

OFERTA LABORAL PARAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CIUDAD DE
IBAGUÉ

Nombre

SANDRA JEANNETTE NIETO GUAQUETA



Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

Administración Pública Territorial

Facultad de Pregrado

Ibagué - Tolima

2025

**OFERTA LABORAL PARAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CIUDAD DE
IBAGUÉ**

NOMBRE

SANDRA JEANNETTE NIETO GUAQUETA

Trabajo de monografía para optar al título de Administrador Público

Asesor temático:

CARLOS FORERO HERNANDEZ

Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

Administración Pública Territorial

Facultad de Pregrado

Ibagué - Tolima

2025

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, porque en su infinita fidelidad ha cumplido sus promesas en mi vida. Hoy, al culminar esta monografía, veo reflejado su amor y su guía constante, que me han permitido llegar hasta aquí y dar un paso más en la construcción de mis sueños.

Dedico este logro con todo mi corazón a mi amada familia, quienes han sido mi mayor motivación, mi apoyo incondicional y la fuerza que me impulsa a seguir adelante. A mis profesores y compañeros, gracias por acompañarme en este camino, por sus enseñanzas y por ser parte de este proceso que hoy se convierte en una realidad.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme permitido desempeñarme como edil, experiencia que abrió mi camino hacia la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Allí encontré las puertas abiertas para hacer realidad uno de mis más grandes sueños: convertirme en Administradora Pública Territorial.

Con profundo cariño agradezco a mis maestros, quienes con paciencia infinita compartieron sus conocimientos y dejaron en mí una huella imborrable. Gracias por sembrar en mi corazón la semilla del liderazgo y del compromiso con nuestras comunidades, y por enseñarme que con principios, valores y honestidad siempre será posible servir y representar dignamente a nuestra querida ESAP.

Carta Aprobatoria

Firma del jurado

CONTENIDO

Presentación	8
Introducción	9
Planteamiento del problema	10
Pregunta problema: <i>¿cuál es la situación actual de la oferta laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué?</i>	12
Antecedentes de situación problema	12
Justificación	14
Marco teórico	16
Marco normativo	17
Objetivos de la Monografía	19
Objetivo general	19
Objetivos Específicos.....	19
Aspectos Metodológicos	19
<i>Enfoque:</i>	19
<i>Tipo de investigación:</i>	20
<i>Caracterización de la población</i>	20
<i>Participantes:</i>	20
<i>Muestra</i>	20
<i>Criterios de inclusión</i>	21
Cronograma de actividades	21
Resultados de la Monografía	22
Conclusión	30
Recomendaciones	31
Glosario	33

Lista de ilustraciones

Grafico 1. Rangos de edad de la población encuestada	p. 23
Grafico 2. Estado civil de la población encuestada	p. 23
Grafico 3. Distribución por sexo de la población encuestada	p. 24
Grafico 4. Personas a cargo en la población encuestada	p. 24
Grafico 5. Nivel de escolaridad de la población encuestada	p. 25
Grafico 6. Situación laboral de la población encuestada	p. 25
Grafico 7. Sectores de empleo en el sector público o privado para personas con discapacidad.....	p. 26
Grafico 8. Relación entre formación académica y experiencia laboral de las personas con discapacidad	p. 26
Grafico 9. Comparación salarial entre personas con y sin discapacidad	p. 27
Grafico 10. Empresas que actualmente contratan PcD	p. 28
Grafico 11. Tipo de discapacidad de que las empresas consideran contratar.....	p. 28
Grafico 12. Factores que influyen en la contratación de PcD	p. 29

Lista de Matriz

Matriz 1. Formación académica y oportunidad laboral para las personas con discapacidad	p.22
Matriz 2. oferta laboral para personas con discapacidad (PcD) en Ibagué.....	p.27

Presentación

La presente monografía se enmarca en el proyecto “*Oferta laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué*”, el cual se desarrolla dentro del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027, integrando de manera directa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este trabajo busca analizar, desde una perspectiva académica y de gestión pública, las estrategias necesarias para promover la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué.

El estudio reconoce la importancia de articular la formación continua, la educación con calidad y la generación de empleo digno, con el fin de garantizar igualdad de oportunidades para esta población. Asimismo, plantea la necesidad de fomentar alianzas entre el sector público, privado y educativo, orientadas a construir políticas y programas que respondan a las realidades del entorno urbano y rural.

Con este trabajo se pretende no solo dar cumplimiento a un requisito académico para optar al título de Administradora Pública Territorial, sino también aportar una reflexión crítica y propositiva sobre cómo los principios de equidad, sostenibilidad y participación pueden fortalecer las políticas locales y contribuir a la reducción de las desigualdades en la ciudad.

Introducción

Se presenta el proyecto “OFERTA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE IBAGUE” en el marco del plan de desarrollo municipal 2024 – 2027 integrando en su diseño los objetivos de desarrollo sostenible **1. Fin de la pobreza**, mediante la formación continua y la generación de empleo; **4. Educación de calidad**, garantizando procesos formativos con ajustes razonables y diseño universal para las personas con discapacidad ; **8. Trabajo decente y crecimiento económico**, incentivando la generación de nuevos empleos en el sector privado, dirigidos a la población con discapacidad ; **10. Reducción de las desigualdades**, gracias al acompañamiento y asesoramiento en ajustes razonables y diseño universal en puestos de trabajo y procesos de producción, que se realizará a las empresas que generen oportunidad de empleo a la población con discapacidad ; **11. Ciudades y comunidades sostenibles**, vinculando población objeto del sector urbano y rural garantizando que se capaciten según sus habilidades y según la oferta del entorno social; finalmente el objetivo **17. Alianzas para lograr objetivos**, creado la red de apoyo entre las entidades públicas y privadas que vincule como actores principales el sector educativo y el sector empresarial guiados por la administración municipal en pro de comunidad con discapacidad.

Planteamiento del problema

Según los reportes del DANE para el 2010, con base en la población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad clasificados por área de residencia y sexo, en Ibagué hay 14.514 personas que presentan alteraciones en estructuras o funciones corporales, de los cuales 4.614 presentan alteración para el desarrollo de actividades cotidianas, de estos últimos solo 490 personas cuentan con un ingreso económico propio fijo mensual y 2.048 personas tienen incapacidad permanente para trabajar y no cuentan con ningún ingreso económico fijo mensual.

De lo anterior, se evidencia que en la ciudad hay 4.124 personas con discapacidad que no tiene oportunidad laboral y que dentro de este grupo poblacional hay 2.048 personas con incapacidad permanente para trabajar, lo que se traduce en 2.048 madres, padres o hermanos que se convierten en cuidadores permanente y pierden la posibilidad de acceder a una oportunidad laboral.

