

Lady Johana Mogollón Cárdenas
Líder técnica del Consejo Colombiano de Seguridad
Terapeuta Ocupacional / Especialista en higiene y salud ocupacional / Magíster en discapacidad e inclusión social de la Universidad Nacional de Colombia.



Vinculación laboral de personas con discapacidad: reflexiones más allá de la inclusión

El trabajo es una ocupación enriquecedora para las personas que facilita el cumplimiento de aspiraciones individuales (Trujillo, 2002) y constituye un eje esencial para la participación social. Además de generar ingresos, permite construir identidad, autonomía y sentido de pertenencia.

Sin embargo, hay quienes enfrentan mayores barreras para acceder, permanecer y progresar en el mercado laboral. Es el caso de las personas con discapacidad, quienes encuentran barreras estructurales, actitudinales y organizacionales que limitan su participación.

Aunque distintas normas, como la Ley 1618 de 2013 y la Ley 361 de 1997, reconocen su derecho a trabajar en igualdad de condiciones, las oportunidades reales de acceso y permanencia continúan siendo reducidas.

Para avanzar hacia la superación de dichas brechas es necesario abordar la discapacidad desde una mirada que reconozca la diversidad humana como parte de la vida laboral y social y que promueva la corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y la sociedad civil. En esta línea, el presente artículo realiza algunas aproximaciones a la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia e integra perspectivas críticas que invitan a repensar las formas en las que se ha comprendido e implementado la inclusión laboral.

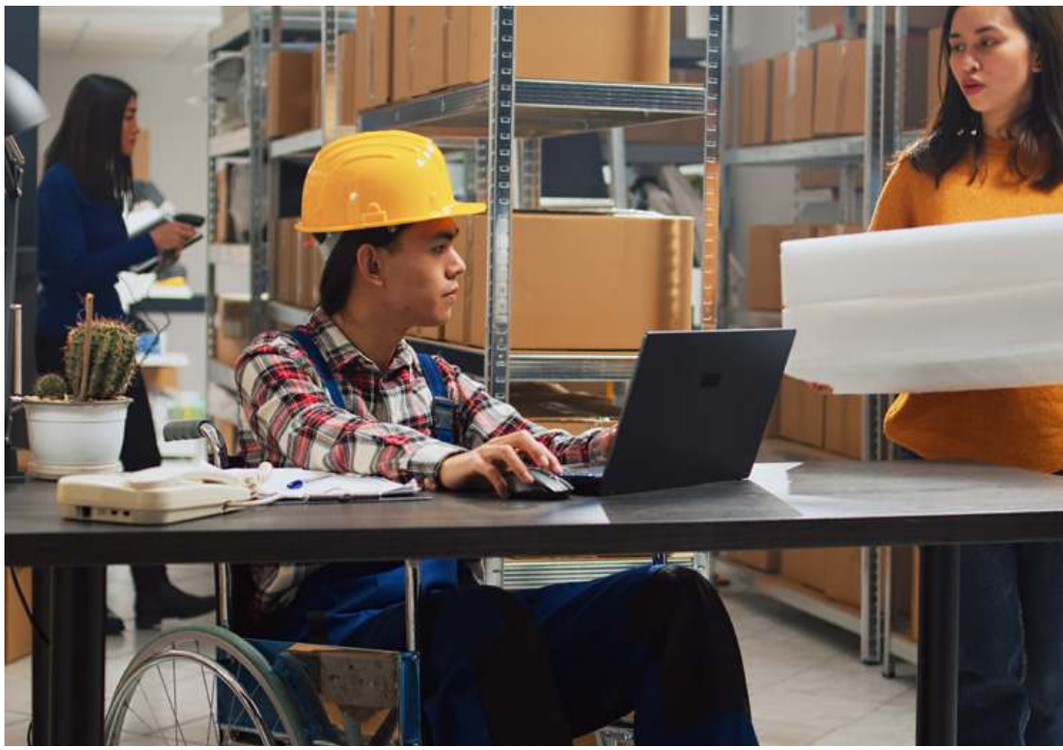
Panorama laboral de las personas con discapacidad en Colombia

A nivel nacional, diferentes entidades han buscado determinar el número de personas con discapacidad. En sus cifras más recientes, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), indica que en Colombia hay más de 3,1 millones de personas con discapacidad (2020). Por otro lado, el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) estima que cerca de 1,2 millones de personas presentan alguna discapacidad. Al respecto, la Fundación Saldarriaga Concha (2024) explica que la estadística difiere debido a que cada fuente tiene diferentes alcances y formas de abordar la discapacidad.

