

DIÁLOGOS
DIALOGOS

para potenciar la
educación superior

I N C L U S I V A

10

CAPÍTULO 10

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA UNIVERSIDAD

1.1. Introducción y Contexto	01
1.2. Presentación del Ponente	03
1.3. Los Cinco Criterios de la Educación Superior Inclusiva	06
1.4. Preguntas y reflexiones de otros expertos	09
1.5. Máxima	12

Ministerio de Educación

Álvaro Valderrama Castro

Ministerio de Igualdad y Equidad

Fundación Saldarriaga Concha

Coordinación Nacional RED CIESD

- María Isabel Pinzón Ochoa
Universidad de Santander, Campus Bucaramanga
- Angelica Nohemi Rangel Pico -
Corporación Universitaria Minuto de Dios,
Regional Santander

Comité de Comunicaciones:

Red CIESD - ASCUN

Con el Apoyo de:
Laboratorio de Creación, Diseño e Innovación
para la Inclusión INCLUSALLE de la Universidad
de La Salle

- Gilda Marina Toro Prada
- Angie Tatiana Quitián Gutiérrez

Autores:

- Sandra Álvarez Franco. Coordinadora Técnica.
Programa Pacto de Productividad Colombia.
- Jineth Soto Parra. Consultora. Programa Pacto de
Productividad Colombia.
- Andrés Escobar. Consultor de comunicaciones.
Programa Pacto de Productividad Colombia.
- Rossana Cuervo Botero. Coordinadora de proyectos en
educación y formación de la Fundación Saldarriaga
Concha.

Coordinación y Colaboración Técnica

- Iván Delgado Pérez- Fundación Saldarriaga Concha
- Rossana Cuervo Botero – Fundación Saldarriaga
Concha.

22 de Mayo 2025



Educación



Igualdad



Red
CIESD



Fundación
Saldarriaga
Concha

Introducción y contexto

De acuerdo con las estimaciones más recientes, en Colombia hay alrededor de **2.714.375** personas con discapacidad, lo que representa el **5,2%** de la población total. La Población con discapacidad enfrenta barreras en diferentes momentos de la trayectoria desde la educación hasta el empleo.

¿Pero, cuál es la situación de las personas con discapacidad en nuestro país? De acuerdo con los datos generados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2024 del DANE, **la tasa global de participación en el mercado laboral** (*las personas que están activamente involucradas en el mercado laboral, es decir, empleadas o en búsqueda activa de empleo*) de la población en general es de 63,6% y de las personas con discapacidad es del 24%, lo que indica una brecha de 39 puntos porcentuales (pp).

La tasa de ocupación en el mercado laboral (*la proporción de personas que están empleadas*) de la población en general es de 56,5% y el de las personas con discapacidad es de 21%, lo que representa una brecha de 35,5 pp.

En palabras sencillas, lo que esto significa es que durante el 2024 mientras 63 de cada 100 personas en Colombia participan en el mercado laboral, solo 24 de cada 100 personas con discapacidad en Colombia lo hacen, y que, si en general 56,5 de cada 100 personas en Colombia se encuentran ocupadas, solo 21 de cada 100 personas con discapacidad lo están.



“Diálogos para Potenciar la Educación Superior Inclusiva”. (2025). Inclusión laboral de las personas con Discapacidad desde la Universidad. Webinario

Por otro lado, **la tasa de informalidad** en nuestro país es de 56,5% y para las personas con discapacidad es mayor, ubicándose en 70,2%, es decir una brecha de 13.7 pp. Lo que indica un problema de grandes proporciones.

Si se desea ampliar información, estas cifras y otras relacionadas con la educación y el empleo de las personas con discapacidad, se pueden encontrar en el visor de datos del Programa Pacto de Productividad: <https://www.pactodeproductividad.com/2025/04/10/datos/>

Invitado Experto

FRANCISCO CENTENO

Director Internacional de ILUNION, lideró la llegada a Colombia de esta compañía hace 6 años que hoy en día cuenta con 2 lavanderías industriales que superan los 15 millones de euros de inversión y generan empleo para 340 trabajadores de las cuales el 60,47 % tiene discapacidad. Además, actualmente trabaja en la apertura de una tercera lavandería en el país y la llegada de ILUNION Accesibilidad que recientemente ha iniciado su actividad. Esta actividad empresarial lo compagina con la dirección de “Por Talento” en Latinoamérica un proyecto de Fundación ONCE y el BID Lab para incrementar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en Colombia, Costa Rica, Ecuador y República Dominicana. Es además miembro de la junta directiva de la Federación Española de Golf y presidente de su comité de golf adaptado y es hándicap 6.