Según el último informe de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE para el periodo enero – marzo 2024, en Ibagué la población desocupada alcanzo las 35.000 personas, es decir que las personas con discapacidad permanente para trabajar representan el 11,78% del total de desempleados en la ciudad.

Analizando las posibilidades de acceso a empleos formales, se toma como referencia el nivel de educación que tiene la población con discapacidad en la ciudad, encontrando que el 39% de la población no cuenta con ningún nivel educativo, solo el 0.47% realiza estudios técnicos o tecnológicos, el 1.23% realizan estudios universitarios y el 0.06% logra realizar un postgrado.

De tal manera se concluye la carencia de formación en habilidades para la vida y las pocas oportunidades educativas en tecnologías, pregrado y postgrado como un factor determinante en la competitividad laboral para las personas con discapacidad, reduciendo así el acceso a las oportunidades laborales. Además de la correlación directa e implícita de la necesidad de ajuste a los perfiles laborales, a los puestos y modelos de trabajo y procesos de producción, entre otros, que deben implementar los empleadores; los cuales suelen ser vistos como un sobre costo y afectación

de la rentabilidad y productividad empresarial, por lo que se prefiere evitar la contratación de personas con discapacidad.

Según los contenidos de la constitución política y la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial LOOT, las únicas entidades territoriales reconocidas en la actualidad en Colombia son los municipios, los distritos y los departamentos, siendo así claro que Ibagué es una entidad territorial toda vez que se le considera “como entidad fundamental se trata del último eslabón de la organización político-administrativa de Colombia y donde el Estado, a través de las autoridades locales, y la sociedad se encuentran en contacto directo” entendiéndose así que las entidades territoriales a través de la autoridad o administración local está en contacto directo con la comunidad, debe brindar el pleno de garantías y derechos, lo que incluye a la comunidad en general y a sus funcionarios para lo que se retoma lo dispuesto en la LEY 982 DE 2005 CAPITULO VIII Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordo ciegas

Artículo 35. El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordos ciegos, un porcentaje de cargos de la Administración Pública y Empresas del Estado siempre que no afecte la eficiencia del servicio y destinándolas a tareas que puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. Dejando un sin sabor en las afirmaciones finales, puesto que entonces se da a entender que se contrata solo a aquellas personas que puedan cumplir con los estándares existentes y no afecten el “normal” funcionamiento de la entidad, es decir que una persona con discapacidad no es normal y sus actividades pueden ser perjudiciales para los procesos existentes. Lo que desconoce los procesos de inclusión, ignora la dignificación laboral y desecha la implementación de los ajustes que el mismo ministerio de trabajo sugiera pues indica que las personas serán destinadas a lo que puedan hacer, es decir a aquellas actividades que por sus propios medios logran realizar adaptándose a las condiciones impuestas por el empleador, sin siquiera intentar estructurar y acondicionar los procesos a las necesidades de la persona con discapacidad, como por ejemplo para el caso de las personas sordas garantizar la presencia de interprete lingüístico, proporcionar capacitaciones a la planta de funcionarios en

lengua de señas para favorecer las interacciones laborales, implementar señales visuales para casos de emergencia o situaciones simples como el indicar si un baño está o no ocupado

En tal sentido cabe entonces preguntarse *¿cuál es la situación actual de las ofertas laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué?*

Pregunta problema: *¿cuál es la situación actual de la oferta laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué?*

Antecedentes de situación problema

En la ciudad de Ibagué, al igual que en diversas regiones de Colombia, la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío estructural. La normativa nacional, como la **Ley 361 de 1997** y la **Ley 1618 de 2013**, establece derechos y mecanismos de integración, pero la brecha entre el reconocimiento legal y su efectiva aplicación persiste.

Estado de la situación nacional: cifras y estudios recientes

Bajo nivel de empleo

En Colombia, más del 88 % de las personas con discapacidad están en edad de trabajar, pero apenas el **22,8 % tiene empleo**, comparado con el 60,4 % de la población sin discapacidad (Arrieta, 2025). Según registros del primer trimestre de 2025, la **tasa de ocupación** para personas con discapacidad fue del 19,5 %, frente a 59,8 % para quienes no presentan discapacidad, lo cual evidencia una inequidad de género y estructural (Fundacion Ideal, 2025)

Educación y formación como barreras iniciales

En 2022, cerca del **60 % de las personas con discapacidad carecía de educación formal**, lo que contribuye a altos niveles de desempleo y exclusión (Fundacion Corona, 2022). En el mismo informe, la tasa de desempleo para esta población fue del 17 %, mientras que entre quienes no tenían discapacidad fue del 13 % (Fundacion Corona, 2022). Asimismo, la Procuraduría señaló que

solo el **23,5 % de personas con discapacidad accede al mercado laboral**, frente al 66,4 % de la población general; y solo el **17 % logra acceder a educación superior** (González N. M., 2024)

Impacto económico de la exclusión

La Fundación Corona refiere que la exclusión de personas con discapacidad de los sistemas educativo y laboral reduce el Producto Interno Bruto (PIB) nacional entre **3 % y 7 %**, lo que subraya que la inclusión no solo es un asunto de justicia, sino también de desarrollo económico (Fundacion Corona, 2022).

Iniciativas e innovación en inclusión laboral

La plataforma digital **Scouty**, lanzada en 2024, busca facilitar la contratación inclusiva mediante tecnología adaptada para personas con discapacidad, con el objetivo de reducir la tasa de desempleo del 70 % al 50 % (INFOBAE, 2024). A nivel empresarial, compañías como McDonald's (Arcos Dorados), Homecenter, Banco de Bogotá y Sodexo han implementado programas de inclusión laboral con adaptaciones y sensibilización (Arrieta, 2025)

Educación para la inclusión como base

El **Programa “Pacto de Productividad”**, liderado por Fundación Corona y Fundación Saldarriaga Concha, busca cerrar brechas educativas y laborales mediante formación virtual, acompañamiento institucional y generación de datos oportunos para la creación de políticas públicas (CORONA).

Experiencias regionales e iniciativas destacadas

“Soy Músico” (Orquesta Filarmónica de Medellín)

Aunque no está centrado en el empleo, este programa ejemplifica prácticas de inclusión social y formación: desde hace ocho años brinda formación musical a jóvenes neurodivergentes, lo cual ha transformado percepciones y generando escenarios de reconocimiento y proyección personal. (fundacioncorona, s.f.)

Fundación Internacional María Luisa de Moreno – Programa “Descubrir la Capacidad, una Oportunidad”

Esta iniciativa promueve la empleabilidad y emprendimiento de personas con discapacidad desde 2012, con programas lanzados en Cali y Tolima (2015 y 2017 respectivamente), incluyendo el sello de capacitación y generación de micro sostenibilidad productiva.

