



HUB
DIVERSIDAD DIGITAL

Powered by Fundación Integralia

HUB DIVERSIDAD DIGITAL COLOMBIA



Fundación
INTEGRALIA



Fundación **corona**



ÍNDICE

0. MENSAJE INSTITUCIONAL	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. RESUMEN EJECUTIVO	5
3. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	11
4. RESULTADOS	16
4.1. RESULTADOS POR COMPONENTE	16
4.2. RESULTADOS DESTACADOS	33
5. IMPACTOS GENERADOS	34
6. VALOR AÑADIDO DEL PROYECTO	38
7. LECCIONES APRENDIDAS	41
8. DESAFÍOS ENFRENTADOS	47
9. SOSTENIBILIDAD	49
10. CONCLUSIONES FINALES	50

0. MENSAJE INSTITUCIONAL

“El Hub Diversidad Digital Colombia ha sido mucho más que un proyecto: ha sido un punto de inflexión en la manera en que entendemos la inclusión laboral en el entorno digital. Durante estos dos años -2024 y 2025- demostramos que, cuando las entidades gubernamentales, los servicios de intermediación laboral, las instituciones de formación pública y privada, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil se articulan con un propósito común, **es posible abrir caminos que antes parecían inalcanzables para miles de personas con discapacidad.**”

Desde Fundación Integralia creemos firmemente en ***el valor del talento diverso y en el derecho de todas las personas a participar plenamente en la vida laboral y social.*** Este proyecto nos confirmó que la inclusión no es únicamente una declaración de principios sino una condición necesaria para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad en Colombia especialmente los digitales o vinculados a la reducción de la brecha digital.

Agradecemos la confianza de AECID y de nuestros socios nacionales e internacionales. El aprendizaje compartido y la capacidad instalada que quedan en Colombia son la garantía de que este legado continuará creciendo. Nuestro compromiso es seguir construyendo ecosistemas digitales más justos, accesibles y sostenibles, donde la diversidad sea reconocida como la verdadera fuerza que impulsa el futuro.”



Cristina González Hipólito
Directora Fundación Integralia

1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto HUB Diversidad Digital Colombia 2023/ACDE/000787, financiado por la AECID entre febrero de 2024 y enero de 2026, buscó cerrar la brecha de acceso a la educación digital favoreciendo el empleo de las personas con discapacidad de los departamentos de Chocó, Antioquia, Nariño, Cauca, Valle del Cauca y Norte de Santander en el contexto del postconflicto en Colombia.

La base metodológica del proyecto tuvo como referencia el modelo del Hub Diversidad Digital de Fundación Integralia impulsado en España desde 2020, con el que se logró capacitar en competencias transversales y digitales a este colectivo para mejorar sus oportunidades de acceso al trabajo mediante la construcción de itinerarios individuales en cooperación y articulación con organismos públicos, empresas y sociedad civil.

Además de la Fundación Integralia, el proyecto contó con la participación de Unidos en Red desde España, y como socios locales con la Fundación Corona y la Fundación Saldarriaga Concha, a través de su iniciativa mutua denominada “Programa Pacto de Productividad”.

El Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia, logró contribuir al goce efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el contexto social y económico de recuperación postconflicto de Colombia; para ello priorizó como beneficiarias a quienes que se encontraban desempleadas o manifestaron su interés en mejorar sus condiciones laborales, pero además a otras personas como servidores públicos docentes de instituciones de formación, líderes de Organizaciones de la Sociedad Civil – OSC, directivos y empleados de empresas que participan de una u otra manera del ecosistema de la discapacidad y del empleo en el país, para generar mejores condiciones para la inclusión laboral.

Este documento consolida un resumen de la metodología y resultados obtenidos en el transcurso de su ejecución e incluye algunas lecciones aprendidas y otros aspectos a resaltar que pueden ser de interés y utilidad para quienes deseen más información sobre iniciativas comparables respecto al tipo de población objetivo o su alcance, en relación con la formación y el empleo digital.

2. RESUMEN EJECUTIVO

Propósito y alcance.

El proyecto Hub Diversidad Digital – Colombia (2024–2026) fortaleció el acceso a formación digital y rutas de empleo inclusivas para personas con discapacidad (PCD) en Chocó, Antioquia, Nariño, Cauca, Valle del Cauca y Norte de Santander, articulando instituciones de formación, servicios de empleo, empresas y administraciones públicas.

¿Cuál es el problema?

El proyecto Hub Diversidad Digital Colombia buscaba responder a la exclusión estructural que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a la formación digital y al empleo, especialmente en territorios de posconflicto donde la oferta educativa y laboral es limitada y poco accesible. Existen barreras institucionales, ya que los centros de formación y los servicios de empleo no cuentan con rutas, herramientas ni metodologías inclusivas. Al mismo tiempo, las empresas carecen de capacidades técnicas para contratar talento con discapacidad y persisten sesgos y temores frente a la inclusión.

¿QUÉ HICIMOS?

1. IMPLEMENTAMOS

- Itinerarios personalizados de formación con ajustes razonables.

2. DIAGNOSTICAMOS Y ACOMPAÑAMOS

- A instituciones educativas y servicios de empleo para adaptar sus procesos.

3. ASESORAMOS

- A empresas en prácticas de contratación inclusiva.

4. DINAMIZAMOS

- El ecosistema de inclusión para empoderar a todos los actores.

¿QUÉ LOGRAMOS?

I.

1.291 PCD CARACTERIZADAS

- 350 PCD con itinerarios de empleo elaborados
- 287 PCD certificadas en cursos de formación

II.

INSTITUCIONES DE FORMACIÓN CARACTERIZADAS

- 24 con plan de acción
- 369 servidores públicos
- 101 docentes formados

III.

24 SERVICIOS DE EMPLEO CARACTERIZADOS

- 21 con plan de acción
- 316 servidores públicos formados

IV.

52 EMPRESAS SENSIBILIZADAS

- 17 asesoradas
- 7 contrataciones de PCD
- 232 empleados formados en inclusión laboral

V.

82 ENTIDADES

- Adheridas al Decálogo por la inclusión laboral de personas con discapacidad
- acciones en 6 territorios
 - 80 líderes de OSC formados

VI.

PUBLICADA LA PLATAFORMA [DISCAPACIDADYEMPLEO.CO](https://discapacidadyempleo.co)

Con los contenidos y herramientas necesarias para cada uno de los actores del ecosistema de inclusión, continúe impulsando el empleo de las personas con discapacidad.

Impactos.

Se mejoró la empleabilidad de PCD y la capacidad institucional (protocolos y rutas inclusivas), se activó la articulación territorial y quedó un legado digital con la plataforma Discapacidadyempleo.co, que sistematiza buenas prácticas y recursos. El modelo, basado en itinerarios + accesibilidad + asesoría a actores del ecosistema, es replicable y escalable.

Valor y legado.

Capacidades instaladas, herramientas replicables y una plataforma de conocimiento abierta, que permiten escalar el modelo y responder a la creciente demanda de inclusión laboral en Colombia

Lecciones.

La importancia de combinar itinerarios personalizados, accesibilidad, formación institucional y articulación multiactor para generar cambios reales.



PERFIL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD BENEFICIARIAS



51%
Género
masculino



49%
Género
femenino



DEPARTAMENTO

23%	Antioquia
22%	Valle del Cauca
19%	Nariño
15%	Cauca
15%	Norte de Santander
7%	Chocó



EDAD

36%	18 a 29 años
51%	30 a 49 años
8%	Más de 50 años
5%	Menores de 18 años



TIPO DE DISCAPACIDAD

34%	Física
20%	Visual
17%	Auditiva
14%	Intelectual
9%	Múltiple
4%	Psicosocial
2%	Autismo