Ponencia

ABSTRACT

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA UNIVERSIDAD

El doctor Francisco Centeno inicia diciendo que su objetivo es demostrar que la situación en Colombia no es muy diferente a la de otros países de la región o incluso de Europa. Las personas con discapacidad enfrentan mayores desafíos que el resto, tanto en el ámbito laboral como educativo.

Dicha afirmación la sustenta presentando las principales cifras en esta materia: en el mundo, hay 1,800 millones de personas con discapacidad; en Latinoamérica, son 85 millones y en Colombia, 1 de cada 2 personas con discapacidad no accede al mercado laboral. Las personas con discapacidad ganan entre un 6% y un 11% menos que sus pares sin discapacidad. La tasa de informalidad laboral es 11 puntos porcentuales más alta para este colectivo.

En relación con el grupo ONCE, realiza una exposición amplia sobre la historia y trayectoria de este grupo, y sobre su llegada en el 2018 a Colombia, donde entre otras iniciativas, han

invertido en la constitución de dos lavanderías industriales denominadas ILUNION, en donde tienen contratadas a un número importante de personas con discapacidad en Medellín y Bogotá, demostrando que un modelo socialmente inclusivo puede ser rentable.

Posteriormente, el doctor Centeno, centra su exposición en el doble rol que tienen las universidades: por una parte, garantizando educación inclusiva de futuros profesionales con discapacidad y de otra, como empleadores.

Frente a este segundo rol, la Universidad puede jugar un papel importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante la implementación de prácticas de selección y contratación inclusivas, la provisión de apoyo y recursos para empleados con discapacidad, y el fomento de una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad puede beneficiar a la Universidad al aprovechar las habilidades y talentos de una fuerza laboral diversa y capacitada. También puede mejorar la reputación y la imagen de la Universidad como empleador inclusivo y comprometido con la diversidad.

Inicialmente, puede contribuir a la creación de un entorno de trabajo más innovador y creativo, donde las personas con discapacidad puedan aportar sus perspectivas y habilidades únicas.

Los cinco criterios infaltables de la **EDUCACIÓN SUPERIOR INCLUSIVA**

1. Formación para docentes
2. Onboarding del estudiante – “Campus Inclusivos, Campus sin Límites”
3. Oficinas de atención a estudiantes y egresados con discapacidad (Bolsas de empleo)
4. Ferias de empleo y pasantías con cupos para estudiantes y egresados con discapacidad
5. Base de datos de egresados con discapacidad – Mejora de empleo y mentoring

Criterios

5

1. FORMACIÓN PARA DOCENTES:

La inclusión laboral desde la universidad comienza con una formación sólida del cuerpo docente, centrada en accesibilidad, sensibilización y concienciación.

2. ONBOARDING DEL ESTUDIANTE - “CAMPUS INCLUSIVOS, CAMPUS SIN LÍMITES”:

Esta iniciativa liderada por Fundación ONCE promueve una acogida efectiva de los estudiantes con discapacidad en la vida universitaria, asegurando entornos accesibles y apoyos desde el inicio, incluso en el tránsito del colegio a la universidad. El onboarding inclusivo fortalece el paso hacia la vida académica y posterior vinculación laboral, posicionando a la universidad como agente activo de inclusión social y profesional.

3. OFICINAS DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES Y EGRESADOS CON DISCAPACIDAD (BOLSAS DE EMPLEO):

·La existencia de bolsas, oficinas o unidades para el empleo en las universidades es clave para orientar,

acompañar y articular procesos de empleabilidad con equidad. Estas bolsas de empleo, operan como intermediadoras laborales, conectando a egresados con discapacidad y con oportunidades laborales reales, sostenidas y dignas.

4. FERIAS DE EMPLEO Y PASANTÍAS CON CUPOS PARA ESTUDIANTES Y EGRESADOS CON DISCAPACIDAD

·Promover espacios para todos como ferias laborales inclusivas y convocatorias de prácticas teniendo en cuenta los estudiantes y egresados con discapacidad permite visibilizar el talento y las competencias de estas personas. Como se expuso en el webinar, estas acciones deben estar respaldadas por alianzas con el sector productivo, asegurando que la inclusión laboral se traduzca en oportunidades concretas, no simbólicas.

5. BASE DE DATOS DE EGRESADOS CON DISCAPACIDAD - MEJORA DE EMPLEO Y MENTORING

La consolidación de bases de datos confiables de egresados con discapacidad permite a las universidades hacer seguimiento, facilitar procesos de mejora laboral y establecer programas de mentoría entre pares. Este recurso, clave en las estrategias de la Fundación ONCE, facilita la planificación de políticas inclusivas de empleo, el diseño de rutas personalizadas de desarrollo profesional y la promoción del liderazgo inclusivo.