Según el Dane (2022), en Colombia 1,95 millones de personas con discapacidad se encontraban en edad de trabajar para el 2022 acorde con los datos más actualizados y disponibles sobre este tema. Sin embargo, solo el 19,6 % de esta población (aproximadamente 382 mil personas) se encontraba ocupada, lo que significa que cerca de 1,57 millones no contaban con empleo o estaban por fuera del mercado laboral. En contraste, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad alcanzaba el 60,6 %.

La diferencia de más de 40 puntos porcentuales entre ambos grupos evidencia una profunda desigualdad en las oportunidades de trabajo y las barreras persistentes que enfrentan las personas con discapacidad para acceder y permanecer en el empleo. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por la Fundación Saldarriaga Concha (2017) que, a partir de datos del Dane, advirtió la persistencia de amplias brechas en la vinculación laboral de esta población.

Asimismo, más de la mitad de las personas con discapacidad que se encuentran activas en el mercado laboral se desempeñan como trabajadores



por cuenta propia (57,6 %), empleados particulares (29 %) o empleados del gobierno (2,8 %). El resto participa en otras formas de trabajo, como jornaleros, empleados domésticos, trabajadores familiares sin remuneración o empleadores que, en conjunto, no superan el 13 %. Estos datos indican una alta prevalencia de trabajo independiente o informal y evidencian la necesidad de fortalecer las políticas de acceso al trabajo y las estrategias de formalización para reducir brechas y promover una participación laboral más equitativa y estable (Dane, 2025).

Por su parte, los sectores económicos con mayor participación de personas con discapacidad en 2025 son agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (17,9 %), seguido por comercio y reparación de vehículos (17,3 %) y actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otros servicios (10,5 %). En contraste, el sector de la construcción presentó las menores cifras de vinculación (5,6 %) (Dane, 2025b).

Marco normativo de la participación en el trabajo para las personas con discapacidad

En Colombia, la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral se respalda normativamente por la Ley 1346 de 2009, que reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones y en entornos laborales inclusivos y accesibles.

Esta ley prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad durante la selección, contratación, mantenimiento del empleo y promoción profesional. Del mismo modo, establece que deben garantizarse condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la protección contra el acoso.

Para la promoción del empleo de personas con discapacidad, los entornos de trabajo deben implementar ajustes razonables[1], acciones afirmativas[2], incentivos y otras medidas que amplíen sus oportunidades

[1] Se entienden como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan 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", conforme a lo establecido en la Ley 1346 de 2009.

[2] La Ley 1618 de 2013 las define como: "políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que les afectan".

laborales. En esa línea, la Ley 1618 de 2013 establece, entre otros, el derecho al trabajo y a la protección social, promoviendo la creación de mecanismos que favorezcan la formalización del empleo, programas de aseguramiento en riesgos laborales e incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad. Estos incentivos también se contemplan en la Ley 361 de 1997 y en el Decreto 392 de 2018.

Por su parte, la Ley 2466 de 2025 que adopta la nueva reforma laboral, dispone que, a partir de junio de 2026, las empresas deberán contratar a personas con discapacidad, por lo que es fundamental que se preparen desde ahora. Dichas contrataciones tendrán que reportarse ante el Ministerio del Trabajo y requerirán la presentación del respectivo certificado de discapacidad.

Sin embargo, la Fundación Saldarriaga Concha (2024) advierte que el acceso a dicho certificado enfrenta múltiples barreras. Entre ellas se encuentran la limitada conectividad a internet (necesaria para ingresar a las plataformas de evaluación e información), la falta de unificación de criterios entre territorios, el desconocimiento del trámite por parte de los tomadores de decisiones, las dificultades para obtener la historia clínica con los requisitos exigidos, la escasa difusión de las rutas de acceso, así como la estigmatización social y la falta de recursos.

A ello se suman la complejidad del procedimiento y los prolongados tiempos de espera, factores que pueden desincentivar el proceso y limitar el acceso equitativo, reduciendo las oportunidades de vinculación laboral de las personas con discapacidad.

"Es fundamental entender que no todas las discapacidades son iguales y que, por tanto, se requiere identificar con qué recursos cuenta una organización, cómo está preparada actualmente y qué ajustes razonables o adaptaciones puede implementar en el corto, mediano y largo plazo".

Estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Para favorecer la vinculación laboral de personas con discapacidad, es necesario implementar el enfoque de discapacidad, junto con los enfoques diferencial, interseccional y territorial, como mínimo. Es fundamental entender que no todas las discapacidades son iguales y que, por tanto, se requiere identificar con qué recursos cuenta una organización, cómo está preparada actualmente y qué ajustes razonables o adaptaciones puede implementar en el corto, mediano y largo plazo. Del mismo modo, es importante realizar un análisis de barreras[3] y facilitadores[4] (Ministerio del Trabajo, 2016; Gómez Rúa et al. 2020).

El Ministerio del Trabajo, a través de la Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (2016), presenta cinco pasos para lograrlo: 1) decisión gerencial; 2) selección y contratación; 3) sensibilización; 4) acompañamiento y 5) evaluación.

El primer paso incluye la formulación de una política institucional con alcance a todas las áreas de la organización, cuyo compromiso con la inclusión nace desde la alta



[3] Las barreras hacen referencia a "cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad". Pueden ser actitudinales, comunicativas y/o físicas (Ley 1618 de 2013).

[4] Los facilitadores son factores del entorno que posibilitan y promueven la participación de las personas (OMS, 2001; Resolución 1197 de 2024).

gerencia y donde se hace explícito el respeto a la diversidad y a los derechos humanos, con cero tolerancia a la discriminación.

El segundo paso se refiere al proceso mediante el cual se analiza la correspondencia entre el perfil del puesto de trabajo (funciones, exigencias requeridas, herramientas, etc.) y el perfil ocupacional de la persona (formación, competencias, habilidades, necesidades particulares). Además, se analizan cuáles son los ajustes razonables requeridos y las adaptaciones que deben realizarse para favorecer la accesibilidad a ofertas de trabajo, la realización de entrevistas, pruebas de selección, contratación y el desempeño laboral del trabajador.

El tercer paso, de sensibilización, se dirige a todos los trabajadores de la empresa, en todos los niveles, para que conozcan más acerca de la vinculación laboral de personas con discapacidad, cómo prepararse, cómo evitar actos discriminatorios y cómo promover una cultura organizacional diversa e inclusiva.

El acompañamiento se realiza tanto a la empresa como al trabajador con discapacidad, con el ánimo de garantizar procesos de vinculación exitosos. Inicia con la inducción que, si bien debe ser la misma para todos los trabajadores, debe incluir los ajustes razonables requeridos para llevarla a cabo conforme a las necesidades de la persona.

Finalmente, el quinto paso corresponde a la evaluación, que permite desarrollar un análisis cualitativo y cuantitativo del desempeño de la persona en su cargo, evidenciando fortalezas y oportunidades de mejora, además de determinar si los ajustes razonables han sido efectivos y el nivel de adaptación tanto de la persona como del equipo de trabajo.

Reflexiones finales desde una perspectiva crítica

Con todo lo anterior, se evidencia que el papel del sector empresarial es fundamental para asegurar que la inclusión laboral sea una realidad sostenible. Las empresas no solo generan oportunidades, sino que también son agentes de cambio social cuando reconocen la diversidad humana. La contratación de

La sensibilización debe dirigirse a todos los trabajadores de la empresa, en todos los niveles, para que conozcan más acerca de la vinculación laboral de personas con discapacidad, cómo evitar actos discriminatorios y promover una cultura organizacional diversa e inclusiva".

Continúa en la página 36



Prevention Risk Laboral

Tecnología - Prevención

Transformamos la forma de cuidar a los trabajadores. Somos una empresa colombiana que une la **tecnología**, la **medicina laboral** y la **gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo** (SST).

Desarrollamos soluciones innovadoras basadas en **IoT,** Inteligencia Artificial **IA** e integración de sistemas de gestión, que permiten anticipar riesgos, optimizar procesos y tomar decisiones con datos en tiempo real.

Tecnología con propósito. Innovación con impacto. Gestión con conciencia. Eso es PRL COL.

Secur App®

Transformación digital, IA y automatización para SG-SST y SIG para cualquier empresa y cualquier sector

- **Usuarios ilimitados**
- **OFFLINE**
- **Ajustes a medida**
- **magIA IA**

+43 Módulos Optimizados con **magIA**



www.securapp.co

Ergo®

ERGO® llega para transformar la Seguridad y Salud en el Trabajo SST con el poder del Internet de las cosas IOT, la detección automática y la generación inmediata de planes de acción.