NIVEL EDUCATIVO

41%	Bachiller
35%	Técnico
20%	Profesional
3%	Secundaria
2%	Primaria



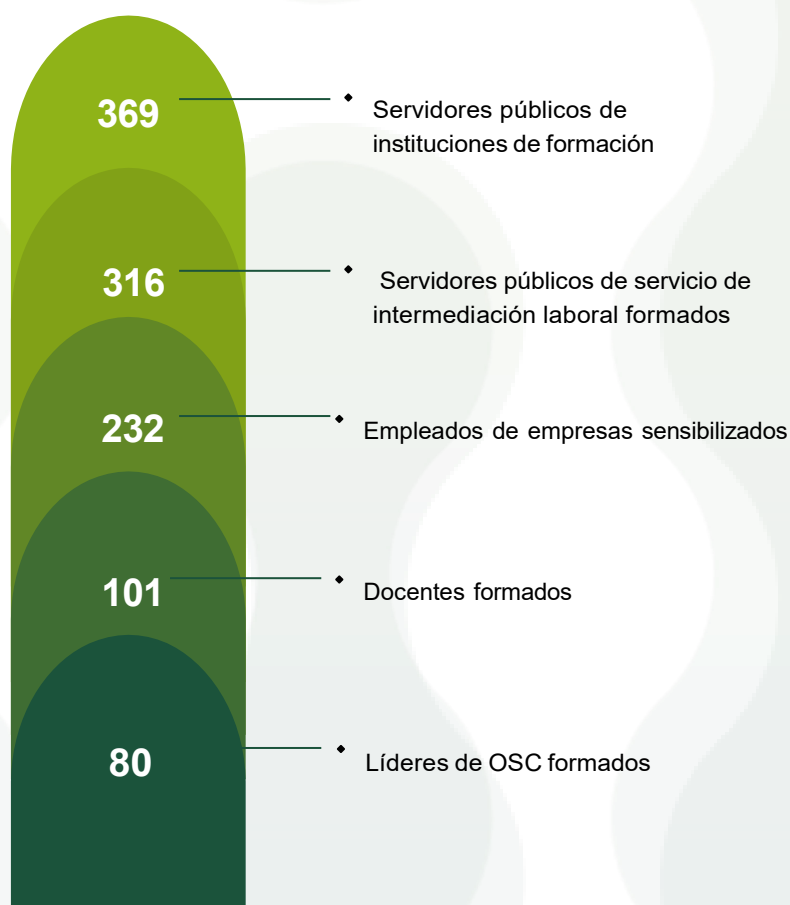
MINORÍA

31%	Afrodescendiente
30%	Migrante
25%	Víctima del conflicto armado
8%	Indígena
3%	Mujer cabeza de familia
2%	Víctimas de violencia de género
2%	Reincorporados
2%	LGTBIQ+

OTROS BENEFICIARIOS

Como hemos mencionado, el proyecto consiguió llegar a otras personas que forman parte del ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad en el país, que merece la pena cuantificar, ya que alcanzan las

1.048
personas



3. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Contexto general y territorial

Colombia transita una fase de recuperación postconflicto en la que persisten brechas significativas de acceso a formación digital y empleo formal para las personas con discapacidad (PcD), especialmente en los departamentos priorizados por el proyecto: Chocó, Antioquia, Nariño, Cauca, Valle del Cauca y Norte de Santander. Estas zonas concentran impactos acumulados del conflicto, restricciones de conectividad y servicios, y mayores barreras para el ejercicio del derecho al empleo.

En el plano educativo y laboral, el diagnóstico de partida recoge brechas marcadas: solo 3,8 % de PcD presenta niveles técnico/tecnológico (frente al 9 % de personas sin discapacidad) y el analfabetismo en PcD alcanza 17 % (promedio nacional 5,2 %). A ello se suman barreras actitudinales, físicas y comunicativas, baja accesibilidad de servicios y debilidades en la articulación entre instituciones formativas, servicios de empleo y empresas.

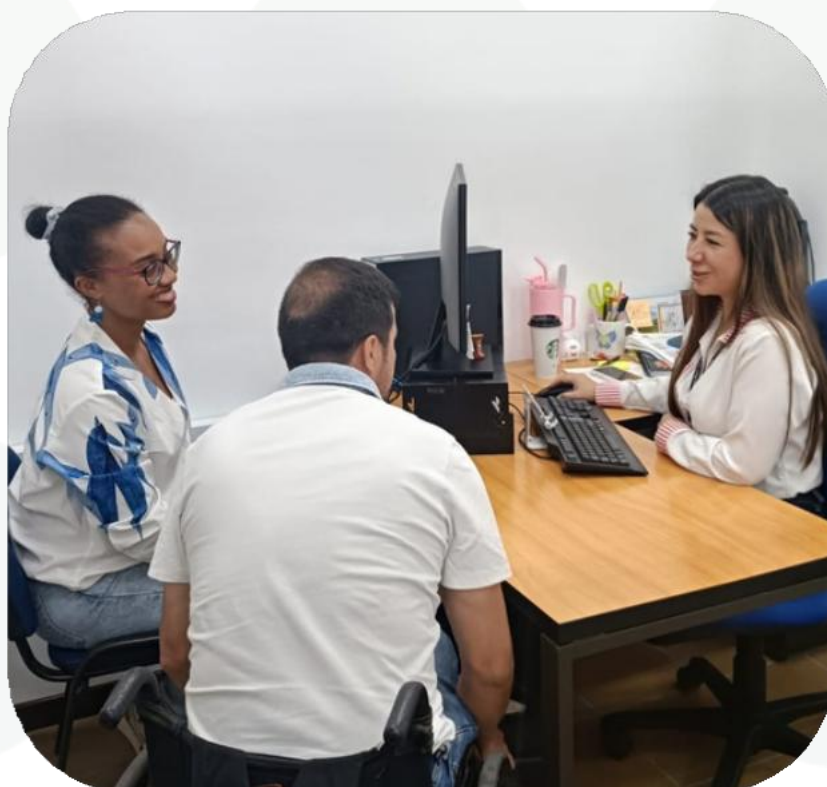


Problema que aborda la intervención

La brecha de acceso a formación TIC y empleo para PcD en los territorios priorizados se explica por una combinación de factores: escasa oferta accesible y con ajustes razonables, rutas de intermediación poco inclusivas, sesgos en contratación y falta de una gobernanza territorial que alinee esfuerzos públicos, privados y de sociedad civil. Sin intervención, se perpetúa la exclusión laboral y se desaprovecha talento para la economía digital del país.

Población objetivo y enfoque de derechos/interseccional

La acción prioriza a 250 PcD desempleadas o que desean mejorar sus condiciones laborales, con enfoque interseccional en mujeres, víctimas del conflicto, población afro e indígena y personas LGTBQI+. De forma complementaria, fortalece a 180 personas de instituciones de formación TIC y a 180 de servicios de empleo, impactando los ecosistemas locales de inclusión. Toda la intervención se rige por un Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) y la accesibilidad universal (incluido DUA) desde el diseño.



Justificación de la estrategia (teoría de cambio)

La intervención replica y adapta el modelo Hub Diversidad Digital de Fundación Integralia (España) que está articulado bajo estas cinco palancas:

1. Itinerarios personalizados para PcD con ajustes razonables y acompañamiento psicosocial, orientados a competencias transversales y TIC.
2. Transformación de instituciones de formación (diagnósticos, planes de acción, DUA y accesibilidad digital) para garantizar acceso y permanencia.
3. Fortalecimiento de servicios de empleo con protocolos inclusivos y entrevista por competencias.
4. Activación empresarial (diagnóstico de puestos, análisis de vacantes, preselección y asesoría) para facilitar contrataciones basadas en talento.
5. Gobernanza territorial y visibilidad (mapeo de OSC, trabajo con alcaldías, manual de buenas prácticas, campaña y Decálogo de compromisos), para dinamizar los ecosistemas locales.



Alineación estratégica (AECID, ODS y marcos nacionales)

El proyecto se alinea con el V Plan Director y la Estrategia de Educación de la Cooperación Española, aportando al ODS 4 (educación de calidad) y ODS 8 (trabajo decente) —así como a ODS 5, 10, 11 y 17—, y con el MAP Colombia-España. Contribuye, además, a marcos nacionales como la Convención ONU PcD (Ley 1346/2009), la Ley 1618/2013, la política pública de discapacidad e inclusión social, el CONPES 3988/2020 (tecnologías para educación) y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (competencias digitales y empleo).

Valor añadido y alianzas

La agrupación integra la experiencia técnica de Fundación Integralia (réplica del Hub y trayectoria en inclusión laboral), la capacidad de articulación de Unidos en Red y el Modelo Territorial de Inclusión Laboral de Pacto de Productividad, la experiencia, trayectoria y referencias de Fundación Saldarriaga Concha y Fundación Corona, apalancando por entidades como SENA, Servicio Público de Empleo, Cajas de Compensación y empresas del sector (p. ej., Accenture). Este dispositivo multiactor facilita la transferencia metodológica, la capacidad instalada y la escalabilidad nacional.



Testimonio HUB:

“Con el proyecto de HUB diversidad digital tuvimos la oportunidad de entender cómo encajar las personas con discapacidad dentro de la organización. Nosotros pensábamos que se trataba de traer una persona con discapacidad y buscarle un puesto, pero a través del diagnóstico entendimos que nosotros teníamos que identificar cuál era nuestra necesidad, qué cargos teníamos disponibles y desde el HUB nos ayudaron a identificar esas personas que podían cumplir con el trabajo, porque al final lo que nosotros estamos contratando son personas que tienen las capacidades para desarrollar un cargo. Y esto fue, el primer gran aprendizaje.”

Viviane Maissen Arzayus,
Directora de Gestión Humana de EKA Corporación



“Yo llevaba 2 años sin trabajar, pues la mayoría de mi experiencia laboral ha sido como corto, de 2 o 3 meses, pero en encontrar esta oportunidad me da como la estabilidad y la independencia, también financieramente hablando. Gracias a la capacitación que tuve con el proyecto HUB hubo unas herramientas que me permitieron poder llegar a este puesto como auxiliar en gestión humana, como por ejemplo el manejo de excell, Word, el manejo de los correos y otras herramientas digitales como página web.”

