

**ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL MUNDO ORGANIZACIONAL**



LIZETH GALVIS OROZCO

WILLIAM TARAPUES GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ 2021

**ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL MUNDO ORGANIZACIONAL**



LIZETH GALVIS OROZCO

WILLIAM TARAPUES GUTIÉRREZ

Trabajo de grado como requisito para optar por el título de Administrador(a) de Seguridad y
Salud Ocupacional

Asesora:

Ruth Mery Quitian Bustos

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ 2021

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo analizar la legislación colombiana sobre inclusión laboral de personal con discapacidad en el mundo laboral. Fue necesario la realización de un estudio cualitativo, descriptivo y documental, tomando como base la propuesta de referenciales global y sectorial de la política pública nacional de discapacidad, orientados hacia la conceptualización de la discapacidad y la inclusión laboral de la población con Discapacidad. Por ello, se tuvo en cuenta el análisis de contenido, a partir de la revisión de 8 documentos legales y 30 unidades de análisis. Los resultados evidenciaron una inclinación en la conceptualización de la discapacidad hacia el campo médico o el área de la rehabilitación, así como de un modelo biológico, psicológico y social. Sumado a ello, se identificó una relación entre las leyes estudiadas y el concepto de discapacidad al interior de ellas. Con relación a la inclusión laboral de las PcD, observaron estrategias de promoción de la inclusión laboral de esta población dirigida a las empresas y otras ideas que surgieron del análisis realizado. Se concluye la existencia de una necesidad del gobierno por regular la implementación de las políticas y de las empresas de procurar actualizaciones concretas en materia de manejo, tratamiento y atención hacia la población con discapacidad que les permita tener mayor claridad y elementos de juicio para diferenciar los tipos de discapacidad y las características diferenciales de cada una al momento de vincular a una persona con algún tipo de discapacidad.

Palabras clave: Discapacidad, personas con discapacidad, normativa colombiana, inclusión laboral, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsabilidad organizacional.

ABSTRACT

The objective of this work was to analyze the Colombian legislation on labor inclusion of personnel with disabilities in the world of work. It was necessary to carry out a qualitative, descriptive and documentary study, based on the proposal of global and sectoral references of the national public policy on disability, oriented towards the conceptualization of disability and the labor inclusion of the population with disabilities. Therefore, the content analysis was taken into account, based on the review of 8 legal documents and 30 units of analysis. The results showed an inclination in the conceptualization of disability towards the medical field or the rehabilitation area, as well as a biological, psychological and social model. In addition to this, a relationship was identified between the laws studied and the concept of disability within them. Regarding the labor inclusion of the PwD, they observed strategies to promote the labor inclusion of this population aimed at companies and other ideas that emerged from the analysis carried out. It is concluded that there is a need for the government to regulate the implementation of policies and for companies to seek concrete updates on the management, treatment, and care of the population with disabilities that allows them to have greater clarity and elements of judgment to differentiate the types of disability and the differential characteristics of each one at the time of linking a person with some type of disability.

Keywords: Disability, Colombian regulations, labor inclusion, Occupational Health and Safety System, organizational responsibility.

TABLA DE CONTENIDO

	pp.
INTRODUCCIÓN	8
Justificación	11
El problema	17
2.1. Planteamiento del problema	17
1.1. Pregunta de investigación	18
1.2. Objetivos	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
Marco referencial	19
2.1. Marco conceptual	25
2.1.1. Normatividad colombiana	26
2.1.2. Enfoque de derecho	26
2.1.3. Responsabilidad organizacional	26
2.1.4. Inclusión laboral	27
2.1.5. Discapacidad	27
2.1.6. Persona con discapacidad (PcD)	27
2.2. Marco teórico	28
2.3. Estado del arte	30
2.4. Marco jurídico	31
Metodología	46
3.1. Tipo, alcance y diseño de investigación	46
3.2. Población (referencial global) y muestra (referencial sectorial)	47
3.3. Técnica e instrumento de recolección de información	51
Resultados y análisis	53
Conclusiones	59
Referencias	62
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

	pp.
Tabla 1. <i>Matriz de relación de repositorios gubernamentales consultados.</i>	13
Tabla 2. Matriz de relación de portales NO gubernamentales consultados.	14
Tabla 3. Matriz de caracterización de la población 1 – Documentos normativos internacionales	49
Tabla 4. Matriz de caracterización de la población 2 – Documentos normativos nacionales.	50
Tabla 5. Matriz de codificación de documentos y unidades de análisis.	54
Tabla 6. Matriz de análisis de unidades.	55

ÍNDICE DE ANEXOS

pp.

Anexo A. Relación de bases de datos gubernamentales para la recolección de información legal.	75
Anexo B. Relación de bases de datos NO gubernamentales para la recolección de información legal.	77
Anexo C. Características población 1 – Documentos normativos internacionales	78
Anexo D. Características población 1 – Documentos normativos internacionales	80
Anexo E. Población total definitiva de estudio.	90
Anexo F. Referencial sectorial - Corpus	91
Anexo G. Documentos normativos – unidades de análisis	92
Anexo H. Ley 82 – readaptación y empleo de personas inválidas	93
Anexo I. Ley 361 – Integración social de personas con limitación.	94
Anexo J. Ley 762 – Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra personas con discapacidad	95
Anexo K. Ley 982 – normas de equiparación de oportunidades para personas sordas o sordociegas.....	96
Anexo L. Ley 1221 – normas para promover y regular el teletrabajo.....	97
Anexo M. Ley 1306 – normas para la protección de personas con discapacidad mental y régimen de representación de incapaces emancipados.	98
Anexo N. Ley 1346 – Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la asamblea de la ONU.	99
Anexo O. Ley 1618 – Estatuto de discapacidad, disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.....	100
Anexo P. Matriz de contingencia para información sobre las unidades de análisis	101

INTRODUCCIÓN

Desde la aparición del sistema económico capitalista, una de las principales situaciones problemáticas a las que se ha visto enfrentada la humanidad es la falta de empleo que permita a personas cuyas condiciones físicas, de salud, edad y cognitivas se encuentran en un buen estado y en total disposición para vincularse al mercado laboral. Es una situación de desempleo mundial que ha venido acrecentándose durante los últimos años, más cuando se trata de en países en vías de desarrollo o también conocidos como países del tercer mundo.

Según el informe presentado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), durante 2020, el desempleo a nivel mundial alcanzó a situarse en 9,4%, siendo este uno de los niveles jamás visto tiempo en que el mundo y la economía se han visto seriamente afectados por el brote del Coronavirus. (Martínez, 2020) A esto se le suma el número de personas que hicieron parte de este grupo de sujetos desempleados durante 2020, los cuales alcanzaron la sorprendente cantidad de 6,471, de las cuales se han visto mayormente afectados jóvenes, adultos mayores y mujeres, según informe de la OIT (Banco Mundial Internacional, s.f.).

Dentro de esta población desempleada, existe una enorme cantidad de personas con discapacidad quienes, pudiera decirse, se han visto afectadas por la carencia de empleo, aun cuando no hacen parte estos porcentajes de desempleo a nivel internacional no solo durante el año pasado, sino desde siempre. Esta población también merece ser atendida, no solo dentro de estos informes oficiales nacionales o internacionales, sino también dentro de las políticas que propendan por el fomento de alternativas de inclusión laboral de esta población, toda vez que se trata de personas que han sido históricamente excluidas, desde diferentes esferas de la sociedad, lo que repercute a nivel social, político y económico de un país. Sobre ello, dice la OIT (s.f.), las PcD representan cerca de mil millones de personas, es decir, constituyen un 15% de la población mundial. Por su parte, cerca del 80% de esta población se encuentra en edad para trabajar, pero es un derecho que frecuentemente les es negado, en especial si se trata de

mujeres con discapacidad, quienes deben enfrentarse a “enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo”. (párr. 1)

En definitiva, comparando la situación que viven las PcD, frente a lo experimentan las personas sin discapacidad, las primeras siempre presentan mayores tasas de desempleo, tal como sucede con esta población en Colombia, de las cuales, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2019), en el país existen 1,784,372 personas con discapacidad, lo que equivale al 4,07% de la población nacional, y quienes hacen parte de las 3, 134,036 personas que presentan algún tipo de dificultad para realizar tareas diarias básicas, según lo informado en el Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado en 2018. No obstante, dice también este informe que, de esta cantidad, el 20,83% trabajó “[...] por lo menos una hora en un a actividad que le generó algún ingreso” (p. 7), lo que indica que hay una cantidad significativa que puede ser productiva para la economía del país.

Esta situación condujo a que revisáramos la situación legal sobre inclusión laboral de esta población, en la medida en que entendimos que es a partir de la normativa de un país, que se rigen todos los miembros que lo conforman. Es decir, en vista de que se percibió una cantidad bastante considerable de personas con discapacidad en Colombia que se encuentran desempleadas, nos preguntamos si esta situación se debía a alguna falta o debilidad en la legislación del país, por lo cual emprendimos la tarea de realizar el presente trabajo de investigación.

Por tal motivo, atendiendo a que se trataba de una investigación que ameritaba la revisión y el análisis de documentos legales, se inició debe realizando el estudio de la literatura recopilada, a través de un proceso de recuperación selectiva y oportuna de información enfocada en los procesos legales de inclusión laboral a personas con discapacidad, establecidos en la documentación legal de Colombia. Para ello, se deberán indagar y seleccionar documentos legales, normativos, páginas web del gobierno colombiano, entre otros,

las cuales se entenderán como fuentes primarias. Sumado a lo anterior, el tratamiento de la información recolectada de los textos localizados se realizará a través de la técnica de análisis documental, haciendo especial énfasis en, por una parte, el análisis cualitativo de contenido, en la medida en que este permite revisar la presencia de temas, palabras, conceptos, etc., dentro de un contenido y, por otra parte, el análisis directo, en tanto este se limita a tomar el sentido literal de lo que se investiga y analiza.

Desde

En de esta forma en que este trabajo se estructura en cinco momentos, que se relacionan a continuación: en el primero, se presenta la justificación de este estudio, tomando como base las características del objeto estudiado y del campo de estudio desde el cual analizamos el tema, es decir, desde la carrera de administración de la seguridad y la salud ocupacional; en un segundo momento, se presenta el problema desde el cual se inició el desarrollo de este trabajo; en el tercero, se relacionan los conceptos, las teorías, el estado del arte y el marco jurídico que sustentan la realización de la investigación; en el cuarto se describe la forma en que se abordó el estudio, explicando además las técnicas y los instrumentos utilizados para la recolección de información; y, finalmente, en el quinto momento, de Resultados, se desarrolla la explicación sobre el análisis y la interpretación realizada a los datos obtenidos, a partir de los cuales se presentan, al final del documento, las correspondientes conclusiones a las que se llegó finalmente.

Justificación

Durante las dos últimas décadas, en Colombia, el enfoque relacionado con las personas con discapacidad ha venido cambiando y mejorando, pasando de un enfoque médico, asistencial y caritativo, a un enfoque humanista que los considera sujetos de derechos. Con tales cambios, parece haberse comprendido que estas personas son ciudadanos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y expuesta a actos discriminatorios o situaciones de exclusión social, lo que les genera la imposibilidad de ejercer sus derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que el resto de las personas, así como dificultándoles la participación social plena.