8 Relevancia para el contexto ibaguereño

Ibagué presenta una tasa de desempleo alta que históricamente ronda el **15–16 %**, lo cual intensifica los desafíos para los grupos vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad. Si bien se han hecho esfuerzos desde el sector público y educativo (como el SENA), la oferta formativa y las iniciativas laborales aún son limitadas y fragmentadas, con escasa vinculación empresarial de largo plazo.

Justificación

Para poder hablar de inclusión laboral, se debe primero definir que es la inclusión, es así como *“La inclusividad se presenta como un derecho de todas las personas y no solo de aquellos calificados con necesidades derivadas a una discapacidad. Pretende pensar las diferencias en términos de normalidad”* (Valencia, s.f.) de manera muy escueta entonces se puede decir que la inclusión es lograr que todos puedan ser y estar en cualquier lugar con las mismas garantías y que la inclusión no es un término ligado a la discapacidad, simplemente inclusión habla de abrir las puertas al mundo desde el respeto, la tolerancia y la dignidad del ser humano en cualquier contexto. Ahora bien, como aplica a cualquier contexto, entonces llevar la inclusión al ámbito laboral significaría según Jürgen Weller que se *“permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas”* (Gutierrez, s.f.) sin importar características físicas, sociales, económicas, étnicas, religiosas o sexuales.

Por otra parte, entonces esta la dignificación laboral que nos hace retomar la afirmación de Karl Marx el trabajo dignifica al hombre, *porque lo puede hacer sentir capaz, útil, necesario, autosuficiente y que pertenece a una sociedad que obtiene beneficios gracias a su esfuerzo*

(Euroinnova, s.f.) es decir que el trabajo es fundamental en la vida y desarrollo de cualquier persona, tal como lo señala la constitución política colombiana en El artículo 25 expresando que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” pero para determinar la existencia de la dignidad laboral la misma constitución establece en su Artículo 53 como requisitos mínimos 1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores. 2. Remuneración mínima vital y móvil. 3. Estabilidad en el empleo. 4. Irrenunciabilidad en el empleo. 5. Situación favorable al trabajador en caso de duda. 6. Primacía de la realidad sobre las formas. 7. Garantía de seguridad social, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la mujer, a la maternidad, protección al menor trabajador.

En tal sentido y centrándonos en la población objeto del presente trabajo queda cuestionar ¿cómo se está garantizando la dignificación laboral de la población sorda en las entidades territoriales de Ibagué? Para esto entonces se debe establecer dos definiciones conceptuales, entidad territorial y persona sorda.

Encontrando así que la legislación colombiana establece a través de la LEY 982 DE 2005 que Sordo *“Es todo aquel que no posee la audición suficiente y que en algunos casos no puede sostener una comunicación y socialización natural y fluida en lengua oral alguna, independientemente de cualquier evaluación audio métrica que se le pueda practicar”* pero fuera del contexto jurídico y visto desde la perspectiva de las ciencias sociales el sordo es aquel que se reconoce como tal, puesto que *“La cultura Sorda está ligada a la lengua de señas y que estas a su vez influye en la construcción de la identidad individual y colectiva, pues “nuestras identidades son construidas y no descubiertas” (Burr ,1995 citado por Paramo, Pablo. 2008) ya que la identidad se construye al ritmo de las interacciones que el individuo tenga con diferentes redes sociales, que un inicio son su familia”* (Vargas, 2020) entonces abra que tener en cuenta al momento de garantizar la inclusión y la dignidad laborar si la persona que posee una limitación auditiva se reconoce como sordo y por ende hace uso de la lengua de señas par así mismo poder implementar los ajustes

necesarios tal como lo propone el Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia en la GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Si bien esta guía nace de la experiencia de entidades privadas, es perfectamente aplicable a entidades públicas toda vez que nace de una de estas, pero entonces es aquí donde se debe diferenciar las entidades y establecer que para este caso nos interesan las entidades públicas del orden territorial, con el fin delimitar el contexto en el que se desarrolla la presente investigación.

Marco teórico

Partiendo así del elemento principal de este proyecto, la discapacidad y no es propiamente una conceptualización exacta o limitante pues como bien se expresó en la Convención de la ONU (2006) la discapacidad es un concepto dinámico pues ha cambiado a lo largo de la historia según el enfoque de observación o análisis pero se logra de manera muy congruente definir la discapacidad como la dificultad, los obstáculos o los impedimentos que afrontan las personas con deficiencias debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones (MINISTERIO DE SALUD, 2020) son estas palabras las que reflejan el propósito de este proyecto, romper barreras. Esas barreras que la sociedad ha creado desde el imaginativo y la idealización de la normalidad, mediante la imposición de estándares ideológicos y socioculturales que más allá de ser un modelo u objetivo se convierten en una limitante.

Ahora bien, para tener una conceptualización técnico-científica de lo que son las barreras, se retoma la definición plasmada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, en donde se determina que las barreras son los factores en el entorno de una persona que limitan el funcionamiento y generan la gran barrera llamada discapacidad. Estos factores incluyen aspectos tales como que el ambiente físico o la infraestructura, inaccesibilidad a ayudas tecnológicas, los prejuicios sociales respecto a la discapacidad.

Esta definición nos lleva entonces a entender el entorno laboral como *“el conjunto de características organizacionales que facilitan o dificultan la práctica profesional, y entre las que se destacan la comunicación, la colaboración, el desarrollo profesional, que incluye la formación, y el*

empoderamiento de los trabajadores” (Serrano Gallardo & Parro Moreno, 2015) entorno sobre el cual se debe diseñar e implementar ajustes en su infraestructura y procesos de funcionamiento con el fin de que sean entornos laborales seguros, aptos e incluyentes. Es decir que se requieren ajustes razonables definidos como “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas... Los ajustes razonables se orientarán a eliminar las barreras actitudinales, comunicacionales y/o físicas.”

(Ministerio de Salud y Protección Social, 2017) dichos ajustes deben ser acordes a las condiciones o necesidades específicas de cada discapacidad, sin que represente una sobrecarga o sobre costo a quien las realiza, por lo que se recomienda que dichas acciones tengan un diseño universal es decir que se convierta en un producto, servicio o espacio accesible el cual puede ser utilizado por cualquier persona con o sin discapacidad sin necesidad de hacer ajustes especiales o permanentes según las condiciones específicas de cada persona. Por tanto, *El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”*

(Congreso de la Republica, 2009) Por otra parte, muchas de las personas con discapacidad necesitan de acompañantes o cuidadores, los cuales *“proporcionan los servicios necesarios para el cuidado de otros en sus actividades cotidianas, y para que mantengan el rendimiento en el trabajo, en la educación o en otras situaciones de la vida.”* (OMS, 2021) estos cuidadores pueden ser personas contratadas para cumplir dichas funciones, pero en la mayoría de veces son los familiares en especial los padres quienes dedican su tiempo y vida al cuidado permanente de sus hijos con discapacidad, en especial de aquellos con incapacidad y dependencia total.