Luisa Alejandra Romero,
beneficiaria del HUBDD y Auxiliar de gestión humana en Imágenes gráficas.

4. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS POR COMPONENTE

RESULTADOS DEL COMPONENTE 1: PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Componente 1	Mejora de competencias transversales y digitales para personas con discapacidad.	
Actividades	Metas previstas	Metas alcanzadas
A.1.1. Proceso de identificación y selección de personas con discapacidad en búsqueda y/o mejora de empleo	800 personas asistentes y caracterizadas	1291 personas asistentes y caracterizadas
A1.2. Elaboración y seguimiento de itinerarios individuales de formación y empleabilidad para personas con discapacidad.	250 personas con discapacidad cuentan con itinerarios de refuerzo de competencias	350 personas con discapacidad cuentan con itinerarios de refuerzo de competencias
A.1.3. Formación a personas con discapacidad en competencias para el trabajo (transversales, técnicas en áreas TIC y formación básica en inglés técnico) garantizando ajustes razonables necesarios.	200 personas con discapacidad cumplen los itinerarios	287 personas con discapacidad cumplen los itinerarios

Principales acciones implementadas

- **Convocatoria, socialización y caracterización territorial** de personas con discapacidad en seis departamentos (Antioquia, Cauca, Chocó, Nariño, Norte de Santander y Valle del Cauca), mediante estrategias presenciales y virtuales, en articulación con entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil y centros de formación.
- **Diagnóstico individualizado** de condiciones educativas, digitales y socioeconómicas, incorporando un enfoque interseccional (víctimas del conflicto, mujeres, población LGTBIQ+).
- **Diseño y acompañamiento de itinerarios individuales de formación y empleabilidad**, integrando nivel de competencias, expectativas laborales y **ajustes razonables** según tipo de discapacidad.
- **Implementación de un proceso formativo en dos ciclos:**
 - a. Ciclo 1: diplomado en competencias digitales básicas, habilidades blandas, derechos de las personas con discapacidad y orientación al sector TIC.
 - b. Ciclo 2: cursos técnicos específicos (análisis de datos, programación, marketing digital, ofimática avanzada, inglés y metodologías ágiles).
- **Aplicación sistemática de estrategias de accesibilidad**, con grupos diferenciados por necesidades de apoyo, uso de tecnologías adaptadas y participación de **docentes con discapacidad** como modelos de rol.
- **Acompañamiento psicosocial permanente** para favorecer la permanencia, mitigar riesgos de deserción y fortalecer redes de apoyo familiares.



Logros alcanzados

- **1.291 personas con discapacidad caracterizadas**, superando ampliamente la meta prevista de 800.
- **350 itinerarios individuales diseñados**, frente a una meta inicial de 250.
- **287 personas** culminaron su proceso formativo, alcanzando una tasa de finalización del **82 %** y superando la meta de 200 personas formadas en un **144 %**.
- Fortalecimiento comprobado de **competencias digitales y transversales**, alineadas con perfiles demandados por el sector TIC.
- **Baja tasa de deserción (18 %)**, inferior a la registrada en iniciativas similares de formación virtual.
- Mayor permanencia y finalización por parte de **mujeres con discapacidad**, evidenciando avances en el cierre de brechas de género.
- Participación efectiva de **personas con distintos tipos de discapacidades**: visual, auditiva, intelectual, múltiple, psicosocial y dentro del espectro autista.

Cambios generados a nivel institucional y territorial

- Consolidación de un **modelo formativo accesible y replicable**, basado en itinerarios personalizados y ajustes razonables, validado en contextos de alta vulnerabilidad territorial.
- Fortalecimiento de capacidades de **instituciones de formación aliadas**, que incorporaron prácticas pedagógicas inclusivas y metodologías accesibles.
- Mayor **articulación entre actores locales** (gobiernos territoriales, OSC y centros de formación), ampliando el acceso a oportunidades formativas en municipios históricamente excluidos.
- Empoderamiento de las personas con discapacidad como **sujetos activos de su proceso de empleabilidad**, con mayor autonomía, confianza y preparación para procesos de selección laboral.
- Identificación de **líneas de mejora para fases futuras**, especialmente en la atención a personas con sordoceguera y autismo, y en la reducción estructural de la brecha digital

RESULTADOS DEL COMPONENTE 2: INSTITUCIONES DE FORMACIÓN

Componente 2		Capacidad instalada para en instituciones públicas y privadas de formación en áreas Tics para ofrecer servicios a usuarios con discapacidad
Actividades	Metas prevista	Metas alcanzada
A.2.1. Identificación y caracterización de instituciones de formación potencialmente beneficiarios del Proyecto que ofrecen servicios de capacitación en TICs	30 instituciones caracterizadas	44 instituciones caracterizadas
A.2.2. Jornadas de sensibilización a directivos de las instituciones de formación para el trabajo	12 jornadas de concienciación realizadas	29 jornadas de concienciación realizadas
A.2.3. Construcción de un plan de acción para el desarrollo de estrategias de acompañamiento a las instituciones de formación seleccionadas.	20 instituciones de formación cuentan con un plan de acción.	24 instituciones de formación cuentan con un plan de acción.
A.2.4. Asesoramiento a instituciones de formación seleccionadas para el mejoramiento de su ruta de servicios de formación a personas con discapacidad	180 beneficiarios de instituciones de formación	369 beneficiarios de instituciones de formación
A.2.5. Realización de un curso virtual sobre inclusión de personas con discapacidad en procesos formativos dirigido a docentes.	50 docentes de las instituciones participantes formados	101 docentes de las instituciones participantes formados

Principales acciones implementadas

- **Caracterización integral de instituciones de formación** mediante visitas técnicas, listas de chequeo y análisis de accesibilidad física, digital, metodológica y comunicacional, alcanzando una cobertura territorial nacional y regional.
- **Sensibilización estratégica a directivos** para promover un cambio en el discurso institucional, posicionando la inclusión como un criterio de calidad educativa y pertinencia social.
- **Diagnóstico profundo de 40 campos críticos** en cada institución, evaluando barreras y facilitadores para la inclusión de personas con distintos tipos de discapacidad.
- **Diseño y acompañamiento de planes de acción personalizados**, orientados a ajustes razonables de alto impacto y bajo costo, priorizando accesibilidad digital, señalización inclusiva y fortalecimiento pedagógico.
- **Capacitación masiva a servidores públicos y docentes**, incluyendo formación en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) a través de la Escuela Virtual del Programa Pacto de Productividad.
- **Acompañamiento técnico continuo**, especialmente a instituciones que actuaron como operadores del componente formativo del proyecto, garantizando ajustes en tiempo real y adecuaciones pedagógicas basadas en la retroalimentación de estudiantes con discapacidad.
- **Articulación con el INCI** para mejorar estándares de accesibilidad digital y metodologías de atención a personas con discapacidad visual.



Logros alcanzados

- **44 instituciones caracterizadas** (meta: 30), superando ampliamente la cobertura prevista y demostrando un alto interés institucional en fortalecer capacidades inclusivas.
- **24 instituciones con plan de acción diseñado y en implementación** (meta: 20), alcanzando un cumplimiento del **120 %**.
- **369 servidores públicos capacitados** en inclusión, accesibilidad digital, ajustes razonables y estrategias pedagógicas (meta: 180), duplicando la meta prevista.
- **101 docentes formados** en DUA, incluyendo instructores del SENA y universidades vinculadas.
- Transformación progresiva de la cultura institucional, con docentes y servidores públicos transitando de la curiosidad inicial a un **compromiso técnico y ético** con la igualdad de oportunidades.

Cambios generados a nivel institucional y territorial

- Las instituciones evolucionaron hacia una **comprensión práctica** de la inclusión como derecho, más allá del cumplimiento normativo, integrando ajustes razonables y pedagogías accesibles en su operación cotidiana.
- Se fortaleció la **capacidad instalada en entidades de formación** para garantizar que estudiantes con discapacidad no solo accedan a la educación, sino que egresen con competencias digitales competitivas.
- Las instituciones contaron por primera vez con **hojas de ruta personalizadas**, lo que les permitirá avanzar hacia procesos sostenibles y estandarizados de inclusión.
- Se consolidó un **entramado regional de instituciones sensibilizadas y formadas**, generando aprendizajes compartidos que pueden replicarse en otras sedes y programas de formación técnica.
- El acompañamiento a instituciones operadoras facilitó la mejora inmediata del proceso formativo dirigido a PcD y llevado a cabo en el marco del proyecto HUBDD, fortaleciendo la calidad de los cursos y la pertinencia de los ajustes.
- La articulación con el INCI y la implementación de DUA posicionaron a varias instituciones como **referentes locales de accesibilidad digital**.