No obstante, a pesar de los avances en materia normativa que ha desarrollado el gobierno colombiano, se percibe cierta escasez en el estudio sobre el tema, específicamente cuando se trata de analizar la inclusión laboral de estas personas y si estas acciones legales incluyentes vienen siendo ejecutadas por las entidades del país, partiendo de las teorías y los requerimientos establecidos desde el sistema de salud y seguridad en el trabajo.

Por tal motivo, las razones por las que se desarrolla esta investigación son, por un lado, la necesidad de examinar la documentación legal existente en Colombia sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y, por otro, analizar las formas en que, desde el mundo organizacional, estas normativas son garantizadas y ejecutadas para el cumplimiento de la ley.

Es así como, desde el área de Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, este se considera un trabajo importante, en la medida en que las indagaciones que se realizaron sobre la normatividad colombiana relacionada con la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, permiten tener claridad sobre tales leyes y la necesidad de implementar acciones administrativas que aseguren el cumplimiento de la misma, máxime cuando se refiere al trato, el cuidado y la atención igualitaria que merece esta comunidad, lo que bien debe atenderse desde el sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo.

Esta información se espera que llegue, entonces, a estudiantes y egresados de la

Universidad, en tanto se considera que esta impactará de forma significativa en sus actitudes y la forma de proceder profesionalmente frente al tema de la discapacidad y la inclusión laboral de estas personas, dentro de las empresas en las que se vinculen a futuro.

Por consiguiente, a nivel social también se considera un estudio relevante, puesto que se trata de un tema legal de interés nacional y constitucional (Díaz, Mercado y Arrieta, 2011), toda vez que las empresas nacionales, públicas o privadas, tienen la obligación de atender con rigurosidad y compromiso lo establecido desde el decreto 1443 de 2014, o Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSST), promulgado por el Ministerio del trabajo (2014) y que procura proporcionar condiciones ambientales favorables para los empleados del país, en general, dentro de los que se encuentran incluidas las personas con discapacidad.

En otras palabras, siendo esta población objeto de discriminación o rechazo, especialmente en el mercado laboral, es preciso que el gobierno nacional, departamental, municipal o distrital realice acciones que contribuyan a la articulación de las políticas públicas que apuntan a la inclusión de estas personas al mercado laboral, con las acciones administrativas que realicen las empresas que cumplan con ellas al incorporarlas en su nómina.

Por consiguiente, las indagaciones realizadas repercuten no solo en los indicadores de investigación a nivel regional, sino nacional, y establece un precedente investigativo que pone en tela de juicio el correcto cumplimiento de una ley estatutaria constitucional. En otras palabras, esta investigación aporta a la crítica frente a la normativa nacional que debe beneficiar a la población con discapacidad, ya que contribuye a la reflexión sobre la realización adecuada de las directrices configuradas en el SGSST y que se entienden como normas de obligatoria ejecución por todos los empleados de una compañía.

En definitiva, se configura este trabajo como una hoja de ruta para futuras investigaciones sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2014), en tanto estas merecen las mismas atenciones y el mismo cuidado por parte las empresas que las vinculen. De esta manera, al analizar la documentación sobre inclusión

laboral de personas con discapacidad, a nivel nacional, permite que se considere la necesidad de enfocar los proyectos de investigación de los estudiantes del Programa de Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional hacia este tema, en tanto estos se convertirán en futuros promotores de programas encaminados a beneficiar a esta población, en las entidades en que laboren, puesto que es una exigencia Constitucional que aún se encuentra en deuda con esta población (Ministerio de Salud de Colombia, 2020).

Así pues, para el análisis documental de la legislación colombiana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, durante los últimos 10 años, este trabajo de investigación cuenta con repositorios institucionales, públicos y privados, de enorme relevancia, que permiten el rastreo de estas normativas nacionales; tales fuentes fueron consignadas en una matriz como la que se presenta debajo (ver tabla 1), dentro de la cual se tuvo en cuenta el sector al que pertenece cada una de las fuentes consultadas.

Tabla 1. Matriz de relación de repositorios gubernamentales consultados.

#	Repositorio gubernamental	Descripción
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

Fuente: Elaboración propia (2020).

La tabla 1 describe la matriz de relación de cada uno de los repositorios que fueron consultados para la recolección de información, sobre legislación colombiana, enfocada hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad y referidos a fuentes de información legal del gobierno de Colombia. En esta matriz, se presenta el nombre del estamento gubernamental que fue revisado y al lado se presenta su descripción, mostrando adicionalmente los enlaces a través de los cuales pueden acceder quienes deseen realizar alguna búsqueda (ver anexo A).

Tabla 2. Matriz de relación de portales NO gubernamentales consultados.

#	Repositorio No gubernamental ¹	Descripción
1		
2		
3		

Fuente: Elaboración propia (2020).

Por su parte, la tabla 2 muestra la matriz de relación de cada uno de los portales consultados para la recolección de información sobre la normativa colombiana enfocada en la inclusión laboral de personas con discapacidad, los cuales se trataron de fuentes de información legal NO gubernamentales que funcionan en Colombia y que velan por la protección de los derechos de esta comunidad. Como en la matriz anterior, se presenta el nombre del estamento No gubernamental que fue revisado y a su lado su descripción, proporcionando adicionalmente los enlaces a través de los cuales se puede tener acceso a ellos (ver anexo B).

Como puede observarse, existen una buena cantidad de bases de datos, representados en un total de 10, con las que se recolectó la información referida a la normativa que se enfoca hacia el beneficio de las personas con discapacidad en Colombia. No obstante, cabe anotar que las entidades No gubernamentales tienen como función, además de reproducir y velar porque se respeten y cumplan las leyes, los decretos, las resoluciones, sentencias, etc., que enfatizan en los derechos de las personas con discapacidad, también expiden sus propias normativas internas que socializan y comparten con sus miembros.

Por otro lado, es interesante observar la diferencia que se encontró entre las entidades gubernamentales (7 páginas) y no gubernamentales (3 páginas), más cuando, de las 7 primeras, 2 son organismos oficiales del Estado colombiano (INSOR, INCI), mientras que, de las 3 de la segunda tabla, 2 son entidades no gubernamentales, dentro de las cuales se repite una enfocada al cuidado y la protección de los derechos de las personas con discapacidad

¹ Portales web de entidades enfocadas en la defensa de los derechos de personas con discapacidad de Colombia.

auditiva. A esto se le suma la inexistencia – al menos no se encontró nada al respecto - de una entidad (gubernamental o no gubernamental) que se encargue por velar los derechos de las personas con discapacidad cognitiva/intelectual.

En definitiva, a pesar de las diferencias entre ambos tipos de organismos, se contó con fuentes suficientes para que la información que se recabó a través de ellas sea considerada relevante para la realización de esta investigación documental.

Sumado a lo anterior, en relación con el tiempo que se requirió para el desarrollo de análisis documental, es necesario dejar presente que, aun cuando este se desarrolló dentro de un periodo de tiempo atípico, por encontrarse el mundo entero en una situación de emergencia sanitaria global como resultado de la pandemia que generara el SarsCov-2². Esta crisis llevó a que se cambiaran las costumbres que se tenían, obligando a las personas a evitar los espacios concurridos, a mantener distanciamiento entre los ciudadanos e iniciar una serie de medidas o protocolos de bioseguridad que reduzcan las probabilidades de contagio. Esto llevó al cierre de lugares como los bancos, las bibliotecas, universidades, etc., lo que dificultó la investigación directa en entidades públicas o privadas.

No obstante, por tratarse precisamente de un análisis documental y contar con 10 páginas web en las que se pudieran realizar el estudio de normativas nacionales, esta investigación se ha considerado viable en su desarrollo y realización completa, por lo cual la lectura de documentos, el análisis y su interpretación pudieron llevarse a cabo con el tiempo suficiente para la consecución de los objetivos.

En conclusión, se trata de un estudio importante no solo para el contexto universitario, toda vez que se aborda en él un tema trascendente dentro de la política pública nacional sobre discapacidad en Colombia, así como para los estudios relacionados con la administración de la

² Se trata de un virus que produjo el brote de enfermedad por Coronavirus que ha producido, a la fecha, la muerte de más de 2.237.603 de personas en todos los rincones del planeta. (Marca Claro, 2021)

seguridad y salud en el trabajo, mucho más cuando en estos contextos laborales se procuren acciones administrativas ceñidas a la legislación que beneficie a la comunidad de personas con discapacidad en el país. Por ello, finalmente, este estudio puede conducir a la aparición de nuevas indagaciones sobre el tema, así como a posibles soluciones de los problemas que se presentan en relación con la inclusión laboral de esta población.

El problema

2.1. Planteamiento del problema

La normativa colombiana frente a la discapacidad ha tenido avances altamente significativos, para beneficio de las personas cuyas discapacidades les limitan el ejercicio de sus funciones de forma regular o adecuada, según las exigencias de las sociedades que basan su realidad o actividades diarias en personas cuyo desarrollo humano ha sido completo y sin limitaciones de tipo visual, físico, auditivo o cognitivo/intelectual. (Sabogal, 2014)

Esta ha sido una legislación lograda tras la lucha y el esmero constante de personas sensibles, conscientes y humanas que percibieron, de alguna manera, el retraso histórico en que se encontraba Colombia, en relación con los derechos de la comunidad con discapacidad, lo cual ha impactado en cada una de las esferas sociales en las que habita y participa esta población, en tanto sus miembros son considerados también ciudadanos cuyas necesidades requieren ser resueltas por el Estado colombiano. (Díaz, Mercado y Arrieta, 2011)

Por tal motivo, es posible observar en la actualidad la promulgación de leyes que se han realizado, relacionadas con niños, niñas y adolescentes con discapacidad, referidas a los derechos que tienen de recibir educación, recreación, cultura, etc., así como también la normativa relacionada con personas adultas o adultos mayores con discapacidad, referidas a sus derechos constitucionales a la participación ciudadana, la salud, el trabajo, etc. (Díaz, Mercado y Arrieta, 2011) (INSOR, s.f.)

Tal es el caso de la política pública sobre discapacidad, establecida a partir del Estatuto de Ley 1618 de 2013, que ha tenido grandes avances en relación con la garantía, el cumplimiento y respeto de este derecho fundamental a un empleo digno para personas adultas con algún tipo de discapacidad; por ello, el interés principal de este trabajo de investigación es el análisis de la realidad en materia legal que existe en Colombia, en tanto se ha encontrado que esta política de inclusión laboral aún sigue siendo poco conocida, lo que ha reducido las posibilidades del goce efectivo de los derechos laborales a esta población, desde la

promulgación del Estatuto. (Corporación Discapacidad Colombia; Tecnoayudas Ltda, s.f.)