Marco normativo

AÑO	CONCEPTO
Convenio de la ONU 2006	La discapacidad es un concepto dinámico pues ha cambiado a lo largo de la historia según el enfoque de observación o análisis pero se logra de manera muy congruente definir la discapacidad como la dificultad, los obstáculos o los impedimentos que afrontan las personas con deficiencias debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones
la Ley 1346 de 2009	la cual adopta la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, en donde se reitera

<p>la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013</p>	<p>la responsabilidad del gobierno en todos sus niveles para definir los mecanismos y sistemas de garantía de los derechos de las personas con discapacidad, además en su Artículo 27° reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás cuyo objeto es garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante estrategias de inclusión y de ajustes razonables eliminando toda forma de discriminación hacia la población con discapacidad. Esto mediante la <i>Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión</i> estableciendo que Las entidades públicas en todos sus niveles, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, mediante el ejercicio de sus derechos</p>
<p>el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 la Ley No. 361 de 1997</p>	<p>el cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, como mecanismo de garantía a la accesibilidad laboral, según las capacidades y habilidades de cada individuo, que a su vez se ajuste a los estándares o criterios de cada vacante Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. Especialmente en el Artículo 22 asignando la responsabilidad al gobierno de diseñar una política nacional de empleo para las personas con limitaciones o discapacidades, articulando como actores fundamentales los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional, así como el artículo 23 mediante el cual vincula al El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA <i>como</i> agente promotor de la educación formal y del reconocimiento de la mano calificada para la población con limitación garantizando la accesibilidad con ajustes razonables según sus condiciones específicas, además de convertirse en un mediador generador de empleo ajustado a los perfiles de la población con discapacidad</p>
<p>el Decreto 2177 de 22 de diciembre de 2017</p>	<p>con la creación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es articular estrategias y actividades que el sector privado ejecute para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al fortalecimiento de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad</p>
<p>ley 2297 de 2023</p>	<p>en Colombia también conocida como la ley del cuidador o asistente perso dignificar y reconocer la labor de los cuidadores de personas con discapac sistema de registro específico dentro del registro de localización caracteri discapacidad que incluya información relevante sobre los cuidadores. Co principio de protección contra la discriminación hacia personas con disca</p>

La Sentencia T_139 de 2013 mediante la cual se resolvió el caso de una niña con discapacidad a quien se le negaba el acceso a aulas regulares, desconociéndoseles de esta forma sus derechos a la educación;

Objetivos de la Monografía

Objetivo general

Analizar la situación actual de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué, con el fin de identificar barreras, potencialidades y proponer alternativas que promuevan la inclusión laboral y el desarrollo económico de esta población.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil socioeconómico y laboral de las personas con discapacidad en Ibagué.
- Identificar las principales barreras que enfrentan estas poblaciones para acceder al mercado laboral formal e informal.
- Proponer recomendaciones viables para mejorar el acceso al empleo digno y sostenible de esta población en Ibagué

Aspectos Metodológicos

Enfoque:

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, la investigación se desarrolló desde un enfoque mixto, implementando instrumentos de corte cuantitativo y cualitativo, mediante entrevistas y encuestas diseñadas para exclusivamente para este proyecto investigativo, por la condición del fenómeno estudiado, pues no se encontró investigaciones similares y se requirió metodológicas que permitieran interpretar la situación real del objeto de estudio, respondiendo así la pregunta de investigación.

Tipo de investigación:

El tipo de investigación que se utilizó es el descriptivo no experimental, ya que este tipo de investigación permite conocer la realidad del participante en la vida cotidiana. Este tipo de investigación permite recolectar variables y datos de diversos aspectos que integran una situación de estudio, por lo que se utilizaron herramientas tales como la entrevista y la encuesta, los cuales permitieron alcanzar los objetivos dispuestos en la investigación.

Caracterización de la población

En el municipio de Ibagué ubicado en el departamento del Tolima cuenta con una población con discapacidad. Según los reportes del DANE para el 2010, con base en la población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad clasificados por área de residencia y sexo, en Ibagué hay 14.514 personas que presentan alteraciones en estructuras o funciones corporales, de los cuales 4.614 presentan alteración para el desarrollo de actividades cotidianas, de estos últimos solo 490 personas cuentan con un ingreso económico propio fijo mensual y 2.048 personas tienen incapacidad permanente para trabajar y no cuentan con ningún ingreso económico fijo mensual.

De lo anterior, se evidencia que en la ciudad hay 4.124 personas con discapacidad que no tiene oportunidad laboral y que dentro de este grupo poblacional hay 2.048 personas con incapacidad permanente para trabajar, pierden la posibilidad de acceder a una oportunidad laboral.

Participantes:

La población participante son personas con discapacidad joven y adultos que se encuentren en edad laboral, es decir que serán hombres y mujeres con edades entre los 18 a los 59 años.

Empleadores o empresas del sector público y privado de la ciudad de Ibagué

Muestra

12 personas con discapacidad que cumplan los criterios de inclusión

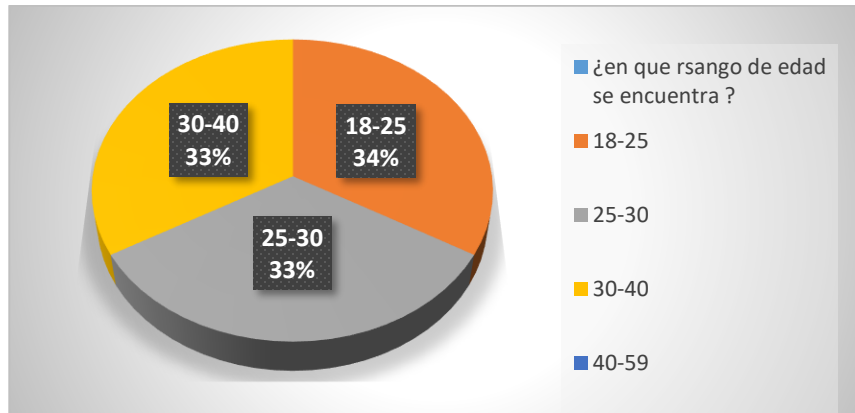
10 Empresas o empleadores que cumplan los criterios de inclusión.