Testimonio HUB:

“Es la oportunidad también de mirar otra forma de hacer las cosas, de orientar las formaciones. (...) Al tener digamos que enfrentarse a un público que tiene otras capacidades, otras habilidades distintas, pues invita a que uno como docente tenga que buscar otras posibilidades de orientar las clases.” **Docente Comfenalco Antioquia**

“... Cuando uno se pone en el lugar del otro, pues uno trata de que esa persona logre entrar en ese proceso formativo. Entonces yo creo que lo principal es que nos permitió como institución mirar con otros ojos a la población con discapacidad.” **Docente Comfenalco Antioquia**

“TalentoTech fortaleció su oferta al permitir el acceso de personas con discapacidad a programas de programación e inteligencia artificial, evidenciando liderazgo en innovación educativa.” **Consultor Norte de Santander**

“Ya dos personas de las que se formaron están en un proceso laboral... entonces siento que esto nos impulsa mucho más a seguir avanzando pues en estos procesos tan bonitos de inclusión y de acompañamiento a las personas en situación de discapacidad.” **Docente Unisesmag**



RESULTADOS COMPONENTE 3: SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS

Componente 3		Instituciones públicas o privadas de intermediación laboral refuerzan su ruta de atención a favor del empleo de las personas con discapacidad
Actividades	Metas prevista	Metas alcanzada
A.3.1. Identificación y caracterización de servicios de empleo que ofrecen servicios de intermediación laboral potencialmente beneficiarios del Proyecto.	20 instituciones caracterizadas	24 instituciones caracterizadas
A.3.2. Jornadas de sensibilización a directivos de las instituciones de intermediación laboral.	12 instituciones caracterizadas	17 instituciones caracterizadas
A.3.3. Construcción de un plan de acción para el desarrollo de estrategias de acompañamiento a las instituciones de intermediación laboral.	18 instituciones, cuentan con un plan de acción	21 instituciones, cuentan con un plan de acción
A.3.4. Asesoramiento a instituciones de intermediación laboral seleccionadas para el mejoramiento de su ruta de servicios a personas con discapacidad.	180 beneficiarios de instituciones de intermediación	316 beneficiarios de instituciones de intermediación
A.3.5. Identificación y concienciación de empresas que generan vacantes en cargos remotos o presenciales que requieren competencias en Tics a nivel nacional.	40 empresas que ofrecen empleo en áreas digitales caracterizadas y sensibilizadas.	52 empresas que ofrecen empleo en áreas digitales caracterizadas y sensibilizadas.
A.3.6. Asesoramiento a empresas para fortalecer de sus prácticas de inclusión laboral en áreas TICs	12 empresas que ofrecen empleo en entornos digitales asesoradas y acompañadas	17 empresas que ofrecen empleo en entornos digitales asesoradas y acompañadas

Principales acciones implementadas

- **Caracterización técnica de servicios de empleo** (agencias, centros, bolsas universitarias y oficinas públicas), estableciendo una línea base sobre accesibilidad física, digital, metodológica y procedimental de la ruta de atención a personas con discapacidad en búsqueda de empleo.
- **Alianza estratégica con el Servicio Público de Empleo (SPE)** del Ministerio de Trabajo, que permitió articular esfuerzos nacionales con la gestión territorial del proyecto.
- **Sensibilización y acompañamiento a directivos**, orientada a transformar narrativas institucionales desde un enfoque asistencial hacia un enfoque de **competencias, productividad y rentabilidad**, clave para la sostenibilidad del cambio.
- **Construcción e implementación de planes de acción institucionales**, identificando barreras y facilitadores mediante listas de verificación detalladas y definiendo responsables, metas y tiempos.
- **Capacitación técnica al personal de intermediación** en normatividad, entrevista inclusiva, registro adecuado de personas con discapacidad, gestión empresarial y aplicación de ajustes razonables.
- **Acompañamiento conjunto con SPE y servicios territoriales** en procesos de registro, perfilamiento, asesoría empresarial y visitas a empresas para integrar las necesidades del mercado laboral.
- **Sensibilización y asesoría a empresas**, mediante un itinerario de 8 acciones: sensibilización a líderes, diagnósticos in situ, análisis de puestos, preselección, acompañamiento en entrevistas y orientación en la vinculación.



Logros alcanzados

- **24 servicios de empleo caracterizados** (meta: 20), alcanzando un **120 % de cumplimiento**.
- **17 jornadas de sensibilización directiva** (meta: 12), con un cumplimiento del **147 %**.
- **21 servicios de empleo con plan de acción técnico** (meta: 18), consolidando cambios aplicables a mediano plazo.
- **316 servidores públicos capacitados** (meta: 180), logrando un **175 % de cumplimiento** y fortaleciendo la capacidad instalada para atención inclusiva.
- **52 empresas sensibilizadas** (meta: 40) y **27 empresas impactadas** mediante asesoría técnica directa.
- **17 empresas acompañadas integralmente**, cumpliendo al menos seis de las ocho acciones del itinerario de asesoría.
- Resultados empresariales verificables:
 - a. 27 diagnósticos realizados
 - b. 27 empresas con vacantes identificadas
 - c. 24 con hojas de vida enviadas
 - d. 16 procesos de selección inclusiva acompañados
 - e. **7 contrataciones logradas** dentro del tiempo del proyecto
 - f. 12 empresas firmaron el **Decálogo por la Inclusión**
- **232 empleados** del sector empresarial participaron en talleres de formación en inclusión laboral.



Cambios generados a nivel institucional y territorial

- Los servicios de empleo pasaron de una aproximación declarativa a una comprensión operativa de la inclusión, **integrando ajustes razonables** en la ruta de atención desde el primer contacto con las PcD en búsqueda de empleo.
- Se evidenció un **cambio cultural en directivos y equipos técnicos**, quienes asumieron la inclusión como un criterio de calidad del servicio, reconociendo que requiere sistematicidad, recursos y seguimiento.
- Se fortaleció la **gestión empresarial inclusiva**, mejorando procesos de análisis de vacantes, evaluación por competencias y reducción de sesgos.
- La articulación con SPE contribuyó a **estandarizar procedimientos** y a incorporar la inclusión en plataformas, protocolos y orientaciones nacionales.
- Se consolidaron **redes de articulación territorial** entre agencias, empresas, entidades públicas y servicios locales, generando un ecosistema con mayor capacidad de respuesta ante la demanda laboral.
- Aunque persistieron limitaciones (presupuestales, accesibilidad física, exigencias de presencialidad y sesgos empresariales), la región cuenta ahora con **capacidad instalada real**, acompañada de herramientas, protocolos y agentes sensibilizados para sostener prácticas inclusivas más allá del proyecto.



Testimonio HUB:

"A mí me pareció muy maravilloso esto porque llevó a personas de diferentes ciudades, con diferentes tipos de discapacidad, a luchar para que nuestros derechos sean vistos, visibles y se lleven a cabo en diferentes ciudades."

Participante con discapacidad física

"No fue solamente académico, fue como un apoyo emocional, fue enrutar a la gente, fue crearnos la conciencia de que a pesar de que nosotros somos discapacitados también podemos estudiar, podemos salir adelante, somos funcionales, podemos trabajar."

Participante con discapacidad múltiple

Cristián Rivera, enfrentaba un panorama laboral desalentador, con pocos espacios para la socialización y, aunque tenía conocimientos básicos en herramientas digitales, las oportunidades eran mínimas, lo que hacía difícil demostrar su verdadero potencial. Para Cristián, el proyecto "abre puertas reales", permitiendo a los participantes prepararse para competir en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Destacó la oportunidad de aprender, crecer y fortalecer habilidades técnicas avanzadas en Excel, seguridad informática e inteligencia artificial.

Cristián hoy cuenta con un empleo remoto como agente contact center, donde aplicará directamente lo aprendido. (Participante con discapacidad física).



RESULTADOS COMPONENTE 4: ECOSISTEMA DE INCLUSIÓN LABORAL

Componente 4		Territorios con acciones que evidencian la dinamización de sus ecosistemas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
Actividad	Meta prevista	Meta alcanzada
A4.1. Estrategia de fortalecimiento a organizaciones representativas de la sociedad civil a favor de los derechos de las personas con discapacidad.	1 documento con el resultado de un mapeo de organizaciones de la sociedad civil	1 documento con el resultado de un mapeo de organizaciones de la sociedad civil
A4.2. Estrategia de fortalecimiento del rol de las Alcaldías y sus organismos adscritos dentro del ecosistema de la inclusión sociolaboral.	2 jornadas de capacitación y orientación sobre inclusión laboral de los territorios seleccionados.	15 jornadas de capacitación y orientación sobre inclusión laboral de los territorios seleccionados.
A4.3 Recopilación de experiencias para la creación y socialización de un manual de buenas prácticas de formación y promoción del empleo de personas con discapacidad en áreas TIC.	1 manual de buenas prácticas diseñado y socializado.	Plataforma web discapciadyempleo.co con buenas prácticas.
A4.4 Jornadas de reconocimiento a empresas y otras instituciones públicas y privadas que aportan al ecosistema de la formación y el empleo.	6 jornadas de reconocimiento a empresas y otras instituciones	6 jornadas de reconocimiento a empresas y otras instituciones
A4.5 Implementación de una campaña de comunicación para generar consciencia sobre el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el mercado laboral.	1 campaña de comunicación y concienciación diseñada y ejecutada.	1 campaña de comunicación y concienciación diseñada y ejecutada.
A4.6. Firma de adhesión al Decálogo por la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en Colombia en favor de sus derechos sociales.	80 entidades públicas y privadas firman el Decálogo por la inclusión.	82 entidades públicas y privadas firman el Decálogo por la inclusión.
A4.7. Formación a líderes de OSC de discapacidad sobre la reforma laboral (No prevista)		80 Líderes de OSC de discapacidad formados.
A4.8. Ciclo de webinarios interinstitucionales sobre retos de la reforma laboral (No prevista)		6 webinarios entorno a la reforma laboral e inclusión de PcD en empresas, con una asistencia de y 409 personas.