El hecho de que esta situación se presente, es decir, que la Ley 1618 de 2013 sea escasamente conocida, amerita una revisión de nuestra parte, de tal forma que permita que se identifiquen los aciertos y desaciertos de este Estatuto de la discapacidad, así como de las razones por las cuales siguen sucediéndose casos en los que se incumplen los derechos de las personas con discapacidad, específicamente en materia de inclusión laboral, después de siete años de haberse promulgado la Ley Constitucional.

1.1. Pregunta de investigación

Con base en lo anterior, es preciso preguntarse, entonces: ¿Cómo se puede interpretar la legislación colombiana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, en el mundo organizacional?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la legislación colombiana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, en el mundo organizacional.

1.2.2. Objetivos específicos

- Recopilar información documental de la legislación colombiana relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.
- Determinar las categorías de análisis sobre la legislación de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.
- Establecer la relación de los resultados del análisis, realizado a las categorías sobre la normatividad de inclusión laboral de personas con discapacidad, con la gestión organizacional.

Marco referencial

El siguiente capítulo corresponde a la relación de las referencias conceptuales, teóricas y legales dentro de las que se enmarca la realización de este trabajo de investigación, las cuales giran alrededor del tema desarrollado en este estudio, referido a la inclusión laboral de personal con discapacidad y la evolución que ha tenido este marco normativo en Colombia.

No obstante, antes de dar paso a las definiciones conceptuales, los planteamientos teóricos o la promulgación de las leyes, es preciso empezar con entender lo que implica para una persona tener una discapacidad, lo que implica para alguien vivir con alguna limitación física o cognitiva, así como las dificultades que enfrentan para ser incluidos social, cultural y políticamente en acciones participativas de la sociedad en las que habitan.

En tal sentido, es preciso anotar que la discapacidad no es solo un aspecto físico que se relaciona exclusivamente con el cuerpo o la corporeidad de los sujetos, sino que también se incluyen las experiencias directas que viven estas personas con el medio en el que habitan, pero sobre todo con las emociones que sienten al tenerse que enfrentar con las diversas formas en que son tratados socialmente. Por ello, las PcD perciben el mundo y lo comprenden desde sus limitaciones parciales o permanentes, que varían entre una persona u otra. En este punto es necesario que recordemos que existen cuatro tipos de discapacidades: física, visual, auditiva y cognitiva/intelectual y, para poder entender entonces las maneras en que cada una de estas personas percibe, aprende y comprende su realidad, debemos revisar lo que cada una de estas discapacidades significa. (Algaré, 2019) (Diniz, Barbosa, & Rufino, 2009)

En el caso de la primera, la discapacidad física, hace referencia a las personas que poseen limitaciones en su movilidad, lo cual les dificulta el acceso a la participación social en diferentes ámbitos; tal es el caso de las personas que requieren utilizar sillas de ruedas, por ejemplo, para trasladarse de un lado a otro, para ingresar a sitios, o bien aquellas personas que no cuentan con extremidades para, por ejemplo, tomar cosas que necesitan.

La segunda, la discapacidad visual, se refiere a quienes tienen una disminución total o

parcial de la capacidad visual, por lo cual se requiere de cierto tipo de acciones alternativas que permitan que estas personas accedan, por ejemplo, a información, siendo necesario para ello el uso de textos en lenguaje Braille.

La tercera se le considera a las alteraciones cuantitativas que sufre una persona en su sistema auditivo, lo cual les compromete de forma parcial o total la audición y, por ende, les generan ciertas barreras comunicativas para interactuar con otros individuos. Recordemos que los seres humanos construyen y entienden su realidad a partir de la percepción sensorial y los procesos cognitivos que estos producen en su mente. Es decir, en el caso de las personas cuyo desarrollo físico y mental fue adecuado y completo, tendrá mayor facilidad para acceder a la realidad que le circunda, así como a interactuar con quienes tienen las mismas capacidades sensoriales, debido a que puede aprender sobre ello a través de la vista y del oído, aprende a diferenciar las cosas y a cómo nombrarlas, desde el lenguaje verbal y no verbal. En cambio, para las personas con discapacidad auditiva, acceder al mundo y a la realidad amerita el uso de un lenguaje especializado que necesita el uso de las manos para ello: es la lengua de señas, que varía según el idioma y la cultura en que se comparte. En Colombia, las PcD auditiva aprenden sobre su realidad y se comunican a través de la lengua de señas colombiana y, por ello, para facilitar la interacción con esta población, es preciso el aprendizaje de este tipo de lenguaje.

Finalmente, el cuarto tipo de discapacidad es mucho más compleja y abarcante, pues corresponde a aquella en la que la persona muestra serias limitaciones o cierto retraso en sus capacidades intelectuales, o bien en su conducta o comportamiento dentro de su entorno que le impiden adaptarse con facilidad a este. Son deficiencias que afectan seriamente el ritmo de aprendizaje que requiere una persona para adquirir las competencias necesarias que le permitan desarrollarse de forma integral. Es preciso dejar anotado que la discapacidad cognitiva se expresa en relación con el entorno, por lo cual su manifestación “[...] depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene a su alrededor”. (Plena Inclusión,

s.f., párr. 1) Por ello, en este tipo de discapacidad se incluyen a personas que nacieron con Síndrome de Down, Autismo, retardo mental, etc., con quienes se deben utilizar estrategias de cuidado especial, debido a que estas personas se consideran altamente sensibles y frágiles, procurando que los ambientes sean seguros, saludables y cómodos, para que no representen riesgos para su salud. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] - Secretaría Distrital de Integración Social [SISD], 2010)

Por consiguiente, retomando la idea previa, cada una de las características que poseen estas discapacidades descritas antes implican de parte de la persona que tiene esta condición unas formas diferentes de habitar sus entornos y convivir con otras personas; mejor aún, merece de parte de quienes no poseen estas condiciones aprender y mantener ciertas conductas empáticas de tal forma que las acciones que realicen no se inclinan únicamente hacia quienes comparten las mismas condiciones físicas, cognitivas, visuales o auditivas, sino que apunten a actitudes mucho más incluyentes que demuestren respeto por la diferencia y que elimine toda barrera social que obstaculiza el correcto desarrollo y la adecuada participación de todos los ciudadanos. (Diniz, Barbosa, & Rufino, 2009)

Sobre el caso de las personas con discapacidad física, Angulo (2019) nos indica que esta manera de vivir la ciudad por parte de una PcD, o bien cualquier espacio en que se desenvuelva esta población, encuentra barreras de movilidad que “[...] inciden en la forma de vivir la ciudad de las personas con discapacidad”, (p. 3) ya que son elementos materiales que bloquean el uso, acceso y tránsito en los espacios que frecuentan; factores de espacio público que restringen las actividades a las que pueden tener acceso cotidianamente. Estos elementos obstaculizadores se entienden como resultado de los problemas estructurales que existen en la sociedad y que surgen de “imaginarios y estereotipos que colocan a la persona con discapacidad como <<dependiente>> de otros sin discapacidad”. (Ibidem)

Lo más interesante de los planteamientos de Angulo es que, además de estas barreras materiales que existen como consecuencia del imaginario de dependencia que se tiene de las

personas con discapacidad física, también existen otras que, indiscutiblemente, se vinculan a este supuesto compartido socialmente, se trata de las barreras de tipo relacional; estas hacen referencia a las actitudes y conductas que se asumen socialmente frente a la idea de la discapacidad, colocando “[...] el énfasis en la alteración de la función corporal que provoca la deficiencia”; (Ibidem) es decir, la (re)producción de este tipo de barreras relacionales conduce a la generación de representaciones sociales que llevan a que las personas perciban la discapacidad en relación con el sujeto que la posee, tomando en cuenta la parte, en lugar del todo.

Así pues, aun cuando en este caso solo se hace referencia a las personas con discapacidad física, es una situación que se repite en las otras discapacidades diferentes, en tanto se asume que son sujetos que merecen una atención especial, cuando en realidad lo que merecen es una atención igualitaria, un trato equitativo. Tal como lo plantean Ferreira y Toboso (2013), dos investigadores con discapacidad que reaflexionan frente a las maneras diversas que tiene esta población de experimentar la vida; en sus propias palabras, la discapacidad es una experiencia que se vive a través del cuerpo y las emociones estableciendo con ello que esta puede configurarse partiendo de la idea de un cuerpo que se moviliza emocionalmente hacia la “búsqueda permanente de reconocimiento”, (p. 3) en la medida en que se entiende que no solo las personas con discapacidad asumen tal comportamiento o actitud, sino que es una constante que se repite en todos los seres humanos por igual. (Ferreira & Toboso, 2013)

Por tales razones, dentro del mundo organizacional se perciben ciertas presunciones con respecto a la vinculación laboral de las personas con discapacidad, debido a las características que posee cada uno de estos tipos que se presentaron antes y los imaginarios que se reproducen y comparten desde la ciencia médica sobre esta población, como sujetos cuyo cuerpo se encuentra “defectuoso”, en comparación con otros cuerpos que pueden cumplir sus funciones de manera adecuada y eficiente, tal como lo demanda el mercado laboral. (Ferreira & Toboso, 2013) Por ello, dicen estos investigadores, desde la interpretación que

realizan del curriculum, como criterio de “objetividad”, es decir, desde un elemento que no muestra el cuerpo ni las emociones de quien busca empleo,

[...] queda reducido a nada ante la evidencia, inmediata, corporal, de la discapacidad. En la objetividad que me avala no tengo discapacidad (no lo pongo nunca en el currículum), en la experiencia subjetiva que me da acceso al trabajo (la entrevista), mi cuerpo define mis oportunidades y mi currículum no vale nada. La racionalidad que niega la discapacidad no puede negar la corporalidad que la hace evidente. (p. 7)

En conclusión, entendiendo este planteamiento de Ferreira y Toboso, el mundo organizacional tiene vicios en los procesos de selección de personas con discapacidad en la medida en que no es el currículum lo que se observa, sino el cuerpo; es decir, la hoja de vida puede contener la información precisa sobre la formación académica más avanzada que pueda haber realizado el sujeto que busca el empleo, sin embargo, al enfrentarse personalmente, en cuerpo presente con sus potenciales empleadores, es el cuerpo el que habla y a partir del cual estos deciden si se contrata o no a esta persona, en tanto pueda o no realizar las funciones que se le demanden o exijan.

En el momento en que se empieza dentro del mundo organizacional a cambiar estas conductas frente a la discapacidad y se desarrollan acciones incluyentes que alienten a las personas con discapacidad a que asumen roles similares a los que cumplen otras personas sin discapacidad, se da paso a una administración cuyas acciones organizativas se inclinan hacia la inclusión de esta población al mundo laboral con todas las condiciones necesarias para ello. No es solo un tema de acondicionar los espacios al interior de las empresas, las edificaciones o las vías públicas, para que las PcD puedan moverse adecuadamente, sino que requieren de actos administrativos que enfatizan en el fortalecimiento de ambientes laborales en los que todos puedan laborar sin la necesidad de que haya diferenciación alguna entre los miembros del equipo de trabajo.