Resultados de la Monografía

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del proceso de entrevista obteniendo una descripción de las experiencias y perspectivas de cada uno de los participantes respecto a las oportunidades laborales en la ciudad de Ibagué para las personas con discapacidad y dichas respuestas se consolidan en la Matriz 1

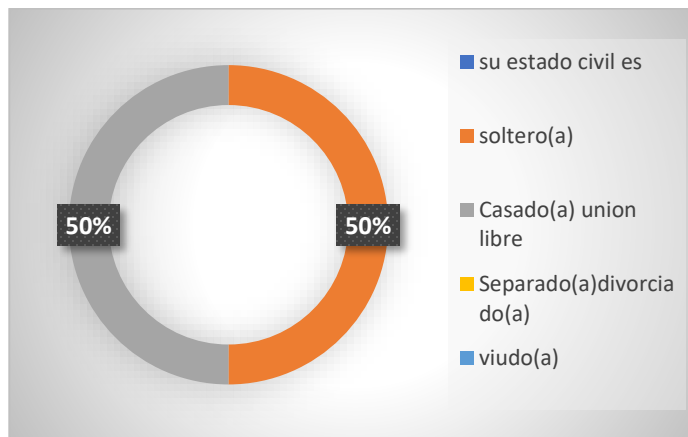
Matriz 1. Formación académica y oportunidad laboral para las personas con discapacidad

Preguntas	Respuestas	Conclusiones
¿Cuál es su nivel académico y como describe el proceso formativo en cuanto a oferta académica, ajustes y dificultades?	<p>S1. Yo estude técnico en el SENA, fue un proceso muy difícil para que la instructora ajustara las clases a mis capacidades. Tenía interprete, pero él no iba a todas las clases y nadie más podía explicarme, solo me sentaba a mirar.</p> <p>S2. Yo estudio en la UT y ha sido una experiencia muy chévere, la interprete me acompaña a todas las clases y prácticas.</p> <p>S3. Yo estude en el SENA logística, era lo único que en ese tiempo podíamos entrar a estudiar las personas sordas, fue difícil por falta de interprete</p> <p>S4. Yo no estude, pero trabaje toda mi vida hasta que quede en sillas de ruedas y ya no pude seguir siendo mecánico y ya por mi edad no sé qué pueda aprender.</p>	<p>Existen procesos de inclusión educativa, se implementan ajustes para facilitar el acceso a la formación técnica y profesional.</p> <p>Pero queda evidenciado que existen falencias en la disponibilidad y constancia de los ajustes o apoyos, así como en la diversidad y divulgación de la oferta académica</p>
¿considera que en Ibagué existen ofertas laborales para personas con discapacidad?	<p>S1. La mayoría de trabajos para nosotros los sordos son trabajos diferentes a lo que estudiamos y son trabajos informales</p> <p>S2. Existen pocos puestos de trabajo para las personas con discapacidad, por ejemplo, yo en sillas de ruedas no puedo trabajar en lo que me guste, tengo que trabajar en lo que me toque, en el rebusque</p>	<p>Las personas con discapacidad sienten que existe poca oferta laboral, no hay garantías ni derechos laborales en igualdad de condiciones a las personas que no tienen discapacidad.</p>
¿En qué le gustaría trabajar?	<p>S1. Yo amo la fotografía, quisiera haber podido estudiar fotografía y ser fotógrafa, hacer exposiciones. Con la fotografía no necesito escuchar ni hablar, puedo comunicarme a través de las imágenes.</p> <p>S2. Yo espero poder terminar la universidad y poder encontrar trabajo en mi carrera, me gusta mucho el turismo y quisiera poder trabajar en eso.</p> <p>S3. Yo quisiera poder seguir siendo mecánico, no es que no pueda, es que necesito poder hacer adecuaciones a las herramientas y al lugar de trabajo y no tengo los recursos para hacerlo.</p>	



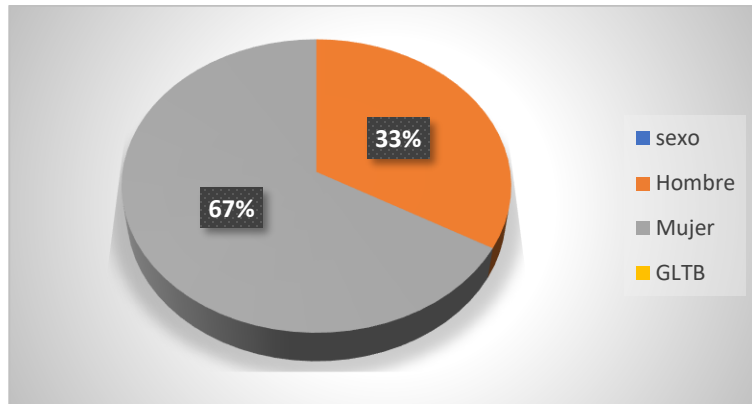
Grafica 1 Rangos de edad - Fuente: de construcción propia resultados de la encuesta

Según el ciclo vital humano, se puede observar que el 34% de la población encuestada pertenecen al grupo poblacional de jóvenes y solo el 66% pertenece al grupo de adultos.



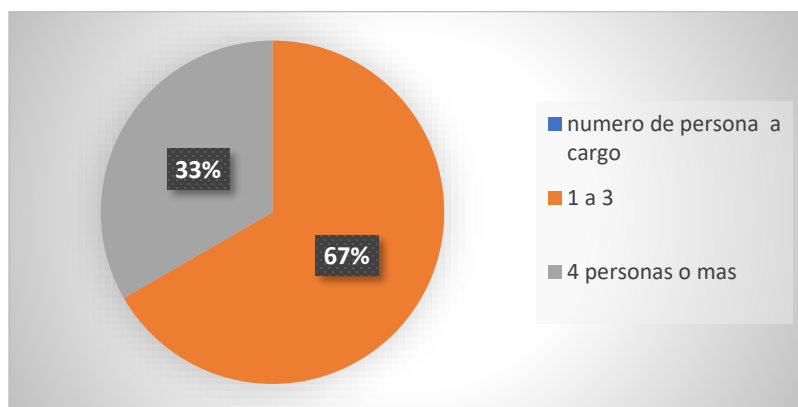
Grafica 2. Estado civil - Fuente: de construcción propia resultados de la encuesta

El 50% de la población registra bajo estado civil como soltero y solo el 50% se encuentra en unión marital de algún tipo, así mismo ninguno es separado o divorciado, ni viudo.



Grafica 3. Sexo - Fuente construcción propia resultados tomados de la encuesta

La Muestra poblacional seleccionada se encuentra conformada y el 67% por mujeres y el 33% hombres.