Principales acciones implementadas

- **Mapeo y articulación con organizaciones de la sociedad civil (OSC)** dedicadas a discapacidad y empleo, alcanzando **65 organizaciones identificadas** y **80 OSC formadas** mediante talleres híbridos orientados al fortalecimiento de capacidades y a la comprensión de la nueva normativa laboral.
- **Vinculación activa de entidades públicas territoriales**, incluyendo secretarías de Inclusión, Desarrollo Económico, Educación y Salud, con quienes se desarrollaron **más de 15 encuentros** (meta: 2), mesas de trabajo y jornadas virtuales regionales y nacionales.
- **Articulación de alto nivel con instituciones nacionales** como MINTIC, SENA, INCI, INSOR y Prosperidad Social, mediante Memorandos de Entendimiento (MoU), diagnósticos, planes de acción e integración de criterios de accesibilidad en programas nacionales de formación digital.
- **Formación y transferencia de conocimiento a servidores públicos**, alcanzando a **más de 300 servidores** (alcaldías, gobernaciones y entidades nacionales), especialmente sobre implicaciones de la Reforma Laboral 2025 y estándares de atención inclusiva.
- **Ciclo de webinarios interinstitucionales** sobre retos de la reforma laboral, con **409 asistentes** y materiales de referencia ampliamente consultados.
- **Desarrollo del repositorio digital** [Discapacidadyempleo.co](https://discapacidadyempleo.co), plataforma de buenas prácticas, rutas de inclusión y contenidos técnicos, con alcance internacional.
- **Promoción del** [Decálogo por la Inclusión Laboral](#), con **82 entidades adheridas** (meta: 80), incluyendo públicas y privadas, consolidando compromisos formales para la sostenibilidad.
- **Organización de jornadas de reconocimiento en los seis territorios**, con participación de instituciones, empresas y beneficiarios, visibilizando resultados y promoviendo la cooperación intersectorial.

Logros alcanzados

- **Cobertura territorial y social ampliada**, incorporando OSC, gobiernos locales y entidades nacionales en un ecosistema articulado.
- **Fortalecimiento técnico de 80 líderes de organizaciones de la sociedad civil**, que incrementaron su capacidad de incidencia, veeduría y promoción de derechos laborales para PcD.
- **Más de 398 asistentes** en espacios de articulación con entidades públicas, dinamizando el rol estatal como garante del derecho al trabajo.
- **125 servidores públicos del MINTIC capacitados** en accesibilidad, tecnología y comunicación inclusiva.
- **Diagnósticos de infraestructura y planes de acción para el SENA**, fortaleciendo su Política Institucional de Inclusión y mejorando la accesibilidad pedagógica.
- Reforzamiento de las estrategias de accesibilidad digital mediante acompañamiento directo de INCI e INSOR, impactando instituciones formadoras, empresas y programas nacionales.
- **Ciclo de Webinars sobre la reciente Reforma Laboral** con más de **947 visualizaciones** posteriores a su emisión, posicionándose como material técnico de referencia.
- **82 entidades adheridas al Decálogo**, superando la meta prevista.
- Plataforma **Discapacidadyempleo.co** lanzada y difundida regionalmente, con contenidos dirigidos a empresas, servicios de empleo, instituciones educativas, OSC y entidades públicas.



Cambios generados a nivel institucional y territorial

- **Fortalecimiento del rol del Estado:** alcaldías, gobernaciones y entidades nacionales integraron la inclusión laboral como parte de su agenda institucional, superando enfoques asistencialistas hacia enfoques basados en derechos y productividad.
- **Mayor capacidad de incidencia de las OSC,** que ahora cuentan con herramientas, conocimientos y rutas claras para apoyar procesos de inclusión laboral en sus territorios.
- **Consolidación de redes territoriales multiactor,** facilitando coordinación entre instituciones de formación, servicios de empleo, empresas y entidades públicas.
- **Instalación de capacidades técnicas permanentes** en entidades clave (SENA, MINTIC, INCI, INSOR), que trascienden la duración del proyecto y garantizan sostenibilidad.
- **Creación de un repositorio digital de buenas prácticas y conocimiento,** que permite replicar el modelo a mayor escala y facilita su adopción por actores del ecosistema.
- **Fortalecimiento del compromiso público y privado** mediante la firma del Decálogo, estableciendo principios comunes para avanzar hacia territorios más inclusivos.
- **Reconocimiento regional del proyecto como referente en inclusión laboral,** dejando una hoja de ruta clara para la continuidad de acciones en los seis departamentos priorizados.

Testimonio HUB:

“Gracias al proyecto por estos espacios de capacitación para las organizaciones. Digamos, como dicen por ahí, fuerza a al desarrollo de las oportunidades de las personas con discapacidad, atraviesa primero por estos espacios. Y el hecho de que, por ejemplo, tengamos ya un decálogo que en el que nos podemos unir todos pienso que va a ser un ejercicio muy valioso para las personas, para las organizaciones y para las empresas.”

Ana, líder de OSC de personas con discapacidad.



4.2. RESULTADOS DESTACADOS

En conclusión, basado en la gestión integral del Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia, logró **resultados significativos y de alto impacto social**, de los cuales se destacan los siguientes:

- **Creación de un modelo de capacitación revolucionario:** se logró implementar una formación técnica y humana basada en la personalización (itinerarios) y la accesibilidad extrema. El uso de docentes con discapacidad como modelos de rol y la segmentación de grupos según necesidades de apoyo técnico transformaron la educación virtual en un espacio de éxito con baja deserción.
- **Fortalecimiento de la capacidad instalada institucional:** el proyecto trascendió la atención directa de las personas con discapacidad para intervenir y sembrar el sistema. Al diagnosticar y capacitar a entidades de formación, agencias de empleo y organismos públicos, se dejaron instaladas competencias técnicas, metodologías de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y protocolos de atención que garantizan la sostenibilidad de la inclusión a largo plazo.
- **Transformación del discurso empresarial y público:** Se logró desplazar la narrativa de la "responsabilidad social" o el asistencialismo hacia una visión de productividad, talento y competitividad. Al articular la formación con las demandas del mercado digital y la nueva normativa laboral, se posicionó a la población con discapacidad como un activo estratégico para la economía moderna.
- **Legado digital de conocimiento abierto:** La creación de la plataforma interactiva y la adhesión masiva al Decálogo por la Inclusión convirtieron las lecciones aprendidas en un activo público. Esto garantiza que las buenas prácticas no se pierdan al finalizar el proyecto, sino que queden disponibles como una hoja de ruta para cualquier organización en el ámbito internacional.

5. IMPACTOS GENERADOS

El Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia produjo impactos significativos a nivel individual, institucional, territorial y sistémico, que trascienden el cumplimiento de metas y consolidan las bases para un ecosistema de inclusión laboral más robusto, sostenible y articulado en los seis territorios priorizados.

Impactos en las personas con discapacidad

- **Incremento comprobado de capacidades digitales, transversales y vocacionales**, que posiciona a las personas con discapacidad como talento competitivo en sectores emergentes de la economía digital.
- **Transición hacia trayectorias formativas más sólidas y autónomas**, gracias a itinerarios personalizados y procesos de nivelación, lo que permite un mayor aprovechamiento de la oferta pública y privada de formación técnica.
- **Fortalecimiento del autoconcepto y la autodeterminación**: los participantes reportaron mayor confianza para enfrentar procesos de selección, interactuar con tecnología y continuar procesos educativos.
- **Reducción de brechas de género**: las mujeres con discapacidad demostraron mayores tasas de finalización y continuidad, avanzando hacia su autonomía económica frente a múltiples formas de discriminación.
- **Integración de colectivos tradicionalmente excluidos**, no solo las personas con discapacidad sino también personas afrodescendientes, víctimas del conflicto, indígenas, entre otros; en procesos formativos de calidad, rompiendo barreras históricas de acceso.