En otras palabras, además de animar a estas personas, es preciso convertirse en garantes de los derechos que tienen que cumplirse obligatoriamente para beneficio de esta comunidad, asegurando políticas y sobre todo prácticas incluyentes, adecuadas y vigentes, que permitan y conduzcan a comportamientos más respetuosos, tolerantes y sensibilizados frente a la discapacidad, libres de estereotipos que impiden la participación de estas personas en roles y actividades previstas en la vida social: estudiante, empleado, padre de familia, etc.

Asegurar la inclusión laboral dentro las organizaciones, con todas sus letras en mayúsculas, de esta comunidad se hace cada vez más primordial y relevante, ya que, en el caso de la prevención y promoción relacionadas con la salud, ayuda a que estas personas puedan aprovechar los beneficios que tienen aquellos sujetos sin discapacidad, en igualdad de condiciones.

Nótese que no se asume que ninguna de las dos partes deba tener un tratamiento diferenciado o “especial”, sino que, a partir de las acciones administrativas incluyentes, el sujeto con discapacidad tenga la oportunidad de sentirse parte del grupo y no un elemento diferente de este, que debe ser tratado con algunas particularidades. Tal es el caso de algunas de las políticas organizacionales que propenden por el desarrollo de programas que promueven la actividad física, el cuidado de la nutrición y la eliminación del consumo de tabaco, alcohol o drogas, así como programas de revisiones médicas generales, o pruebas para detectar anomalías en la salud o enfermedades de consideración. Estos son solo algunos de los ejemplos que pueden desarrollarse en las organizaciones para consolidar prácticas empresariales incluyentes.

Pero ¿Por qué es importante esta inclusión? Pues, sencillamente, porque manteniendo una actitud de espaldas a la realidad organizacional que viene transformándose en el mundo, se dejan de considerar una enorme cantidad de sujetos potencialmente funcionales para los requerimientos laborales que bien pueden aumentar los índices de producción de las empresas y, por ende, del producto interno bruto de una país. En palabras precisas,

la inclusión de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad, así como garantizar que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos. (Centers for Disease Control and Prevention, 2020, párr. 11)

En Colombia, esta es una situación que debería generar absoluta preocupación, si se tiene en cuenta que, durante 2018, se identificó que el 64% de la población con discapacidad no cuenta con ingreso alguno, según las estadísticas arrojadas por el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), lo que indica que de los 4,2 millones de individuos que se piensa puede estar conformada esta población, cerca de 3 millones de colombianos que necesitan atención y cuidado completo por parte de otra persona, es decir, que dependen económicamente de esta. (Portafolio, 2018)

Por su parte, en 2019, la tasa de desempleo de PcD en el país tuvo un aumento de 7 puntos porcentuales frente al año 2018; es decir, de los 3 millones de ciudadanos que tienen discapacidad, el 71% no cuenta con contrato alguno, lo que los deja en actividades laborales informales o bien sin ningún tipo de empleo que les permita subsistir por su cuenta (Rodríguez, 2019). Es pues, una verdadera problemática que Colombia no haya entrado completamente en el grupo de países que vienen asumiendo la discapacidad como una oportunidad de crecimiento social y económico, por lo cual se hace necesario transformar el imaginario colectivo existente en torno a la discapacidad y las alternativas de solución para que las organizaciones empiecen a vincularlos a sus equipos de trabajo.

2.1. Marco conceptual

Atendiendo a las definiciones de los conceptos más relevantes de esta investigación, que permiten comprender el problema en cuestión, a continuación, se relacionan aquellos que se consideran fundamentales para ello:

2.1.1. Normatividad colombiana

Teniendo en cuenta que una norma es considerada como un medio a través del cual los derechos y deberes de las personas en una sociedad se hacen palpables y se establece un ordenamiento jurídico, podemos decir que la normatividad colombiana, siendo esta asumida como la cualidad de normativo, se entiende como un conjunto de normas que se comparten y cumplen de forma obligatoria en Colombia; dentro de esta normatividad se diferencian: la Ley, la Ley Estatutaria, el Decreto de Ley, el Decreto, el Acuerdo, la Ordenanza, las Directivas, la Resolución y la Sentencia. (Archivo General de la Nación colombiana, s.f.) (Ávila, 2020)

2.1.2. Enfoque de derecho

Cuando se habla de enfoque de derechos se hace referencia no solo a los resultados que se esperan ver, sino también a la forma en que tales resultados pueden ser logrados. Es un enfoque en el que las personas son reconocidas como agentes constructores de su propio desarrollo, por lo que se les debe educar, informar y empoderar para que participen de forma activa en todos los ámbitos de la sociedad. Adicionalmente, este enfoque desarrolla, por un lado, las capacidades de aquellos sujetos o entidades que deben garantizar los derechos de las personas, en tanto esto les permite cumplir con sus obligaciones legales; y, por otro lado, incentiva a quienes son titulares de derechos a que se manifiesten en procura de su reivindicación. (Hernández M. , 2015) (Giménez & Valente, 2010)

2.1.3. Responsabilidad organizacional

En el momento en que las acciones de las organizaciones empezaron a trascender el ámbito local en el que estas desarrollaban sus actividades, donde proveían empleos, bienes o servicios, e impactar en otros espacios, se empezó a discutir sobre lo que se conoce hoy día como Responsabilidad Organizacional, o también conocida como Responsabilidad Social Organizacional o Empresarial (RSO) (RSE). En este sentido, tomando en cuenta los significados que tienen ambos términos, Responsabilidad y Organización, se entiende entonces que la RO es la capacidad que tiene una organización para responder de forma adecuada a la

sociedad o el entorno en el que esta se encuentra realizando sus actividades. (Santa, 2016)
(Cardona, s.f.) (Cajiga, s.f.) (Duque & Cardona, 2013) (Berbel, Reyes, & Gómez, 2007)

2.1.4. Inclusión laboral

Según el Ministerio del trabajo de Colombia (s.f.), la inclusión laboral se entiende como una actitud humanista por parte de todas las esferas de la sociedad, en las que deben cumplirse de forma obligatoria ciertas medidas políticas que les permitan a las personas menos favorecidas contar con oportunidades concretas que les posibilite gozar de su derecho al trabajo, a ganarse la vida de forma digna pero, sobre todo, llevando a cabo acciones personales o colectivas libres de discriminación. En palabras sencillas, se trata de hechos sociales de absoluto cumplimiento que respetan completamente lo que dictamina la Ley colombiana relacionada con las posibilidades reales y efectivas que tienen las personas “[...] de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos sin ninguna limitación o restricción”. (Ley Estatutaria 1618, 2013, p. 10)

2.1.5. Discapacidad

El término discapacidad es uno de los que más cambios ha tenido, en vista de las diversas interpretaciones que se le han proporcionado a través de la historia, lo que llevaron a que esta definición pasara de un enfoque médico, que la asumía como una enfermedad, hacia un enfoque de derechos. Por ello, en la actualidad, el concepto de discapacidad se entiende como una condición física o cognitiva duradera en la que se encuentran ciertas personas, que les enfrenta a notables barreras de acceso o bien que les dificulta su participación equitativa en diversos contextos sociales como la escuela, la salud, el trabajo, etc. (RAE, 2020) (Hernández M. , 2015) (Cáceres, 2004)

2.1.6. Persona con discapacidad (PcD)

Por su parte, teniendo en cuenta lo anterior, una persona con discapacidad viene considerándose como aquella que posee ciertas limitaciones físicas o cognitivas/intelectuales permanentes, quienes interactúan con otros sujetos de forma equitativa, pues deben sortear

ciertas barreras que les imposibilita su participación plena, efectiva y equitativa dentro de la sociedad en la que cohabitan. En otras palabras, una PcD incluye a toda persona cuyas funciones y/o estructuras corporales presentan algún tipo de variación por lo cual le produce ciertas limitaciones en la ejecución de actividades, así como restricciones en su participación social. (Ministerio del Trabajo, s.f.) (Hernández M. , 2015)

2.2. Marco teórico

A continuación, se expondrán las bases teóricas más sobresalientes, a partir de las cuales se abordará el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad. Para ello, es preciso empezar revisando el enfoque teórico de derechos, a partir del cual se entiende que estos (los derechos humanos, específicamente) se consideran que son iguales para todas las personas del mundo, e inalienables, sin importar su raza, género, ideología, religión, etc.

Con ellos se pudieron configurar los cimientos para derechos como la libertad, la justicia y la paz, según lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas, en su Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, que se entiende como

[...] un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

A partir de esta declaración se pudieron configurar los mínimos básicos para la promoción y protección de los derechos fundamentales de todos los seres humanos, por lo que se decretaron los siguientes ejes rectores: Universalidad e inalienabilidad, Indivisibilidad

Interdependencia y la interrelación, La no discriminación y la igualdad, Participación y la inclusión, Rendición de cuentas y el estado de derecho. (UNICEF, 2015)

Como bien se puede observar, el eje rector de participación e inclusión es el que se relaciona con los propósitos investigativos del presente trabajo, por lo que es preciso explicarlo a continuación, según la adaptación realizada por UNICEF (2015):

Todas las personas y todos los pueblos tienen derecho a contribuir, disfrutar y participar activa y libremente en el desarrollo civil, político, económico, social y cultural, a través de lo cual los derechos humanos y las libertades fundamentales pueden hacerse efectivos. (párr. 7)

Como se puede entender, este derecho fundamental, establecido desde la declaración de los derechos humanos, ayudará a que se pueda analizar si las leyes colombianas, referidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se encuentran acordes con esta declaración, o si bien, por el contrario, existen vacíos que deban ser revisados y resueltos. Por ello, es preciso que se indague si la ley colombiana hace referencia al derecho que tienen los colombianos que poseen algún tipo de discapacidad al disfrute y la participación activa y libre de su desarrollo social, cívico, político, cultural, así como las formas en que tales libertades se promueven a partir de esta Ley.

Por otra parte, se tendrá en cuenta la teoría sobre la ecología del desarrollo humano, de Bronfenbrenner (1987), en la medida en que esta se considera:

[...] el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos, y por los contextos más grandes en los que están incluidos dichos entornos. (p. 40)

Esta teoría contribuye a la explicación sobre el vínculo existente entre los individuos y ciertos factores sociales, culturales, políticos, económicos, etc., que estos adoptan para

posibilitar un desarrollo adecuado, conforme al entorno en que estos se desenvuelven. En el caso de las personas con discapacidad, esta teoría permitiría observar al individuo, analizarlo y describirlo, así como el ambiente en que se encuentra inmerso. Son estos dos elementos los que permiten describir sus características y partes, posibilitando un análisis riguroso de esta relación bidireccional entre el sujeto y el ambiente toda vez que uno de los dos se encuentra en el nivel más interno de donde procede el desarrollo de la persona: puede ser su hogar, su familia, su trabajo o su escuela. Por su parte, el nivel externo o segundo nivel se consideran las relaciones que se producen entre los diversos ambientes en que este sujeto se va desarrollando, los cuales son decisivos para ello. Finalmente, el tercer nivel corresponde al proceso de desarrollo mismo del sujeto, quien se ve influenciado por acontecimientos que se presentan en entornos en los que este ni siquiera hace presencia.