Grafica 4. Personas a cargo - Fuente construcción propia resultados tomados de la encuesta

El 67% de los participantes tienen más de 1 a 3 personas a su cargo 33% más 4 personas

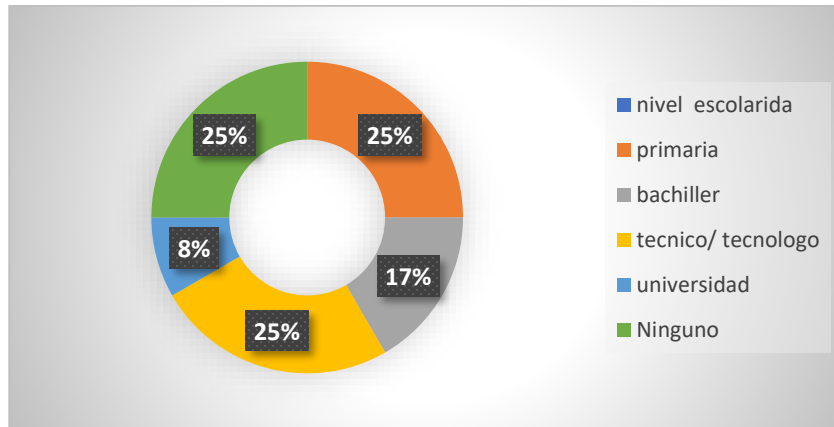


Grafico 5. Nivel de escolaridad - Fuente: construcción – propia tomada de la encuesta

Se observa una variabilidad en los niveles educativos alcanzados por la población discapacitada encontrando así el 25% solo tiene la primaria, 17 % bachillerato, y un 25%, logra un nivel técnico y un 8% universitario, pero el 25 % no han cursado estudios

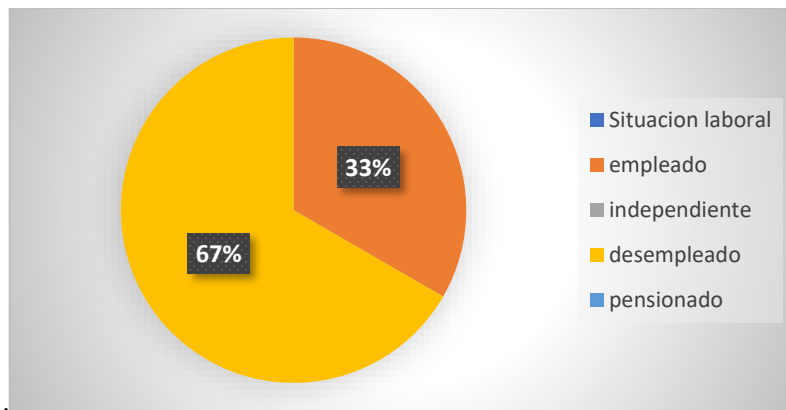


Grafico 6. Situación laboral - Fuente: construcción tomada de la encuesta

Del total de los encuestados solo el 33% tienen estabilidad laboral como empleado o independiente, mientras el 67% se encuentra en situación de desempleo.

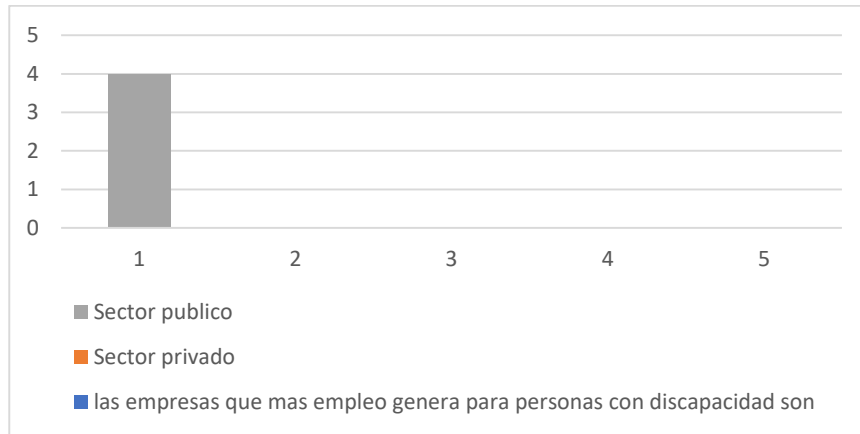


Grafico 7. Sector de mayor contratación
Fuente.construcion. tomada de la encuesta

En el sector Publico donde se emplea las personas con discapacidad, el sector privado tiene poca contratación.

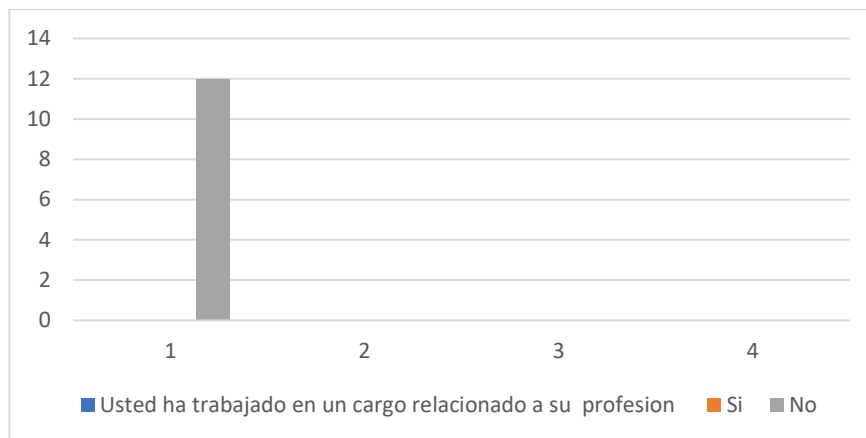


Grafico 8. Sector o área de trabajo
Fuente.construcion. tomada de la encuesta

Las personas con discapacidad nunca han laborado en lo que han aprendido, pero dicho aprendizaje corresponde en una mayor parte a artes y oficios, ya que la formación técnica y profesional es limitada.

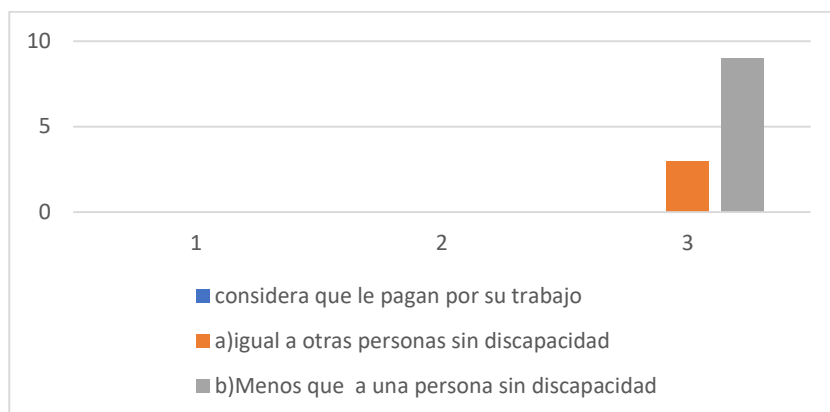


Grafico 9. Perspectiva de la remuneración
Fuente.construccion. tomada de la encuesta

A las personas con discapacidad le pagan igual que las personas sin discapacidad y en algunos lugares pagan menos persona sin discapacidad.