Tecnología para espacios seguros de trabajo

Conectamos dispositivos con IA

- Detección de no uso de **EPP**
- Detección de **actos** y **condiciones inseguras**
- Detección de **posturas inadecuadas**

www.ergonomia.app

Asistente virtual

Visita nuestro sitio web **www.securapp.co** y ponte en contacto por **Whatsapp** o **chat**

Solicita más info

Escríbenos a **miproyecto@prlcol.co**

Habla con nosotros

Llámanos al móvil **+573202368934**

PRL www.prlcol.co

Pregunta por **SECUR APP® PARA TODOS**.
Somos proveedores de **ARL** y puedes solicitar el recurso y pago de la licencia para tu empresa

Viene de la página 34

personas con discapacidad enriquece los equipos de trabajo, fortalece la cultura organizacional y proyecta un compromiso ético con la equidad (Forrester, 2017).

Sin embargo, este proceso requiere acompañamiento técnico e institucional (Torres et al., 2023); es necesario respaldar al sector productivo con orientación, incentivos y herramientas prácticas que faciliten la adaptación de los entornos laborales. La inclusión no debe entenderse como una obligación legal aislada, sino como una alianza entre Estado, empresa y sociedad para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras de una población que, como indican las cifras, no ha logrado tener oportunidades reales.

Para que la inclusión laboral beneficie tanto a las personas con discapacidad como a las empresas, es fundamental que el Ministerio del Trabajo, el SENA, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y las organizaciones que promueven la inclusión, fortalezcan sus esfuerzos de acompañamiento para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.

Cabe destacar que la inclusión laboral no necesariamente implica costos elevados para los empleadores. De hecho, gran parte de los ajustes razonables pueden ser de bajo costo o pueden realizarse con recursos ya disponibles en las organizaciones (OIT, 2017). Los incentivos establecidos en la normativa nacional podrían destinarse a financiar adaptaciones o mejoras en accesibilidad, favoreciendo entornos laborales inclusivos sin representar una carga económica significativa o adicional.

Asimismo, para llevar a cabo procesos de vinculación laboral más exitosos, es necesario incorporar el enfoque de discapacidad en los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de modo que las condiciones laborales sean seguras, accesibles y adaptadas a la diversidad de quienes las habitan. Promover la inclusión laboral implica también garantizar la protección y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

> *"La inclusión no debe entenderse como una obligación legal aislada, sino como una alianza entre Estado, empresa y sociedad para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras".*

Por otro lado, la inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere mirar más allá del cumplimiento normativo y avanzar hacia una comprensión ética del trabajo como derecho y medio de participación social. En este proceso, el certificado de discapacidad es una herramienta útil para caracterizar necesidades y orientar políticas públicas, pero no debería convertirse en una condición para ejercer derechos que son inherentes a todas las personas. Para evitar que se transforme en una barrera adicional, es necesario simplificar los trámites, mejorar la conectividad, capacitar a los profesionales y sensibilizar a la sociedad sobre la discapacidad para superar estigmas.



Asimismo, es imprescindible difundir el proceso en un lenguaje claro y comprensible, mediante un trabajo articulado entre entidades gubernamentales y organizaciones civiles.

Para avanzar hacia el derecho al trabajo, se requiere, entre otros factores clave, capacitación y sensibilización en discapacidad, así como formación en lenguaje de señas o braille, ajustes razonables, diseño universal y comunicación accesible. Del mismo modo, las personas con discapacidad deben sentirse en confianza para pedir apoyo cuando lo necesiten, teniendo interacciones en los espacios laborales basadas en el respeto, la equidad y el reconocimiento mutuo (Núñez-Parra & López-Radrigán, 2020).

A su vez, es importante evitar la instrumentalización de la discapacidad, es decir, no contratar únicamente por el acceso a incentivos, sino entender que la vinculación laboral es un proceso que garantiza derechos y genera beneficios colectivos. La participación plena de las personas con discapacidad se sustenta en la interdependencia: todos somos parte de una misma sociedad que se construye desde la diversidad. Esto implica reconocer múltiples formas de cuerpos y desempeños, además de co-construir estrategias de vinculación laboral desde el conocimiento y la experiencia de las propias personas con discapacidad (Núñez-Parra, L., & López-Radrigán, 2020; Mogollón, 2023).



En este sentido, los desarrollos normativos, los programas empresariales y la evaluación de políticas públicas deben incorporar la voz de las personas con discapacidad, en coherencia con el principio de "nada de nosotros sin nosotros", lema que ha sido utilizado por organizaciones de personas con discapacidad a nivel internacional (ONU, 2004).