2.3. Estado del arte

Rojas (2017), en su trabajo de investigación: *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?*, documentó la experiencia sobre inclusión laboral que tenían las personas con discapacidad de la ciudad de Concepción, en Chile, para revisar si se cumplía lo establecido en la Ley 20,422 en relación con las normas para la igualdad de oportunidades e inclusión social. Por tal motivo, este estudio tuvo la participación de personas con discapacidad física, motora, mental y sensorial, a partir de las cuales se analizaron sus opiniones o discursos en torno a sus experiencias de vida, sus percepciones y sentimientos, frente a esta problemática de falta de empleo para ellos.

Aristizábal, Rodríguez y Blanquiceth (2021), en su investigación: *Los ajustes razonables: Estrategias de inclusión laboral para personas con diversidad funcional en Colombia*, indagaron sobre la discriminación y la desigualdad que padece esta población frente a las oportunidades y condiciones laborales en el país. Encontraron, además, escasez y desorganización en el desarrollo jurídico y doctrinal de los ajustes que debían realizarse en forma razonable lo que les

llevó a “establecer su alcance jurídico en los puestos de trabajo para las personas con diversidad funcional en Colombia” (p. 9).

Mesías y Polanco (2016), en su trabajo de investigación: Estado del arte: Una mirada sobre la construcción de conocimiento en discapacidad en CINDE, desde la diversidad funcional, revisaron el estado del arte sobre discapacidad en las tesis elaboradas dentro del programa de maestría Desarrollo Educativo y Social, de la Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (CINDE), donde encontraron que, de las 752 tesis realizadas, solo 26 cumplieron con los criterios investigativos y de inclusión relacionados con los criterios de selección establecidos por los autores.

Espinoza (2016), en su artículo: Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia, revisa el impacto que tiene la condición de discapacidad frente la probabilidad de ser vinculado laboralmente activo en el país, a partir del análisis realizado a la Encuesta de Calidad de Vida 2013, desde un enfoque de género.

2.4. Marco jurídico

Dentro del marco normativo que se tiene en cuenta para el desarrollo de este trabajo de investigación se encuentran las siguientes leyes y decretos promulgados que garantizan el respeto de los derechos fundamentales que tienen las personas con discapacidad en Colombia. Tomando en cuenta que el Estado colombiano debe mantenerse en conexión con la jurisprudencia internacional y adoptarlas, como un ejercicio adicional se revisan las normativas enfocadas hacia la discapacidad a nivel internacional.

En tal sentido, el marco normativo que sustenta este trabajo de investigación es el siguiente:

2.4.1. Derecho internacional sobre discapacidad

2.4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU (1948)

A nivel internacional, se tiene en cuenta que esta declaración se refiere a los derechos

humanos de todas las personas del mundo, en general, sin realizar ningún tipo de etiqueta o separación; por ello, se resalta de esta normativa internacional lo concerniente a los ideales que se tienen sobre los seres humanos como seres nacidos libres, que gozan de esta condición como sujetos civiles o políticos, lo cual se asume como sustento legal para la realización de una investigación enfocada en los derechos de personas con discapacidad. (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.1.2. *Declaración de los derechos de los impedidos - ONU (1975)*

A partir de la expedición de esta declaración, la ONU proclama la igualdad de derechos civiles y políticos que tienen las personas consideradas impedidas (hoy se denominan en condición de discapacidad), concernientes a trato igualitario, así como como a la igualdad de acceso que deben garantizarse a esta población a los servicios que propenden por el desarrollo de sus capacidades, de tal forma que se asegure y acelere su integración social. (Ministerio de Salud, 2019) (INSOR, s.f.)

2.4.1.3. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – ONU (1976)*

En su artículo 6, este pacto establece el derecho al trabajo que poseen todas las personas humanas, es decir, la oportunidad que tienen todos los seres humanos de ganarse el sustento a través de un trabajo o una labor que realice y que haya escogido de forma libre y autónoma. (Organización de la Naciones Unidas, 1976)

Por su parte, en el artículo 7 del pacto, se reconoce el derecho que tienen todas las personas de contar y disfrutar de unas condiciones adecuadas de trabajo, “equitativas y satisfactorias” (párr. 20) que les aseguren una remuneración, salario equitativo e igualdad frente la labor realizada, condiciones dignas para el trabajador y su familia, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades para ser promovido, sin más requisito que el tiempo de servicio y sus capacidades y, finalmente, el descanso y disfrute del tiempo libre.

2.4.1.4. *Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas – OIT (1983)*

De esta normativa, se analizan las alternativas con las que cuentan las personas con discapacidad (“inválidas”, como se expresa en el documento), dentro del Convenio, establecido en el numeral 159 que plantea el derecho que tiene esta población a que se les garantice la obtención de un empleo y conservarlo, así como la posibilidad de contar con oportunidades de progreso en y con el empleo alcanzado (Ministerio de Salud, 2019).

2.4.1.5. *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad – OEA (1999)*

De esta convención interesa el compromiso que adquieren los Estados parte con el que se enfatiza la necesidad y obligación que tiene de adoptar “medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole” (Ministerio de Salud, 2019, p. 3) para asegurar que estas personas gocen de sus derechos fundamentales sin que sean discriminadas por su condición física, visual, auditiva o cognitiva/intelectual, de tal manera que estas puedan acceder a todos los espacios de participación social. Tales acciones discriminatorias se establecen en las formas en que, precisamente, se les distingue, excluye o restringe de las actividades en las que participa el resto de la sociedad, pero también se resalta que esta distinción es justificada en la medida en que sea al “al servicio de una mejor y mayor inclusión”. (Ibidem)

2.4.1.6. *Convención de las personas con discapacidad – ONU (2006)*

Para los propósitos investigativos de este análisis, se destaca esta convención específicamente por la serie de ámbitos fundamentales diversos en los que se enfoca, dentro de los que se encuentra “la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación”. (Ministerio de Salud, 2019, p. 4) (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

2.4.2. Normatividad internacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad

2.4.2.1. *Recomendación 99 (R099) de adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos – OIT (1955)*

La R099 enfatiza en las acciones pertinentes que les asegure a las personas con discapacidad todos medios necesarios a su disposición que le ayuden a adaptarse o readaptarse profesionalmente, sin distinción del origen o la naturaleza de su condición o discapacidad o su edad, siempre y cuando pueda recibir preparación para “ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo” (Organización Internacional del Trabajo, 1955, párr. 13).

2.4.2.2. *Declaración de los Derechos de las Personas con Retardo Mental – ONU (1971)*

En esta declaración se establece la obligación que se tiene de que las personas con retraso mental cuentan con los mismos derechos que los demás seres humanos y se resalta, en el numeral 3, que estas personas tienen “[...] derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil”. (Corte Constitucional de Colombia, 1971, párr. 10) (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.2.3. *Numeral 7 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos – ONU (1975)*

En el numeral siete de esta declaración se proclama la igualdad de derechos civiles y políticos que tienen estas personas humanas, de recibir garantías frente a su

[...] seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales. (UNESCO, 1981, p. 7)

2.4.2.4. *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad – ONU (1982)*

Programa adoptado por las Naciones Unidas en el que se destaca el literal E, numeral 128, que establece la necesidad de los Estados Miembros de procurar políticas con las cuales se disponga de una estructura auxiliar de servicios que les permita a las personas con

discapacidad de zonas rurales o urbanas gozar en igualdad de condiciones y oportunidades de un empleo “productivo y remunerado en el mercado laboral” (Organización de los Estados Americanos, 1982, p. 32).

Sumado a ello, el numeral 129 proclama medidas diversas para el apoyo a la integración de estas personas humanas en el mercado laboral, presentando alternativas como:

[...] sistema de cuotas con incentivos, empleos reservados o asignados, préstamos o donaciones para pequeñas empresas y cooperativas, contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, exenciones impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores con discapacidad (Ibidem).

2.4.2.5. *Declaración de las necesidades básicas de las personas sordociegas – CMHHK (1989)*

Adoptada por la Conferencia Mundial Histórica Heller Keller, en Estocolmo, esta declaración establece, en su numeral 4, el derecho a la seguridad económica que tienen todas las personas sordociegas que les garantice la satisfacción de sus necesidades y, por ende, “[...] el derecho a un trabajo proporcional con sus capacidades y habilidades para participar en otras tareas significativas, para las cuales deben proveerse entrenamiento y educación”. (World Federation of the Deafblind, 1989, párr. 22)

2.4.3. Normatividad colombiana sobre discapacidad

2.4.3.1. *Declaración de Cartagena de Indias (1992)*

A partir de esta declaración, se establecieron políticas integrales enfocadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Iberoamérica y se establece la democratización dentro de sus principios rectores, que supone facilitar el acceso a todos los ciudadanos por igual al derecho que tienen al goce pleno de su vida y la participación en el desarrollo socioeconómico y sociocultural de sus comunidades; todo ello, a partir de “[...] la

generación de políticas, estrategias y medios que promuevan el incremento y la calidad de las oportunidades de educación, salud y trabajo”. (Sistema Único de Información Normativa, 1992, p. 4)

2.4.3.2. *Constitución política de Colombia*

Artículo 13: Es el primero en el que se encuentra referenciado el tema de la discapacidad, aun cuando esta referencia sea ambigua e inadecuada puesto que, dentro del contexto en que se produjo la asamblea constituyente de 1991, este concepto era poco claro y desconocido en el país, ya que estas condiciones se tenían en cuenta como una minusvalía o una disminución de la persona, o bien como una enfermedad física o mental, como bien lo establece este artículo cuando plantea que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Corte Constitucional de Colombia, 2016, p. 17).

Artículo 47: Es otro de los que muestra este tratamiento desconocido sobre la discapacidad; en él se establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran” (p. 22). Es decir, más allá de la voluntad del estado de adelantar políticas que beneficien a esta población colombiana, desde la forma de nombrarla se muestra una irregularidad e inequidad, al asumirla como un sujetos “diferentes” que requieren una atención “especial”.

Artículo 25: En relación con el trabajo, la Constitución establece que este es “un derecho y una obligación social” (p. 17) que tiene el Estado colombiano de garantizarle y protegerle a todos sus ciudadanos por igual. En sus propias palabras, se dice que “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (p. 17).

Artículo 53: Se plantea que es función del Congreso de la República la expedición del estatuto del trabajo que tiene en cuenta los siguientes principios mínimos fundamentales:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, pp. 26-27).