Matriz 2. oferta laboral para personas con discapacidad (PcD) en Ibagué

Respondiente	¿Tiene PcD?	Tipos de discapacidad que podría contratar	Principal factor	Barreras identificadas
1	No	Física, Auditiva	Falta info perfiles	Desconocimiento
2	Sí	Física	Compromiso social	Adecuaciones
3	No	Ninguna	Accesibilidad física	Riesgos industriales
4	Sí	Visual, Auditiva	Compromiso social	Falta tecnología
5	No	Física	Costos adecuaciones	Falta recursos
6	Sí	Física, Psicosocial	Compromiso social	Estigmas
7	No	Física, Intelectual	Productividad	Falta formación
8	Sí	Auditiva, Física	Compromiso social	Barreras actitudinales
9	No	Física	Accesibilidad	Infraestructura
10	Sí	Visual, Auditiva, Física	Compromiso social	Falta asesoría técnica



Grafico 10. Empresas que actualmente contratan PcD
 Fuente.construcion. tomada de la encuesta

Del total de empleadores encuestados, el 50% si cuentan actualmente con trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad.

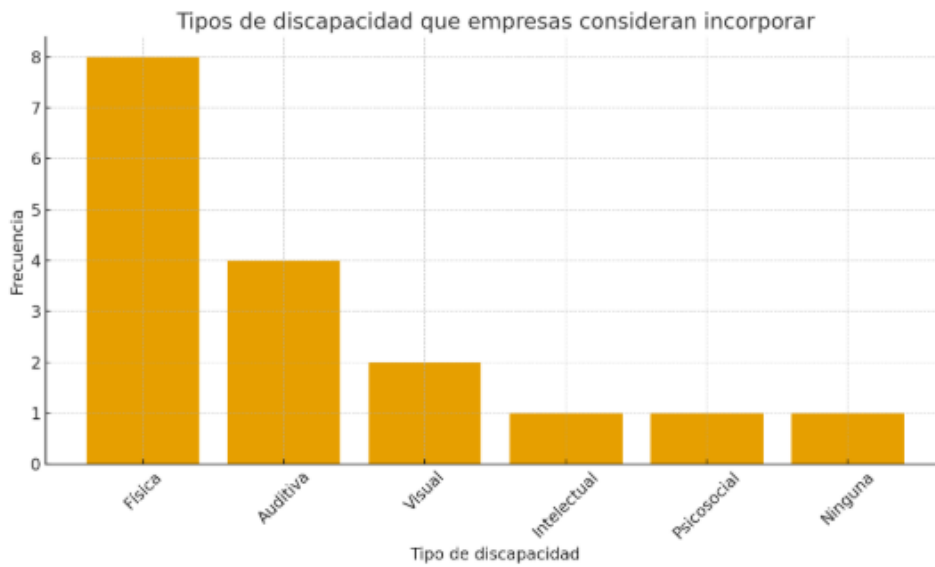


Grafico 11. Tipo de discapacidad de que las empresas consideran contratar
 Fuente.construcion. tomada de la encuesta

Al considerar las discapacidades que mayor posibilidad tienen de ser contratadas se encuentra que las personas con discapacidad física en el 80% de probabilidad de ser contratados, seguidos de las personas con discapacidad auditiva con el 40% y 20% visual, encontrando que las discapacidades intelectuales y psicosociales tienen un 10% de probabilidad de ser contratados.

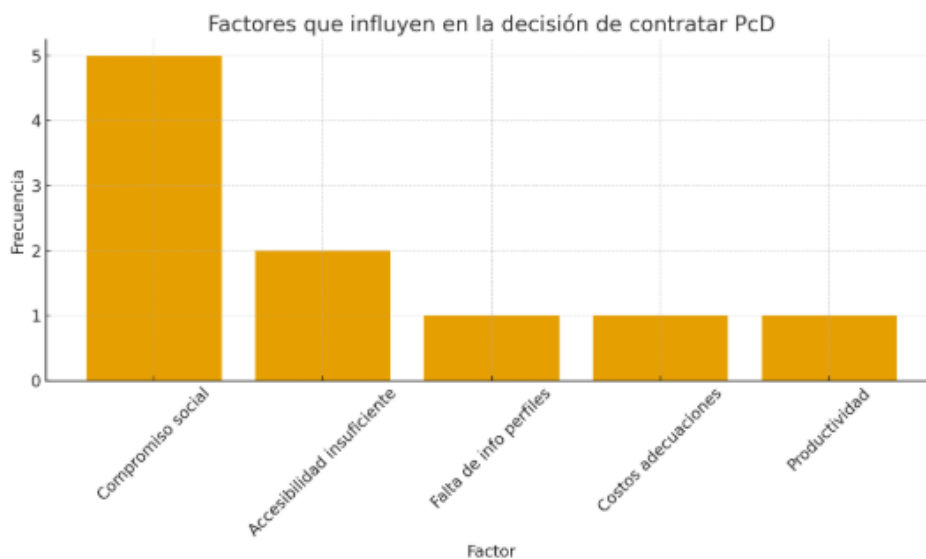


Gráfico 12. Factores que influyen en la contratación de PcD
Fuente: construcción, tomada de la encuesta

Se encuentra que la responsabilidad social es un factor determinante y positivo en la contratación de personas con discapacidad, pero también se encuentra como factores negativos o limitantes dificultades en la accesibilidad, falta de información, los costos de las adecuaciones y una posible afectación en la productividad de las empresas.

Conclusión

La monografía evidencia que la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en Ibagué solo será posible mediante la articulación de esfuerzos entre la administración pública, el sector privado y la academia, bajo un enfoque de sostenibilidad, equidad y participación. El análisis demuestra que la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 constituye una ruta viable para avanzar hacia una ciudad más justa e incluyente, en la que se reconozca el valor de la diversidad y se reduzcan las desigualdades que históricamente han afectado a esta población.

Asimismo, los resultados muestran una disposición moderada de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad, motivada en gran medida por el sentido de responsabilidad social. Sin embargo, dicha disposición se ve limitada por barreras estructurales como la insuficiencia en la infraestructura accesible, la falta de información sobre perfiles laborales, la persistencia de estereotipos y el desconocimiento, además de las restricciones económicas propias de las pequeñas empresas. Frente a este panorama, se hace evidente la necesidad de fortalecer la articulación entre el sector público, las empresas y las organizaciones especializadas, con el fin de mejorar la oferta laboral, la accesibilidad y los procesos de formación que favorezcan una inclusión efectiva y sostenible.