Impactos en las instituciones de formación

- **Transformación pedagógica y organizacional**, incorporando ajustes razonables, accesibilidad digital y metodologías inclusivas como el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).
- **Instalación de capacidades técnicas permanentes**, reflejadas en docentes formados, materiales adaptados, mejora de plataformas virtuales y protocolos internos.
- **Cambios sostenibles en cultura institucional**, con directivos y equipos que pasaron de la sensibilización a la adopción de prácticas concretas de inclusión educativa.
- **Mejora en la calidad del servicio formativo**, beneficiando no solo a las personas con discapacidad, sino a toda la comunidad estudiantil, mediante ambientes educativos más flexibles, accesibles y pertinentes.

Impactos en los servicios de intermediación laboral

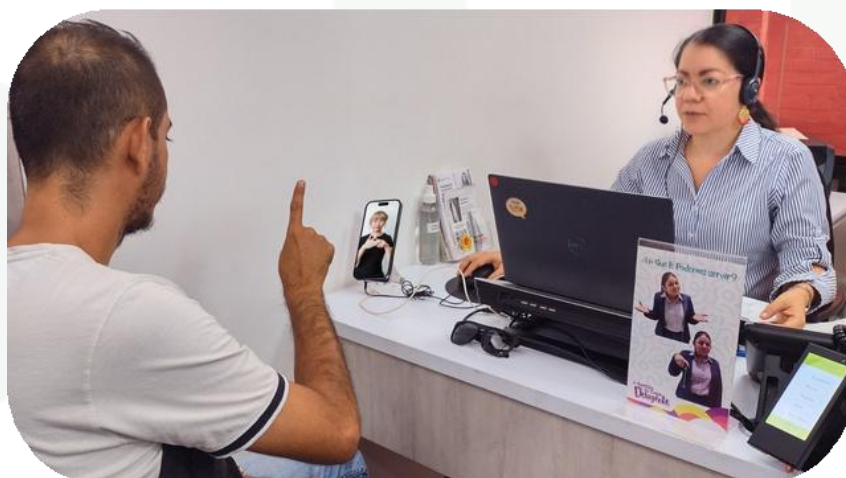
- **Fortalecimiento de rutas de atención inclusivas**, avanzando hacia procesos de registro, perfilamiento y acompañamiento basados en competencias y no en el tipo de discapacidad.
- **Estandarización de protocolos de inclusión**, que permiten mayor continuidad a pesar de la alta rotación de personal en agencias de empleo.
- **Incremento de la capacidad empresarial de los servicios de empleo**, facilitando análisis de vacantes, identificación de barreras y acompañamiento técnico a empresas con interés en contratar talento con discapacidad.
- **Mayor coherencia entre formación y empleo**, conectando la oferta formativa fortalecida con demandas reales del mercado digital.

Impactos en empresas y sector productivo

- **Cambio en la narrativa empresarial**, transitando de un enfoque asistencial hacia uno basado en productividad, talento y cumplimiento normativo.
- **Mayor conocimiento técnico** sobre ajustes razonables, entrevistas inclusivas, análisis de puestos y gestión del talento diverso.
- **Primeros casos de contratación efectiva**, demostrando viabilidad del modelo, pese a que la entrada en vigor de la reforma laboral (junio 2026) aplazó decisiones de contratación para ciclos posteriores.
- **Consolidación de una red empresarial sensibilizada**, con 52 empresas formadas y 17 acompañadas de manera integral.

Impactos en gobiernos locales y entidades nacionales

- **Mayor posicionamiento del derecho al trabajo de PcD en la agenda pública**, especialmente en administraciones locales donde previamente no existían líneas de acción claras.
- **Fortalecimiento del rol garante del Estado** mediante capacitaciones, mesas de trabajo y acuerdos de cooperación, promoviendo políticas públicas más coherentes con estándares internacionales de inclusión.
- **Colaboraciones estratégicas de alto nivel** con MINTIC, SENA, INSOR e INCI que dejaron capacidades técnicas instaladas, metodologías replicables y mejoras directas en programas nacionales de formación digital.
- **Ampliación territorial del alcance estatal**, gracias a contactos municipales y departamentales que permitieron llegar a municipios históricamente excluidos.



Impactos en el ecosistema territorial

- Dinamización real del ecosistema de inclusión laboral en los seis territorios priorizados, integrando actores públicos, privados y comunitarios que tradicionalmente trabajaban de forma aislada.
- Formalización de compromisos colectivos a través de cartas de intención y la firma del Decálogo por la Inclusión Laboral, alcanzando 82 adhesiones.
- Reducción de la fragmentación institucional, promoviendo la complementariedad entre formación, intermediación y demanda empresarial.

Impactos en sostenibilidad y legado

- Plataforma discapacidadyempleo.co como repositorio de buenas prácticas, rutas formativas, metodologías y herramientas técnicas, accesible a todos los actores del ecosistema.
- Documentación estandarizada (planes de acción, protocolos, diagnósticos) que permite la réplica del modelo en otros territorios de Colombia y de la región. (Disponible en discapacidadyempleo.co/herramientas)
- Capacidad instalada en instituciones clave, que garantiza continuidad institucional incluso después del cierre del proyecto.
- Modelo replicable y escalable, validado en contextos de posconflicto y alta vulnerabilidad social.



6. VALOR AÑADIDO DEL PROYECTO

El Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia se consolidó como una intervención de alto impacto, ya que su ejecución no solo cumplió con metas técnicas, sino que se fundamentó rigurosamente en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 8 (Trabajo Decente), garantizando además el cumplimiento de los Artículos 24 y 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD). Este enfoque de derechos permitió transitar de una visión asistencialista a una realidad tangible donde el acceso a la tecnología y al empleo digno se convirtieron en herramientas de ejercicio ciudadano.

Articulación multiactor y alcance territorial:

El proyecto se distinguió por su alta capacidad de articulación institucional y territorial, generando coherencia y continuidad entre las acciones orientadas a la inclusión laboral. A diferencia de iniciativas que suelen concentrarse en las capitales, el Hub logró expandirse a departamentos priorizados en el posconflicto —Chocó, Cauca, Nariño y Norte de Santander, además de Antioquia y Valle del Cauca— alcanzando municipios donde la inclusión educativa y laboral de personas con discapacidad tenía antecedentes muy limitados o inexistentes. Esta presencia descentralizada marcó un hito en la creación de oportunidades reales más allá de los centros urbanos.

Además, el proyecto incorporó una comprensión profunda de la diversidad de discapacidades: no se limitó a las discapacidades físicas, visuales o auditivas tradicionalmente atendidas, sino que integró activamente a personas con discapacidad intelectual, múltiple, psicosocial y a personas dentro del espectro autista. Este enfoque amplio permitió atender necesidades históricamente invisibilizadas y fortaleció la pertinencia del modelo en territorios diversos y complejos.

Replicabilidad del modelo de Intervención:

La estrategia de empleabilidad se ejecutó a través de etapas meticulosamente diseñadas que iniciaron con un diagnóstico profundo del contexto y la identificación de vulnerabilidades cruzadas. El corazón metodológico del proceso fue la creación de itinerarios personalizados, que sirvieron como hojas de ruta técnica para documentar los ajustes razonables específicos requeridos por cada participante. El éxito de este modelo radica en sus componentes clave para la réplica:

- Los programas no solo cubrieron habilidades blandas, sino competencias técnicas de alta demanda como análisis de datos, marketing digital y programación, alineadas con las necesidades del mercado laboral 4.0.
- La participación de expertos con discapacidad como instructores facilitó un aprendizaje entre pares y proporcionó modelos de rol positivos para los estudiantes.
- El seguimiento grupal e individual, liderado por tutores especializados y un equipo psicosocial, fue determinante para reducir la deserción y asegurar que los participantes contarán con el soporte emocional necesario para navegar entornos de aprendizaje virtual.



Transformación del ecosistema y sostenibilidad:

Más allá de la formación individual, el Hub generó una transformación estructural en las organizaciones. Mediante diagnósticos técnicos y planes de acción personalizados, se fortaleció la **capacidad instalada** de instituciones de formación, agencias públicas de empleo y empresas privadas. Este proceso permitió eliminar barreras físicas y digitales, institucionalizando la inclusión como un derecho fundamental y un activo de productividad. La sensibilización masiva a directivos y servidores públicos garantizó que los territorios contaran con rutas de atención validadas y sostenibles en el tiempo, alineadas con el enfoque de sostenibilidad del Plan Director de la AECID.

El compromiso del sector privado se materializó a través de la firma del Decálogo por la Inclusión Social, un instrumento que vinculó formalmente a diversos actores con la mejora de los mecanismos de contratación. Las empresas asesoradas no solo recibieron información sobre beneficios tributarios, sino que aprendieron a implementar ajustes razonables reales, transformando sus procesos de selección en espacios equitativos. Al integrar el talento diverso en la economía digital, el proyecto demostró que la inclusión es una estrategia rentable y necesaria para la competitividad moderna.

El Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia deja como legado un modelo de intervención inclusiva con alto potencial de escala. Al combinar la excelencia técnica con una profunda sensibilidad humana, logró posicionar el derecho al trabajo y la formación tecnológica en la agenda prioritaria nacional.

Los resultados finales no solo se miden en cifras de personas certificadas o empresas sensibilizadas, sino en la creación de un entorno laboral más accesible y diverso, donde la discapacidad ya no representa un límite para la autonomía económica y la participación social en la era digital.

7. LECCIONES APRENDIDAS

Como ocurre en toda iniciativa de innovación social, el Hub Diversidad Digital Colombia enfrentó desafíos, adaptó estrategias y encontró oportunidades que, al ser capitalizadas, se traducen en aprendizajes clave para futuras intervenciones en la región. A continuación, se presentan las lecciones más relevantes.

Comprender el territorio antes de intervenir

La ejecución evidenció la necesidad de realizar, desde la fase de diseño, un estudio específico sobre uso, apropiación y acceso a tecnologías en cada territorio. Se identificó una brecha educativa y digital más profunda de lo previsto, combinando baja escolaridad, analfabetismo digital y desigualdades territoriales, especialmente en municipios rurales donde no existen datos oficiales actualizados. Este análisis previo habría permitido definir con mayor precisión los requisitos de accesibilidad, los niveles de entrada, la oferta formativa adecuada y los apoyos necesarios.

Alianzas institucionales tempranas para crear “terreno fértil”

El proyecto demostró que las alianzas interinstitucionales —especialmente en el nivel territorial— deben formalizarse antes de iniciar la convocatoria. Contar con compromisos explícitos desde el diseño facilita la logística, el uso de infraestructura local, la sensibilización institucional y la articulación entre servicios de formación, intermediación y entidades públicas. Sin esta base, parte del esfuerzo debe invertirse durante la ejecución, restando tiempo a las acciones sustantivas.

Las PcD deben participar desde el diseño, no solo en la ejecución

Aunque el proyecto contempló recursos para ajustes razonables, la práctica evidenció necesidades adicionales en pedagogía, materiales, tiempos y metodologías. Las personas con discapacidad —especialmente usuarias de LSC, personas ciegas y personas con discapacidad intelectual— fueron quienes orientaron ajustes cruciales. La lección: su participación debe ser estructural y anticipada, no únicamente reactiva.

La accesibilidad digital debe validarse con rigurosidad

Uno de los desafíos persistentes fue la falta de accesibilidad en plataformas de aliados externos, cuyos contenidos no eran plenamente compatibles con los lectores de pantalla, la Lengua de Señas Colombiana (LSC) o criterios de diseño universal. Para garantizar una formación verdaderamente inclusiva, es indispensable contar con verificadores de accesibilidad desde el inicio, así como con protocolos obligatorios para proveedores y operadores formativos.

La coordinación académica requiere un liderazgo específico

La experiencia mostró que no es suficiente suponer que los territorios traducirán adecuadamente las orientaciones generales del proyecto. Dado el peso de los procesos formativos en el proyecto (componentes 1 y 2), se requiere desde el inicio del proyecto la participación de un profesional que ejerza el rol de coordinación académica especializado, encargado de armonizar rúbricas de evaluación, criterios pedagógicos, seguimiento a personas beneficiarias y docentes, ajustes razonables y estándares de calidad. Este liderazgo mejora la consistencia entre territorios y evita variaciones que afectan la calidad del aprendizaje.

La permanencia de los beneficiarios exige estrategias preventivas

Si bien la tasa de deserción de los beneficiarios fue baja (18%), los factores que la explican —brecha digital, inestabilidad económica y responsabilidades de cuidado— requieren mecanismos más robustos de retención temprana, tales como alertas de riesgo, acompañamiento psicosocial preventivo, incentivos intermedios y apoyo en conectividad o equipos cuando sea posible.

Apropiación y participación de los actores del ecosistema

- **Personas con Discapacidad:** Existió muy buena acogida por parte de la población beneficiaria (personas con diferentes tipos de discapacidad), evidenciada por los cientos de personas caracterizadas en múltiples municipios y un porcentaje de deserción en sus procesos de formación que fue menor al 20% que es bajo respecto a otras iniciativas de formación virtual similares. Los participantes percibieron el proyecto y su legado como una oportunidad real e inmediata para alinearse con las demandas del mercado laboral actual. Por otro lado, resaltaron el interés puesto por parte del Hub en validar la implementación de ajustes razonables según diferentes categorías de discapacidad.

- **Instituciones de Formación:** Se observó un alto interés institucional por parte de líderes de entidades y universidades, promoviendo la participación de servidores públicos y docentes en los procesos de capacitación y asesoría ofrecidos por el proyecto, para mejorar conocimientos y herramientas que mejoren los criterios y acciones de inclusión en las aulas y otros mecanismos de interacción con sus estudiantes con discapacidad. El grado de apropiación evolucionó a partir de la simple curiosidad de la firma de acuerdos estratégicos o formatos para validar sus compromisos. El reto común que se identificó es la necesidad de "permear" las directivas para que la inclusión no sea una acción aislada, sino una política que priorice los recursos humanos, tecnológicos y de infraestructura. La transferencia de una educación real incluida requiere superar la incertidumbre administrativa y garantizar que los ajustes razonables sean el estándar y no la excepción.
- **Servicios de Intermediación Laboral:** Las agencias, centros o bolsas de empleo (públicas y privadas) muestran un compromiso creciente, fortalecido por la entrada en vigor de la reforma laboral que desde julio de 2025 aumentará la demanda de empresas que ahora están obligadas a contratar trabajadores con discapacidad. Existió una valoración positiva en la asesoría técnica brindada por del Hub de la que se beneficiaron sus servidores públicos a cargo de diferentes momentos de la ruta de atención, tanto los que se centran en atender a los buscadores de empleo con discapacidad como los encargados de la gestión empresarial. Sin embargo, la apropiación efectiva se vió limitada por la alta rotación de personal en estas organizaciones y la persistencia de enfoques de selección que no se enfocan en las competencias, sino en la discapacidad, lo que subraya la necesidad de trascender hacia modelos de selección tradicionales y acompañamiento empresarial para generar en las empresas políticas de inclusión "conscientes y humanizadas".

- **Entidades Gubernamentales:** el papel de los entes u organismos territoriales en alcaldías y gobernaciones fue importante y generó una dinamización de acciones particularmente al inicio del proyecto, facilitando la socialización de este y la caracterización de la población con discapacidad, así como la llegada a municipios lejanos de las ciudades capitales. La participación de servidores públicos de estas entidades en reuniones, talleres y espacios de reflexión sobre el rol del Estado en la generación de acciones que garanticen el derecho a la formación y el trabajo de las personas con discapacidad, deja sembradas semillas particularmente en departamentos como Chocó, Norte de Santander, Cauca y Nariño, donde el tema no está reflejado de ninguna manera en los planes de gobierno actuales, porque persiste la idea del asistencialismo respecto a la atención a la población con discapacidad.
- **Actores de la sociedad civil:** La participación de la sociedad civil, a través de fundaciones o directamente por parte de líderes y activistas a favor de la población con discapacidad, tuvo un aporte significativo para asegurar la sostenibilidad de acciones en los territorios que continúen fortaleciendo el acceso a la formación y empleo digital. Hoy hay más líderes que aseguran haber ampliado su información y mirada desde un enfoque técnico a lo que significa y requiere la inclusión laboral de personas con discapacidad.



- **Empresas:** particularmente este actor social se ha movilizado hacia la necesidad de entender las características de una buena práctica en relación con la contratación de trabajadores con discapacidad. El cambio normativo que ahora obliga a cumplir con cuotas de contratación generó interés en acercarse a los servicios de intermediación asesorados por el proyecto para solicitar su acompañamiento en la identificación de candidatos y el análisis de las vacantes; igualmente en la participación de espacios de diálogo sobre el paradigma de la inclusión laboral de personas con diferentes discapacidades. Pese a lo anterior, los tiempos de contratación no estuvieron alineados con el cierre del proyecto, puesto que las empresas prefirieron mayoritariamente aplazar las vinculaciones para el año 2026, pues el seguimiento que hará el Estado respecto al cumplimiento de la norma se hará a mitad de año.



8. DESAFÍOS ENFRENTADOS

Durante la ejecución del Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia se presentaron desafíos de distinta naturaleza —tecnológicos, pedagógicos, institucionales y territoriales— que exigieron ajustes metodológicos y una gestión adaptativa. A continuación, se sintetizan los principales retos y las medidas implementadas para superarlos.