Asimismo, es indispensable que el Estado promueva espacios de encuentro, diálogo y escucha con los diferentes actores involucrados (personas con discapacidad, sector empresarial, las ARL, instituciones de formación como el Sena, organizaciones de la sociedad civil, entre otros) para conocer sus experiencias, necesidades e inquietudes.

Solo a través del diálogo y la colaboración intersectorial y en clave interseccional será posible consolidar una verdadera cultura de inclusión laboral en el país, favoreciendo la co-construcción de mecanismos y políticas públicas encaminadas a facilitar la vinculación laboral, reducir las barreras existentes y garantizar empleos no precarizados, calificados y con salarios dignos, contribuyendo así a superar las desigualdades estructurales que históricamente han limitado la participación de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral no es únicamente una política, sino una expresión concreta de justicia social, reconocimiento mutuo y crecimiento económico sostenible, en la que cada persona, sin excepción, es fundamental.

Referencias

Cárdenas, J., & Campo, Z. (2017). Programa de mitigación de barreras para poblaciones de difícil inserción laboral. Fundación Saldarriaga Concha. *https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/programa_empleo_Final_ISBN.pdf*

Congreso de Colombia. (1997, 7 de febrero). Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.978.

Congreso de la República (2009, 31 de julio). Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Diario Oficial, 144(42.427), 54-64.

Congreso de Colombia (2013, 27 de febrero). 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. Diario Oficial, 148(48.717), 1-11.

Congreso de Colombia (2025, 25 de junio). Ley 2466 de 2025 por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Diario Oficial, 161(53.160), 5-19.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. Recuperado de *https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2022). Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia [presentación]. Recuperado de *https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en%20Colombia_presentacion.pdf*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2025a). Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024. *https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/variable/F66/V4429?name=P7280#:~:text=h.%20Jornalero%20o%20pe%C3%B3n.%20Son%20los%20trabajadores,y%20pecuarios%2C%20bajo%20la%20dependencia%20de%20un*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (2025b). Boletín técnico GEIH — Mercado laboral de la población con discapacidad (mayo-julio 2025). *https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-may-jul2025.pdf*

Forrester, J., & Vigier, A. (2017). Diversidad e inclusión en la cultura organizacional. [Trabajo final de Ingeniería Industrial, Universidad Católica Argentina]. Repositorio institucional UCA. *https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/471/1/doc.pdf*

Fundación Saldarriaga Concha. (2024). Impulso a la certificación de discapacidad en Colombia: la percepción de actores estratégicos. *https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2024/10/2024-10-Octubre_ImpulsoCertificacionDiscapacidadCo.pdf*

Gómez Rúa, Natalia Eugenia, Pérez Medina, Ana Lucía, López Arango, Diana María, & Medina Ruiz, María Fernanda. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. Revista CES Derecho, 11(2), 3-24. Epub July 26, 2021.*https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1*

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Boletines poblacionales: personas con discapacidad. [Boletín poblacional]. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletin-poblacionales-personas-discapacidad-010720.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2024, 05 de julio). Resolución 00001197 de 2024. Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022. Diario Oficial, 160(52.809), 2-13.

Ministerio del Trabajo & Best Buddies Colombia. (2015). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. *https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0*

Mogollón Cárdenas, L.J., (2023). Reflexionando sobre prácticas otras en rehabilitación profesional desde la escucha de voces y sentipensares de trabajadoras y trabajadores. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia.

Núñez-Parra, L., & López-Radrigán, C. (2020). El dis/capacitismo en el espacio laboral: subjetividades y resistencias. TRAMAS. Subjetividad y Procesos Sociales, 2(54), 13-38. *https://tramas.xoc.uam.mx/index.php/tramas/article/view/916*

Organización Internacional del Trabajo - Oficina Internacional del Trabajo. (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica [Guía].

Presidencia de la República de Colombia. (2018, 26 de febrero). Decreto 392 de 2018 por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. Diario Oficial, 153(50.519), 74.

Torres Vargas, C. P., Patiño Vesga, M. A., Duarte Velásquez, L. C., & Ruíz Goyeneche, D. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones (Seminario de Investigación de Posgrado). Universidad EAN.

United Nations. (2004). International Day of Disabled Persons 2004: nothing about us without us. United Nations. h*ttps://www.un.org/esa/socdev/enable/iddp2004.htm*