Recomendaciones

a) Realizar un censo

Es necesario implementar un censo actualizado de las personas con discapacidad en la ciudad de Ibagué, así como de sus cuidadores. Esta herramienta permitirá conocer de manera real cuántas personas hacen parte de esta población, sus condiciones de vida, niveles de escolaridad, empleabilidad, acceso a salud y necesidades específicas. Con esta información, la administración municipal y las instituciones, garantizando que los recursos y programas lleguen de manera adecuada a quienes realmente lo requieren.

b) Implementación de proyectos productivos

La innovación de proyectos productivos dirigidos a personas con discapacidad y sus cuidadores es una estrategia para fortalecer la inclusión social y económica. Estos proyectos pueden estar dirigidos a la creación de nuevos emprendimientos, artesanías, agricultura urbana, tecnología o servicios comunitarios. Con el acompañamiento técnico y financiero adecuado, las personas con discapacidad podrán desarrollar sus talentos y habilidades, generando ingresos propios, mejorando su calidad de vida y reduciendo la dependencia económica.

c) Generación de empleo digno

Promover la generación de empleo digno implica garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a trabajos estables, con condiciones laborales justas, seguridad social y oportunidades de crecimiento. Esto requiere tanto de la sensibilización del sector empresarial como de la implementación de políticas públicas que incentiven la contratación inclusiva. El empleo digno no solo fortalece la autonomía de las personas con discapacidad, sino que también aporta a la construcción de una ciudad más justa, equitativa y solidaria.

d) Generación de empleos en la ciudad de Ibagué.

Es importante fomentar la creación de oportunidades laborales dentro de la ciudad de Ibagué para que las personas con discapacidad que han terminado sus estudios universitarios encuentren esa oportunidad de trabajar en lo cual a realizados sus estudios y no tengan que

desplazarse a otras regiones en búsqueda de empleo. Para los cuidadores oportunidades laborales en modalidad de tele trabajo o con horarios flexibles que les permita continuar desarrollando su rol de cuidador.

Esto puede lograrse a través de alianzas con empresas locales, el fortalecimiento de sectores productivos propios de la región y la inversión en iniciativas económicas inclusivas. De esta manera, se impulsa la economía local, se aprovecha el talento humano de la ciudad y se evitan barreras, y ayudamos a la construcción más justa equitativa y solidaria.

e) Ampliar la oferta académica inclusiva por parte de los centros de educación en niveles técnicos, tecnológicos y pregrado.

Es necesario que la universidad del Tolima y el SENA amplíen y adapten su oferta académica para garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y cuidadores a programas de formación técnica, tecnológica y profesional. Esto implica no solo aumentar el número de programas disponibles, sino también adecuar metodologías, las modalidades de estudio, los materiales de estudio, contar con infraestructura accesible, contar con intérpretes de lengua de señas, herramientas tecnológicas inclusivas y apoyos pedagógicos. De esta manera, se fortalece la formación integral, se promueve la igualdad de oportunidades y se facilita la posterior inserción laboral y social de esta población en la ciudad de Ibagué.

Glosario

Accesibilidad:

Condiciones que permiten a las personas con discapacidad utilizar de manera autónoma espacios, servicios, transporte, tecnologías y oportunidades laborales.

Adaptaciones razonables:

Ajustes o modificaciones en el entorno laboral para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones con los demás.

Capacitación inclusiva:

Formación académica o técnica diseñada para que las personas con discapacidad adquieran conocimientos y habilidades, respetando sus necesidades particulares.

Competencias laborales:

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona realizar de manera eficiente un trabajo.

Discapacidad:

Condición que resulta de la interacción entre una deficiencia física, sensorial, mental o intelectual y las barreras del entorno que limitan la participación plena en la sociedad.

Empleabilidad:

Capacidad que tiene una persona para acceder, mantenerse y progresar en un empleo digno.

Inclusión laboral:

Proceso que garantiza que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, sin discriminación.

Igualdad de oportunidades:

Principio que busca que todas las personas, incluidas las que tienen discapacidad, puedan desarrollarse y acceder a las mismas posibilidades en educación, empleo y vida social.

Intermediación laboral:

Acciones que conectan a las personas que buscan empleo con las empresas que requieren talento humano, incluyendo a las personas con discapacidad.

Productividad:

Nivel de eficiencia con el que una persona o empresa transforma recursos en bienes y servicios. En el contexto de la discapacidad, muestra el aporte valioso de este grupo al mercado laboral.

Responsabilidad social empresarial (RSE):

Compromiso voluntario de las empresas para generar un impacto positivo en la sociedad, incluyendo la contratación de personas con discapacidad.

Sensibilización:

Acciones que buscan generar conciencia en la sociedad y las empresas sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Trabajo digno:

Empleo que ofrece condiciones justas: salario adecuado, estabilidad, seguridad social y respeto a los derechos laborales.

Transversalidad de la discapacidad:

Reconocimiento de que la discapacidad es un tema que atraviesa distintas áreas de la vida social, económica y política, y debe estar presente en todas las políticas públicas, incluido el empleo.

Bibliografía

Congreso de la Republica. (2009). *Ley 1346 de 2009*. Obtenido de 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.

Congreso de la Republica. (2009). *LEY 1346 DE 2009*. Obtenido de 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.:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Congreso de la Republica. (Febrero de 2013). *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. Obtenido de

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

MINISTERIO DE SALUD. (2020). *GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE DISCAPACIDAD*.

Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/glosario-discapacidad-2020.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *RESOLUCIÓN NÚMERO 1904 DE 2017*.

Obtenido de Por medio de la cual se adopta el reglamento en cumplimiento de lo ordenado en la orden décima primera de la sentencia T-573 de 2016 de la Corte Constitucional y se dictan otras disposiciones:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1904-de-2017.pdf>

OMS. (2021). *CIF*. Obtenido de CLASIFICACION INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD:

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf

Presidente de Colombia. (2017). *Decreto 2011 de 2017*. Obtenido de En lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.:

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

ramos, a. g. (12 de 07 de 2021). *banco de proyecto*. Obtenido de COMPROMISO DEL TERRITORIO INCLUYENTE CON LA DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE IBAGUÉ: <https://cimpp.ibague.gov.co/wp-content/uploads/2021/07/2020730010052.pdf>

Serrano Gallardo, P., & Parro Moreno, A. (julio de 2015). *Medicina y Seguridad en el Trabajo*.

Obtenido de Entornos de trabajo e impacto en la salud:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/editorial.pdf>

social, m. d. (diciembre de 2014). *politica publica nacional*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>