Desafío	Cómo se resolvió
1. Brecha digital estructural en los territorios: Limitado acceso a conectividad, equipos adecuados y alfabetización digital básica en varios municipios, lo que afectó la participación sostenida de personas con discapacidad	- Se aplicaron estrategias formativas híbridas (sincrónicas y asincrónicas) para compensar limitaciones de conectividad. - Se implementaron nivelaciones digitales previas a los cursos y se ofreció soporte técnico continuo. - Se fortaleció el acompañamiento psicosocial, clave para mantener la permanencia ante condiciones económicas y familiares adversas.
2. Accesibilidad insuficiente en plataformas y materiales de los aliados: Varias instituciones contaban con entornos virtuales y contenidos no compatibles con lectores de pantalla, LSC u otros apoyos.	- Se realizaron verificaciones de accesibilidad digital y ajustes en tiempo real a materiales y plataformas. - Se integró al INCI e INSOR para estandarizar prácticas y ofrecer orientación técnica especializada. - Los docentes recibieron formación en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) para rediseñar metodologías y recursos.
3. Diversidad de necesidades de apoyo y ajustes razonables: El proyecto atendió personas con discapacidad física, visual, auditiva, intelectual, múltiple y psicosocial, cuyas necesidades requieren ajustes diferenciados, complejos y a veces no previstos inicialmente.	- Se crearon grupos formativos diferenciados por tipo de apoyo y se incorporaron docentes con discapacidad, generando entornos de aprendizaje más inclusivos y pertinentes. - El equipo adaptó en tiempo real metodologías, materiales, tiempos y acompañamientos según retroalimentación directa de los estudiantes.

4. Alta rotación de personal en servicios de empleo y entidades formadoras: La rotación frecuente dificultaba la continuidad en los procesos de formación, asesoría y aplicación de protocolos inclusivos.	• Se diseñaron planes de acción institucionales que no dependieran de personas específicas. • Se duplicó la meta de formación y se capacitaron 369 servidores públicos de formación y 316 servidores públicos de intermediación laboral. • Se elaboraron protocolos y guías estandarizadas, asegurando continuidad pese a los cambios de personal.
5. Barreras empresariales para la contratación efectiva Desafío: A pesar del interés generado por la Reforma Laboral 2025, persistieron temores sobre productividad, seguridad, accesibilidad y costos, además de cronogramas empresariales que no coincidían con los tiempos del proyecto	• Se aplicó el itinerario de asesoría empresarial en ocho pasos, que incluía diagnósticos, análisis de puestos, sensibilización y acompañamiento en procesos de selección. • Se realizaron 52 sensibilizaciones y 27 acompañamientos directos, promoviendo prácticas más inclusivas. • Se incentivó la adhesión al Decálogo por la Inclusión, alcanzando 82 entidades comprometidas.
6. Desinformación y baja comprensión normativa frente a la Reforma Laboral 2025: Múltiples actores desconocían las obligaciones de contratación y los beneficios asociados a la inclusión.	• Se realizaron 6 webinarios especializados con 409 asistentes y materiales técnicos que han sido consultados más de 900 veces. • Se generaron espacios de asesoría para empresas, OSC, entidades públicas y servicios de empleo.

9. SOSTENIBILIDAD

La intervención presenta una sostenibilidad favorable porque priorizó la **capacidad instalada** en instituciones de formación y servicios de empleo (planes de acción, protocolos y personal capacitado), formalizó compromisos y alianzas con actores públicos y privados (incluidas adhesiones al **Decálogo por la Inclusión Laboral**) y dejó un legado técnico accesible mediante la plataforma **discapacidadyempleo.co**.

Los principales factores que pueden afectar la continuidad son la **brecha digital territorial**, la **rotación de personal** y las **limitaciones presupuestarias** para garantizar la accesibilidad universal; para mitigarlos se promovieron **ajustes razonables de bajo costo**, metodologías flexibles (sincrónicas/asincrónicas), **formación ampliada** y estandarización de procesos mediante herramientas y rutas documentadas. La sostenibilidad se refuerza por la implicación activa del colectivo meta en el diseño y validación de ajustes, y por el **contexto normativo** que incrementa la demanda empresarial de inclusión laboral, lo que favorece la consolidación de prácticas más allá del cierre del proyecto.

El Hub Diversidad Digital Colombia deja capacidades instaladas y recursos transferibles que permiten su **replicabilidad y escalamiento** en otros territorios. Invitamos a instituciones, empresas y organizaciones interesadas en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad a conocer el modelo y sus herramientas, y a explorar conjuntamente posibilidades de implementación o ampliación en el marco de nuevas alianzas o proyectos. El consorcio ejecutor queda a disposición para dialogar, compartir aprendizajes y acompañar la adaptación del enfoque a distintos contextos territoriales.

10. CONCLUSIONES FINALES

El Proyecto Hub Diversidad Digital Colombia culmina con resultados altamente significativos que evidencian su pertinencia, efectividad y capacidad de transformación en los seis territorios priorizados. Su ejecución demostró que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es viable cuando se construyen **ecosistemas sólidos**, capaces de articular formación, intermediación laboral, empresas, sociedad civil y entidades públicas en torno a un propósito común: garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

El proyecto respondió directamente a brechas estructurales históricas:

- Baja alfabetización digital de las personas con discapacidad.
- Accesibilidad insuficiente en instituciones.
- Falta de rutas de empleo inclusivas
- Desarticulación entre actores del ecosistema.

En un país marcado por desigualdades territoriales y por el impacto del conflicto armado, el Hub se implementó en departamentos donde las oportunidades de formación y empleo eran especialmente limitadas, logrando **descentralizar la inclusión** y acercar oportunidades reales a municipios tradicionalmente excluidos.

Asimismo, su relevancia aumentó por el contexto normativo: la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2025, que obligará a las empresas de más de 100 empleados a contratar personas con discapacidad. El Hub anticipó esa transformación y preparó tanto a instituciones como a empresas para cumplirla de forma técnica, responsable y sostenible.

En este sentido, el proyecto no solo respondió a una necesidad social, sino también a una **necesidad normativa y productiva** del país, posicionándose como una iniciativa estratégica en el contexto laboral colombiano.

El proyecto dejó evidencia clara de que su modelo es pertinente, replicable y escalable por al menos cinco razones:

1. **Genera cambios sistémicos**, no solo formativos: transforma instituciones, empresas, gobiernos locales y rutas de empleo.
2. **Produce capacidad instalada sostenible**, con protocolos, herramientas, aprendizajes y estándares técnicos aplicables en cualquier territorio del país.
3. **Reduce barreras de manera integral**, combinando accesibilidad digital, ajustes razonables, formación por competencias y acompañamiento empresarial.
4. **Se alinea con la demanda nacional**, especialmente frente a la Reforma Laboral, que exige preparación técnica y acompañamiento para que la contratación de PcD sea efectiva y sostenible.
5. **Promueve una red de actores comprometida**, con 82 entidades adheridas al Decálogo y 80 OSC formadas, lo que facilita su expansión territorial.

Replicar o ampliar el Hub permitiría:

- acompañar a más empresas en el cumplimiento de la nueva obligación legal,
- ampliar la oferta de talento digital con discapacidad,
- reforzar redes territoriales que quedaron activas,
- y consolidar un ecosistema nacional de inclusión laboral más maduro y competitivo.

El Hub Diversidad Digital Colombia cierra demostrando que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no es únicamente posible, sino *necesaria* para el desarrollo económico y social del país. La combinación de innovación pedagógica, articulación multisectorial y fortalecimiento institucional generó transformaciones profundas que trascienden la ejecución del proyecto.

Las capacidades instaladas, los compromisos asumidos, la plataforma de conocimiento creada y el nuevo marco normativo del país abren un escenario propicio para que este modelo siga creciendo, impactando nuevos territorios y contribuyendo a una **Colombia más digital, más productiva y verdaderamente inclusiva**.



DECÁLOGO

Por la Inclusión Laboral
de Personas con
Discapacidad

- 

Reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos para garantizar su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones que las demás.
- 

Rechazar cualquier forma de discriminación en contra de este colectivo en los entornos organizacionales.
- 

Facilitar la accesibilidad e implementación de ajustes razonables en los entornos físicos, organizacionales y digitales para garantizar su participación en el mercado laboral.
- 

Fomentar una comunicación accesible e inclusiva que permita su comprensión por parte de todas las personas.
- 

Reconocer la importancia de la formación de las personas con discapacidad como insumo clave para el acceso al empleo y a su desarrollo personal.
- 

Contribuir al diseño y desarrollo de políticas que impulsen la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a favor de su calidad de vida y la de sus familias.
- 

Impulsar la concientización sobre la discapacidad en toda la sociedad para facilitar los procesos de inclusión laboral de este colectivo.
- 

Generar estrategias de colaboración y articulación de los distintos actores sociales para fortalecer el ecosistema de la inclusión en el territorio.
- 

Promover y facilitar la participación de las personas con discapacidad en los escenarios y conversaciones relacionadas con su propia y plena inclusión laboral.
- 

Visibilizar y divulgar acciones afirmativas y buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.



**Conoce más y sé parte de
las organizaciones firmantes**



HUB DIVERSIDAD DIGITAL

Powered by Fundación Integralia

HUB DIVERSIDAD DIGITAL COLOMBIA