Artículo 54: En términos específicos, relacionado con las personas con discapacidad, la Constitución Política de Colombia establece que es deber del Estado el que debe procurar “[...] la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. (p. 27)

2.4.4. Normatividad colombiana sobre inclusión social y discapacidad

2.4.4.1. Decreto 2381 de 1993

A partir del cual se declara la celebración anual del día nacional de las personas con discapacidad. Tal celebración demanda de parte de todos los estamentos del gobierno nacional la dedicación de actividades que propendan por el ejercicio sensibilizador de la sociedad colombiana frente al tema de la discapacidad. (Sistema Único de Información Normativa, 1993)

2.4.4.2. Ley 163 de 1994

A partir de la promulgación de esta Ley, en el artículo 16, se garantiza el derecho de todas las personas a participar en las elecciones nacionales y ejercer su derecho al sufragio, con acompañamiento “[...] hasta el interior del cubículo de votación”. (Legis Xperta, 1994, párr. 40)

2.4.4.3. *Ley 361 de 1997*

En el capítulo IV de esta Ley, referida a la integración laboral de las personas con discapacidad, su artículo 22 establece que es responsabilidad del gobierno nacional de Colombia la adopción de “medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas <en situación de discapacidad>”. (Secretaría del Senado de Colombia, 1997, párr. 38)

2.4.4.4. *Ley 368 de 1997*

A partir de esta Ley se produce la creación de la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz y el Fondo de Plan Nacional de Desarrollo Alternativo, dentro la cual se dicta, entre otras disposiciones, que se incluyen a las personas con discapacidad en los planes y las funciones del Fondo de Paz (Art. 11) y se creen los programas de la red de solidaridad dirigidos a personas con discapacidad y otras poblaciones (Art. 12). (Departamento de la Función Pública, 1997)

2.4.4.5. *Ley 762 de 2002*

A partir de la promulgación de esta Ley se aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Secretaría del Senado, 2002). En su artículo tercero, numeral 1 y literal a, el Estado colombiano se compromete a la eliminación progresiva de todas las manifestaciones discriminatorias hacia los individuos con discapacidad y a la promoción de la

[...] integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración [...]. (párr. 15)

2.4.4.6. *Ley 909 de 2004*

Esta Ley regula el empleo público en Colombia y, a partir del artículo 52, se establece como medida gubernamental la protección de la población desplazada del país, por razones de violencia, así como a las personas que se encuentren en algún tipo de discapacidad.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

2.4.4.7. *Ley 982 de 2005*

El capítulo octavo de esta Ley establece el Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas, y en este, en su artículo 35 dicta que, dentro de su política de empleo, el gobierno de Colombia tiene el deber de asegurar a la población sorda o sordociega, “[...] un porcentaje e 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 [...]”, siempre y cuando estas personas cumplan con los requisitos formativos. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2005, párr. 79)

2.4.4.8. *Ley 1098 de 2006*

Conocida también como Código de Infancia y Adolescencia, esta Ley se ocupa de la protección y la garantía de los derechos de los menores de edad con algún tipo de discapacidad en Colombia (Artículos, 36, 43, 44, 46 y 142). (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2006)

2.4.4.9. *Ley 1306 de 2009*

De manera específica, esta Ley establece las normas de protección para las personas con discapacidad mental, dentro de las cuales se encuentran las relacionadas con el derecho al trabajo que tienen estas personas. El artículo 13 establece, por lo tanto, que el Estado colombiano es responsable de garantizar “[...] los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental” (Secretaría del Senado, 2009, párr. 55), proporcionándoles la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo estable, escogido y

aceptado de manera libre dentro del mercado laboral, así como garantizándoles ambientes de trabajo “[...] abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad”. (Ibidem)

2.4.4.10. Ley 1346 del 31 de julio de 2009

El gobierno colombiano establece y aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, o Ley 1346 de 2009, desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptara esta convención, en 2006; esto obligó al Estado a perfeccionar “el vínculo internacional respecto de la misma”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2009)

Con respecto al tema laboral y el derecho de las personas con discapacidad, se puede leer en el artículo 8, que los Estados Partes toman como compromiso la adopción de “medidas inmediatas efectivas y pertinentes para” (p. 5), como la que se establece en el literal b que dice lo siguiente: “Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad” (ibidem).

Sumado a ello, en el artículo 27, referido al título “Trabajo y empleo”, en su punto número 1 se establece que

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (p. 10)

2.4.4.11. Ley 1275 de 2009

A partir de la promulgación de esta Ley se establecen lineamientos de política pública nacional para las personas con enanismo y baja estatura; en su artículo 6, literal d, se presentan las líneas de acción de la política, referida al impulso que el Estado realizará para posibilitar el “[...]”

acceso y permanencia a la educación, el empleo, la salud, a un medio ambiente sano, la capacitación, la recreación y el deporte, la cultura y el turismo [...]”. (Ministerio de Salud Nacional de Colombia, 2009, p. 2)

2.4.4.12. *Ley 1448 de 2011*

También conocida como Ley de Víctimas, surge como medida para la atención, asistencia y reparación integral de todas las personas que hayan resultado víctimas del conflicto armado en Colombia (Sistema Único de Información Normativa, 2011), dentro de la cual se dictan disposiciones enfocadas a la población con discapacidad, a saber:

Artículo 13: Es un principio de enfoque diferencial, con el cual se reconoce la existencia de poblaciones con particularidades diferentes “[...] en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad” (párr. 32).

Artículo 51: En el que se establecen medidas de protección necesarias para asegurar el derecho a la educación de las personas víctimas del conflicto armado, bien sea en nivel escolar de básica primaria, secundaria, media y superior, con especial atención a “[...] mujeres cabeza de familia y adolescentes y población en condición de discapacidad”. (párr. 90)

Artículo 136: A través del cual se ordena la implementación de un programa de rehabilitación que le permita a las personas víctimas del conflicto armado a desempeñarse de manera individual y colectiva “[...] en su entorno familiar, cultural, laboral y social y ejercer sus derechos y libertades básicas [...]”. (párr. 415)

2.4.4.13. *Conpes 161 de 2013*

Siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 1257 de 2008, correspondiente a las medidas de atención establecidas para su implementación, este documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) incluye dentro de los beneficiarios a las mujeres con discapacidad que hayan sido víctimas del conflicto armado, así como a su cuidador o cuidadora, e hijos o hijas mayores de edad con discapacidad. (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.4.14. Ley 1618 de 2013 – Estatuto de Ley de la Discapacidad

El estatuto de Ley de la discapacidad nace como una oportunidad para la actualización del marco normativo colombiano, de tal forma que pudiera estar en consonancia con lo que establecido en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, en 2008 (Parra, 15 de noviembre, c. 2012). De esta forma, en este estatuto se considera como objeto

[...] el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, esto es que no solo se consagra la garantía retórica de los derechos como en anteriores normas, sino, que se avanza en el concepto de ejercer o disfrutar en la práctica del derecho por lo que se acude a las medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad, para el logro efectivo de esas consagraciones jurídicas. (párr. 9)

En esta Ley se encuentra, en su artículo 13, el Derecho al trabajo al que tienen todas las personas con discapacidad de Colombia, por lo cual, se dice allí, en procura de garantizar el ejercicio efectivo de este derecho, “[...] en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión” (Discapacidad Colombia, s.f., p. 3), el Ministerio del Trabajo tiene como compromiso el establecimiento de medidas como la siguiente:

b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;

c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. [...]

e) Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y

superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas;

f) [...] el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, [...] (pp. 23-24).

2.4.4.15. Conpes 166 de 2013

Este documento define los lineamientos que permiten la participación de instituciones u organismos públicos y privados, así como de la mano de la ciudadanía para lograr un avance significativo en la “[...] construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social – PPDIS” (Ministerio de Salud, 2019, p. 8), que tiene como sustento el goce pleno e igualitario de todos los derechos y las libertades fundamentales por parte de las PcD. (Discapacidad Colombia, 2013)

2.4.4.16. Ley 1752 de 2015

Interesa en esta investigación el objeto de esta Ley, que busca establecer sanciones penales a todo acto discriminatorio que se realice contra una persona por razones de su “[...] raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad” (párr. 2), así como otras formas de discriminación, en tanto expresa el respeto que debe tenerse por la diversidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

2.4.4.17. Circular N° 040 de 2015

A partir de la expedición de esta circular, se establecieron “Lineamientos en salud para la gestión de alojamientos temporales” (Ministerio de Salud, 2015, p. 1), con el objeto de prevenir, controlar y mitigar eventos de interés en salud pública. En el numeral 1.7 se estable que

Las Direcciones Territoriales de Salud en coordinación con los Consejos Municipales, Distritales y Departamentales de Gestión del Riesgo de Desastres y demás actores del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD) deben Identificar las personas que enfrentan necesidades especiales de atención por causas físicas o mentales, de conformidad con el enfoque diferencial [...] (p. 2)

2.4.4.18. Ley Estatutaria 1757 de 2015

Esta Ley establece disposiciones para el cumplimiento de la promoción y protección del derecho que tiene las personas a participar democráticamente; cabe anotar que en el artículo 79 se plantea la composición del Consejo Nacional de Participación Ciudadana, en el cual debe incluirse un representante de la población con discapacidad. (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.4.19. Circular Conjunta Externa N° 15 de 2015

Se tiene en cuenta esta circular, debido a que en ella se propone el Plan de Choque para el aumento de “[...] la participación de niños, niñas y adolescentes escolarizados con discapacidad en el programa Más Familias en Acción”. (Ministerio de Salud, 2019, p. 9)

2.4.4.20. Resolución No.1516 de 2016

Esta resolución permitió la aprobación de el lineamiento técnico que permite la atención de los niños, las niñas, los adolescentes e incluso las personas mayores de edad, en las que se incluyen aquellos cuyos derechos son inobservados, que hayan sido amenazados o vulnerados sus derechos, así como quienes tengan algún tipo de discapacidad. (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.4.21. Resolución No.7155 de 2016

Se expide esta resolución, con el fin de establecer lineamientos que permitan contar con una “[...] ruta de actuaciones y modelo de atención para el restablecimiento de derechos de los niños, las niñas, los adolescentes y mayores de 18 años con discapacidad”. (Ministerio de Salud,

2019)

2.4.4.22. Ley 1804 de 2016

Establece la política pública para el desarrollo integral de la primera infancia en Colombia; esta Ley incluye, en su artículo 7, los derechos de niños y niñas con discapacidad. (Ministerio de Salud, 2019)

2.4.4.23. Decreto 1350 de 2018

Desde la promulgación de esta Ley, se cuenta con un capítulo adicional al Decreto 1066 de 2015, en el que se enfatiza en las personas con discapacidad, en cuanto relacionan medidas para la “creación y funcionamiento de las organizaciones de personas con discapacidad que las representen” (Departamento Administrativo de Función Pública, 2018, párr. 1)

Así pues, como puede observarse, se cuenta con una cantidad bastante significativa de normativas nacionales referidas a la discapacidad, pero sobre todo a la integración o la inclusión de diferente tipo, que van desde lo educativo, lo social, lo cultural, lo laboral, la salud, recreación, entre otros, con los cuales no solo se sustenta este trabajo de investigación, sino que proporciona una hoja de ruta importante para las indagaciones que deben realizarse en materia legislativa, así como para su posterior análisis, que se presentará más adelante.