Preguntas y reflexiones de otros expertos y público participante

¿CUÁL ES EL ROL DE LA UNIVERSIDAD EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

La universidad tiene un papel fundamental como puente entre la formación académica y la vida laboral. Más allá de otorgar títulos, debe garantizar que las personas con discapacidad cuenten con condiciones de accesibilidad, orientación y oportunidades laborales reales. Esto implica formar docentes sensibilizados, establecer oficinas de apoyo, ofrecer pasantías inclusivas y articularse con el sector productivo. Como señala Francisco Centeno, es clave que la universidad se comprometa de forma institucional con la inclusión desde el ingreso hasta la inclusión laboral.

¿QUÉ BUENAS PRÁCTICAS SE DESTACAN PARA LOGRAR UNA INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA DESDE LA UNIVERSIDAD?

Durante el webinar se mencionaron varias buenas prácticas, entre ellas: el programa “Campus Inclusivos, Campus sin Límites” que facilita la transición de estudiantes con discapacidad hacia la vida universitaria; la organización de ferias de empleo con cupos específicos; el acompañamiento mediante mentorías y las bolsas de empleo, deben actuar como mediadoras, ofreciendo formación complementaria a las empresas, orientación en ajustes razonables y fortaleciendo sus redes con trabajadores comprometidos.

¿CÓMO PUEDEN LAS UNIVERSIDADES MEJORAR SU ARTICULACIÓN CON EL SECTOR EMPRESARIAL PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS CON DISCAPACIDAD?

Una recomendación clave es el trabajo conjunto con empresas para derribar prejuicios, identificar perfiles laborales adecuados y generar procesos de selección inclusivos. Las universidades deben actuar como mediadoras, ofreciendo formación complementaria, asesoramiento en ajustes razonables y fortaleciendo sus redes con empleadores comprometidos. La experiencia de Fundación ONCE demuestra que la colaboración interinstitucional y la planificación basada en datos son esenciales para pasar del discurso a resultados concretos de inclusión laboral.

¿QUÉ TRANSFORMACIONES REQUIEREN LAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL PARA SER REALMENTE INCLUSIVAS, Y QUE ESTÉN VINCULADAS AL SECTOR LABORAL?

La clave está en la escucha activa. Los docentes y equipos de bienestar universitario deben acompañar a los estudiantes en su desarrollo personal, sin imponer caminos. Por ejemplo:

1. Entender sus intereses y capacidades.
2. Evitar sesgos (como asociar discapacidad con limitaciones).
3. Fomentar pasantías en empresas inclusivas.
4. La educación debe adaptarse al estudiante, no al revés.

Se considera primordial entonces centrar todo el proceso en la persona. Esto implica conocer sus intereses individuales, formación previa, habilidades y competencias identificadas. A partir de esta base, se podrán brindar orientaciones personalizadas, adaptadas a las dinámicas del mercado laboral, permitiendo que cada individuo tome decisiones más informadas y asertivas sobre su futuro profesional.

¿QUÉ AJUSTES RAZONABLES DEBEN IMPLEMENTARSE EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS, INCLUYENDO PASANTÍAS, PRÁCTICAS PROFESIONALES, EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN DUAL EN LAS UNIVERSIDADES PARA GARANTIZAR MAYORES Y MEJORES TRAYECTORIAS AL SECTOR PRODUCTIVO?

Los ajustes razonables deben centrarse en eliminar barreras estructurales, actitudinales y procedimentales que limitan el acceso y permanencia de los estudiantes con discapacidad en experiencias formativas clave. Francisco Centeno destaca que estos ajustes pueden incluir: la flexibilización de requisitos o criterios de selección en convocatorias de pasantías, la adecuación de entornos físicos y digitales en los lugares de práctica, el acompañamiento con tutores o mentores sensibilizados, y la adaptación de tiempos y formas de evaluación. Además, enfatiza la necesidad de involucrar a las empresas desde etapas tempranas, fomentando una cultura de inclusión y corresponsabilidad, para que comprendan que ofrecer una pasantía o plaza a una persona con discapacidad no es un favor, sino una apuesta por la diversidad del talento. También se sugiere la incorporación de estrategias de emprendimiento accesible y el fortalecimiento de la formación dual, siempre que contemple apoyos personalizados y rutas flexibles que reconozcan las capacidades y contextos individuales.

“Campus inclusivos, campus sin límite”

Dr. Francisco Centeno