Metodología

En el siguiente capítulo, se presenta la metodología que se utilizó para el desarrollo de este trabajo de investigación. Para establecer esta propuesta metodológica, fue preciso escoger el tipo de investigación más adecuado para los propósitos de estudio y la consecución de los objetivos; de igual forma, se necesitó establecer el diseño del trabajo, con el cual se pudiera abordar el análisis de la legislación colombiana, enfocados en el tema específico de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia

3.1. Tipo, alcance y diseño de investigación

Por tal motivo, en primera instancia se hace necesario afirmar que, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) y de acuerdo con la literatura revisada y analizada previo a la selección del tipo de investigación, este estudio se considera básicamente de tipo cualitativo, descriptivo y documental. En este orden de ideas, se considera una investigación de enfoque cualitativo, en la medida en que esta utilizó la recolección y el análisis de los datos para “afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación”. (p. 7)

Por su parte, el alcance de esta investigación es descriptivo, en tanto se entiende que, con su uso, el investigador pretende la especificación de “[...] las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 92) En el caso que nos convoca, se busca describir de forma específica las características particulares de la legislación Colombia en materia de inclusión laboral de PcD.

En cuanto a la clasificación del estudio como diseño documental, esta obedece a la necesidad de responder a los objetivos específicos que establece la revisión y el análisis de documentos relacionados con la normatividad colombiana, referida a la inclusión laboral de PcD. Por ello, se entiende que la investigación documental depende, esencialmente, de los datos recabados o consultados que se encontraron en documentos cuyas fuentes pueden ser

variadas, que van desde textos escritos (libros, periódicos, revistas, actas notariales, etc.), material fílmico (películas, diapositivas, documentos grabados, etc.), hasta material electrónico o digital (páginas web). Así pues, se entiende por documentos, en sentido amplio, a

[...] todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. (Universidad de Jaen, s.f., párr. 5)

3.2. Población (referencial global) y muestra (referencial sectorial)

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población se entiende como el conjunto de todos los casos estudiados, los cuales contienen una serie de particularidades que concuerdan entre sí. Con base en ello, la población que se considera relevante para el desarrollo de esta investigación mantiene una característica específica: su calidad de población finita o definida. Por ello, esta se encuentra constituida por información documental encontrada en diferentes fuentes como fueron: leyes, revistas científicas, trabajos de investigación, artículos científicos, libros, etc. Cabe anotar que la información que se tomó de estos materiales siguió un criterio de selección innovador y estratégico.

Por su parte, a partir del enfoque de análisis cognitivo que contempla aspectos relacionados con perspectivas o ideas desde las cuales se explican las políticas públicas, según el planteamiento de Muller (2010, citado por Muñoz y Rocha, 2017), quien considera que estas últimas se configuran como espacio en el que todas sociedades construyen su relación con el mundo que les rodea. Esta elaboración de las políticas públicas implica la construcción de una representación colectiva de la realidad en la que se desea realizar la intervención social. Esta es la propuesta central de Muller, teniendo en cuenta que se trata de un enfoque de análisis por el “referencial” cuyas imágenes se toman como referencia para que los actores sociales organicen su percepción sobre el asunto problemático, confronten las alternativas de solución y establezcan las propuestas de intervención más adecuadas.

En sus propias palabras, el referencial corresponde a “una imagen de la realidad social construida a través del prisma de relaciones de hegemonía sectorial y global”, (p. 2) es decir, una idea que se comparte sobre el lugar y rol que ocupa el sector que se tiene en consideración dentro de una sociedad y en un tiempo específico. (Holguín, 2017)

Por tal motivo, se tienen en cuenta que, para el establecimiento de la estructura de significación que posee el referencial, se deben articular cuatro niveles de significado que se relacionan entre sí, como son: 1) Los valores, en los que se representa lo bueno y lo malo, es decir, como un aspecto moral; 2) las normas, a partir de las cuales se establecen las diferencias entre lo real que se observa y lo real que se espera; 3) los algoritmos, que se asumen como relaciones causales de una teoría de la acción, es decir, de un ejercicio práctico sobre la realidad tanto observada como deseada; y , 4) las imágenes, que funcionan como hilo conductor implícito entre los tres primeros, es decir, entre los valores, las normas y los algoritmos. (Muñoz & Rocha, 2017) (Holguín, 2017)

En este sentido, desde su propuesta, Muller presenta dos referenciales para el análisis de las políticas públicas: El referencial global y el referencial sectorial. El primero corresponde a una representación general por la cual se organizan y jerarquizan las diversas representaciones, toda vez que este referencial se encuentra compuesto, en primera instancia, por una serie de valores básicos que expresan las creencias que se comparten dentro de una sociedad; y, en segundo punto, por un conjunto de normas que definen la forma de comportarse dentro de la sociedad. Adicionalmente, estos valores y normas que constituyen el referencial global establecen un sistema de jerarquía que produce que algunas normas predominen sobre otras en ciertos períodos de tiempo.

Por ello, para el presente estudio, el referencial global de la política pública nacional de discapacidad, se relaciona con documentos legales internacionales, por un lado, a partir de los cuales las leyes colombianas han venido transformándose, reforzándose o fortaleciéndose para beneficio de sus ciudadanos; esto último ha sido posible también desde el cambio de

organismos a los cuales no se les pudo determinar con exactitud su característica ni identidad, pero que se trata de entidades del orden gubernamental; en ellos, se encontraron leyes o normas relacionadas con el tema de la inclusión de esta población, relacionados con diversos términos (ver anexo C).

Tabla 4. *Matriz de caracterización de la población 2 – Documentos normativos nacionales.*

Características población 2 – Documentos normativos nacionales				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Total			276	

Fuente: Elaboración propia (2021)

La tabla 4 describe los componentes que se tuvieron en cuenta para la caracterización de la legislación nacional colombiana, enfocada hacia la inclusión de personas con discapacidad, desde los distintos componentes políticos a los que se les realizó consulta. Como se puede observar, en esta matriz se relacionó el nombre del documento consultado, el tipo de documento para establecer su categoría, el año de su publicación, la cantidad de documentos que se revisó en la norma consultada y, finalmente, la entidad que la promulga.

Así pues, los estamentos consultados correspondieron a 14 en total, del orden gubernamental, en los que se encontraron leyes o normas relacionadas con el tema de la inclusión de esta población, en términos educativos, recreativos o deportivos, culturales, de salud, de vivienda, comunicativos, de accesibilidad física, entre otros (ver anexo D).

Con base en lo anterior, desde la idea de referencial global, se puede observar que la población (global, si se quiere) que abarca el desarrollo de este trabajo de investigación lo constituyen 297 documentos que hacen referencia al tema de inclusión de personas con discapacidad (ver anexo E), cuyo periodo de tiempo en el que se ubica este referencial comprendería los años de 1948 hasta 2019.

Ahora bien, en cuanto al referencial sectorial, asumido por Muller (2002, 2006, 2010, citado por Holguín, 2017), como una pequeña representación que se hace de la división de la

población, en este caso, pero puede ser también de la profesión, del objeto, etc., este posibilita la delimitación de las fronteras de esa división realizada, dentro de las cuales se establece una suerte de conflicto entre ellas por lo polémico que puede resultar su definición en la agenda política. Tales controversias surgen precisamente, desde lo problemático que resultan la jerarquización global de las normas y los valores frente al referencial global, toda vez que este se impone como referencia para la política pública a la que hace referencia.

En el caso de este estudio, el referencial sectorial se constituye a parte de algunas leyes y normatividades que hacen parte de la política pública colombiana sobre discapacidad, referidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Del modo como sucede con la alusión global, lo que pretende el referencial sectorial es la identificación la concepción que se tiene sobre la discapacidad y las relaciones que pudieran presentarse entre esta y las estrategias que se propone para la promoción de la inclusión de esta población en el mundo organizacional. Con base en lo anterior, se puede afirmar que los conceptos que se manejan de discapacidad en los apartados estudiados de la política pública sobre discapacidad en Colombia generan efectos considerables en la forma de ver la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mundo organizacional. En palabras precisas, la concepción de la discapacidad que se refleja en la política pública produce acciones concretas y específicas en las formas de actúan desde las organizaciones.

En este sentido, en cuanto el referencial sectorial, teniendo en cuenta el periodo de tiempo establecido para el referencial global, se define como periodo de tiempo para el análisis la política pública sobre discapacidad en Colombia, los años comprendidos entre 1988 y 2013 (ver anexo F).

3.3. Técnica e instrumento de recolección de información

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las técnicas e instrumentos para la recolección de datos contribuyen a la organización de la realidad social que se estudia, por ejemplo, las disposiciones legales en materia de inclusión social de personas con discapacidad.

Por tal motivo, para los propósitos investigativos del presente trabajo, a continuación se presentan y describen las técnicas utilizadas para recopilar los datos legales necesarios para el análisis:

Estudio documental

Se consideran todo tipo de material escrito, impreso o digital, que contiene datos sobre el asunto que se desea estudiar. Con base en los planteamientos Gómez (2011), un estudio de tipo documental se considera “una investigación reconstructiva” (p. 5), pues se intenta proporcionar cierto significado al documento analizado, cuya producción e intención fue diferente a la que se aplica en la comprensión. Finalmente, esta se sistematiza para obtener conocimientos previos sobre lo estudiado. Dentro de ellos se encuentran: leyes, decretos, resolución, circulares legales, entre otros, cuya información concierne al tema de la discapacidad y su inclusión social, cultural, educativa o laboral.

Resultados y análisis

En esta parte, se realiza la presentación de los resultados obtenidos y el análisis del contenido encontrado en los documentos legales y normativos establecidos para el desarrollo de esta investigación; lo que se desea establecer una relación del análisis realizado a la normativa nacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, con las acciones administrativas incluyentes observadas en el mundo organizacional.

Por tal motivo, fue necesaria la definición de dos categorías de análisis para la revisión cualitativa contemplada en este trabajo: concepto de discapacidad e inclusión laboral de PcD, procurando determinar también unas subcategorías que permitan mayor claridad del asunto que se estudia y que, con ello, se logre constatar las formas en que esta normativa viene siendo implementada dentro del mundo organizacional. Establecer, con ello, un punto de confluencia con el cual se plantee una hoja de ruta para las acciones administrativas referidas a la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo acorde con la política pública nacional de discapacidad en Colombia.

Con base en los pasos establecidos en el procedimiento para el análisis tanto de la selección de los documentos legales, como para el análisis el contenido en ellos, fueron definidos dentro de este corpus los artículos, numerales o literales de los capítulos o las secciones de las leyes seleccionadas, las cuales contienen:

- Textos en los que se encuentren conceptos como empleo, labor, trabajo, que aparezcan mencionados en ellos, así como referidos a la inclusión laboral, vinculación laboral, etc.

- Textos en los que haga referencia a la discapacidad o se mencionen las Personas con discapacidad, o cualquier otro término utilizado antes de la Constitución del 91. Es preciso dejar anotado que, estas unidades de análisis seleccionadas, a partir del análisis realizado a cada documento contemplado en este estudio y que configuran el corpus de análisis realizado aquí, fueron recopiladas de forma independiente, y mostradas en tablas por cada documento, lo que

espera facilite la identificación de los datos.

Corpus y unidades de análisis

Las unidades de análisis escogidas se relacionan una por una en tablas por separado, con base en cada documento establecido en el corpus de análisis. Por consiguiente, se presentan ocho (8) tablas por cada norma estudiada. De estos 8 documentos legales, incluidos en la política pública nacional de discapacidad, se tomaron 30 unidades de análisis que cumplieron con los criterios de selección definidos (ver anexo G). Para tener mayor claridad se explica a continuación la estructura de la tabla utilizada para la determinación de las unidades y los documentos normativos analizados:

Como se puede observar en la matriz de categorización de las unidades de análisis que aparece en la tabla 5, se relaciona el número de cada documento identificado, el código que se le proporciona para facilitar la sistematización del documento consultado y, por última, la cantidad de unidades que cada uno de estos documentos contiene y que se relacionan con el tema en consideración: la inclusión laboral de personas con discapacidad (ver tabla 5).

Tabla 5. *Matriz de codificación de documentos y unidades de análisis.*

Documentos normativos - Unidades de análisis	
#	Código documento
	Cantidad de unidades X documento
Total unidades de análisis	
	30

Fuente: Elaboración propia (2020).

En este sentido, la codificación y el establecimiento de las unidades de análisis de los documentos revisados permitieron la recolección de información concreta y puntual, referida a los artículos, numerales o literales de las leyes analizadas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad; para ello, se diseñó y utilizó una matriz de análisis de unidades que permitió tener mayor claridad sobre cada documento codificado y unidad analizada (ver tabla 6).

Tabla 6. Matriz de análisis de unidades.

Nombre de la normativa y año	
Objeto de la normativa	
N° doc.: <u> </u>	Cód. Doc.: <u> </u>
# unidad de análisis 1	Información identificada
# unidad de análisis 2	Información identificada

Fuente: Elaboración propia (2020).

Luego de realizado el análisis de las unidades identificadas cuyos contenidos referían a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se pudieron obtener los siguientes resultados:

Ley 82 - readaptación y empleo de personas inválidas

Desde el componente discursivo, podemos afirmar que esta ley de 1988 asumía todavía a las personas con discapacidad, como sujetos invalidados, desde el aspecto productivo, y asumía la necesidad de readaptarlos a quienes por cualquier motivo pudieran ser o haber sido afectados por algún tipo de accidente que le llevara a perder sus capacidades físicas, motrices o cognitivas.

Es decir, no se asumía la discapacidad desde un aspecto mucho más humano, a partir de la mirada del sujeto con discapacidad como perteneciente a una comunidad cuya cultura e identidad es particular y compartida, como cualquier otra cultura o identidad. Recordemos que esta Ley hace parte todavía del antiguo pensamiento constitucional de 1886, cuando Colombia pasó a ser una República. Aun así, cabe destacar la intención del Estado colombiano por procurarles las garantías a esta población colombiana y asegurarles oportunidades de trabajo a quienes pudieran realizarlos.

Ley 361 – Integración social de personas con limitación.

Hacia 1997, se percibe un cambio en el tratamiento hacia las personas con discapacidad, con la aparición de esta Ley 361, con la cual se empieza a hablar más de

integración, en el sentido inicial de la inclusión, y no de readaptación, por cuanto este último conlleva la idea de necesidad de buscar formas diferentes de las que tenía acostumbrada la persona para laborar. Por ello, cabe destacar esta nueva perspectiva en el tratamiento hacia las personas, aun cuando continúan las inconsistencias en las formas de denominación de la población. En este caso, pues, se asumen al sujeto con discapacidad como un individuo cuyo desarrollo o desenvolvimiento social, si se quiere, es limitado por sus condiciones físicas, visuales, auditivas o cognitivas. Se resalta que esta es la primera Ley que enfatiza en todos sus artículos la necesidad integración laboral de esta población lo cual proporcionó, de alguna manera, la base de las posteriores leyes promulgadas.

Ley 762 – Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra personas con discapacidad

Se tuvo en cuenta esta Ley por ser la puerta de entrada de las nuevas conceptualizaciones que se tuvieron hacia el tratamiento, la defensa, promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, pues el Estado colombiano asume el compromiso adquirido en esta Convención interamericana.

Ley 982 – normas de equiparación de oportunidades para personas sordas o sordociegas

Se destaca del contenido analizado en esta Ley la formulación de una normativa cuyos objetivos fueron encaminados hacia el beneficios de una parte de la comunidad con discapacidad, lo que marcó una diferenciación en las formas de atención a estas personas, a diferencia de las formas que deben ser atendidos otros grupos humanos particulares al interior de esta comunidad.

Por ello, a partir de este documento se entendió la aparición de nuevas leyes que especificaban la necesidad de enfocar la protección de los derechos a partir de las particularidades de la población a las que estaban dirigidas, como es el caso de la población con discapacidad mental que se relaciona más adelante.

Destacamos de esta normativa el énfasis que se realizan en los artículos relacionados,

que apuntan a la protección y promoción de oportunidades de empleo para esta población sorda o sordociega en Colombia, a partir de la cual surge la siguiente Ley.

Anexo L: Ley 1221 – normas para promover y regular el teletrabajo.

Hacia 2008, ya se empieza a establecer una política pública concreta de oportunidades laborales hacia la población con discapacidad, a partir de la aparición del teletrabajo como opción de empleo para estas personas. Por ello, cabe resaltar el fomento que propone el estado colombiano para la puesta en marcha de cargos en entidades públicas o privadas en las que ellas pudieran ser vinculadas.

Ley 1306 – normas para la protección de personas con discapacidad mental y régimen de representación de incapaces emancipados.

Como bien se anotó antes, en esta normativa surge el planteamiento de una normativa específica orientada al beneficio de una población con discapacidad concreta, la cual posee sus propias particularidades necesarias para tener en cuenta la momento de vincular a una persona cuyas condiciones fueran iguales o cercanas a las que se describen en esta Ley. Por ello, se referencia las características de los sujetos considerados con discapacidad mental, asumiendo la existencia de ciertos grados de discapacidad mental y, por ende, diferentes grados de discapacidad considerables al momento de cumplir el artículo 13 que habla del derecho al trabajo de estas personas. Es preciso aclarar que, aun cuando ya se había avanzado hacia el tratamiento y la denominación de esta población, en esta Ley se plantea la representación legal de la misma a partir de la idea de que estos son incapaces emancipados.

Ley 1346 – Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la asamblea de la ONU.

Al igual que ocurrió con la Ley 762, a partir de la cual se aprueba lo establecido en la convención interamericana, desde la aparición de esta Ley, el Estado colombiano asume los compromisos adquiridos en la Convención sobre los derechos humanos de personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas, y que permitió la

actualización de la política pública de discapacidad en Colombia.

Por ello, a partir de esta Ley se empiezan a asumir los cuatro tipos de discapacidad y sus características diferenciales al momento de que se les vincule laboralmente, lo que bien se relaciona en cada uno de los artículos en los que se referencia el derecho al Trabajo y empleo.

Ley 1618 – Estatuto de discapacidad, disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Es desde la aprobación y promulgación de esta Ley que en Colombia se aclarar el panorama para las personas con discapacidad, en la medida en que la Ley estatutaria, asumida como Ley constitucional, obliga al Estado colombiano a asegurar el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales, a partir de lo cual, primero, se define la conceptualización de lo que se considera una personas con discapacidad o en situación de discapacidad; segundo, se establecen las medidas establecidas para la garantía de los derechos fundamentales de esta población, incluyendo todos los aspectos de la vida diaria; tercero, y finalmente, se referencian las medidas que, en forma específica, aseguran el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales a esta población para contar con un empleo digno y de calidad que le ayude a ser un ciudadano partícipe del desarrollo económico del país.

Conclusiones

Con la finalidad de identificar y analizar la documentación normativa colombiana que enfatiza en la inclusión laboral de personas con discapacidad, el presente trabajo de investigación procuró el conocimiento de esta y la interpretación de su contenido, que hacen parte de los referenciales globales y sectoriales de la Política Pública Nacional del Discapacidad, así como de las unidades de análisis que los conforman, referidas a la forma en que se concibe la discapacidad y como se proponen alternativas de inclusión laboral en cada uno de estas unidades de análisis. La realización de este ejercicio permitió establecer las siguientes conclusiones:

La concepción de discapacidad en la legislación colombiana

De acuerdo con lo analizado sobre la categoría de conceptualización de la discapacidad en esta política pública, se percibe una marcada inclinación hacia el uso de conceptos cuyas ideas se relacionan con el campo médico o el área de la rehabilitación, a los que le siguen aquellos conceptos referidos a los modelos relacionados con lo biológico, psicológico y social.

Es por esto que desde esta concepción, se entiende que la mayoría de las veces, las entidades que propenden por ser incluyentes y vincular a estas poblaciones a sus equipos de trabajo, asumen tales modelos y procuran proporcionarles alternativas de empleo que, de alguna manera, puedan permitirles ser lo más funcionales posibles, de tal forma que con ello puedan dar cumplimiento a esta política pública.

La concepción de inclusión laboral en la política pública nacional de discapacidad

En cuanto a la categoría inclusión laboral de personas con discapacidad, se pudo constatar que, aun cuando se observó en el contenido de estas normativas la existencia de artículos que mantienen relación directa con estrategias de promoción de empleo como la Ley de cuotas, por ejemplo, o bien la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tales leyes no manifiestan ningún tipo de directiva clara para la regulación de estas acciones empresariales que evidencien una adecuada implementación de estas y su correcto seguimiento.

Por su parte, sobre la estrategia RSE desarrollada por algunas empresas para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral colombiano, es preciso decir que esta no se identificó en el contenido de esta legislación y, de paso, que esta es solo una medida que cada compañía pone en práctica de manera voluntaria, en cumplimiento con las disposiciones legales competentes y por los impactos que esto produce en el contexto en el que lo implementa. Tal es el caso de lo que ha ocurrido con algunas empresas colombianas que han implementado estas estrategias de inclusión laboral, en la medida en que con ello no solo posibilitan la participación de estos sujetos en la sociedad, sino también que ello contribuye a mejorar su calidad de vida, sus niveles de autoestima y, finalmente, a la economía del país, en tanto se entiende que se trata de ciudadanos que empiezan a ser parte de la economía del país.

Esto se pone en relación con los avances en materia de empleabilidad de estas personas con discapacidad, en empresas colombianas, durante el año 2020. Sobre ello se sabe que cada vez más compañías han asumido el compromiso social de vincular a su planta de trabajo a esta población, dentro de las cuales se ha identificado que, de las 4.367 vacantes que se abrieron durante el año pasado, el mayor número de puestos generados se ha producido en Bogotá. (Conexión Capital, 2020) Una de las primeras empresas en que inició esta nueva política empresarial fue el centro comercial Gran Estación, en el que se vincularon a cerca de 200 personas, entre hombres y mujeres con discapacidad, así como madres cabeza de familia, para ocupar el cargos como el de personal de vigilancia y seguridad del almacén, mayoritariamente siendo estas personas, sujetos que se encuentran en condición de discapacidad física. (Portafolio, 2010)

Lo que se quiere dejar anotado en este punto es que, según se interpreta estas acciones loables de ciertas compañías como el centro comercial Gran Estación, lo que existe en el trasfondo es un desconocimiento de las otras discapacidades y de sus capacidades diferenciales entre cada una de ellas, pues cada una de estas discapacidades podrían ocupar

puestos diferentes al que de forma amable se ofrece en estas entidades privadas.

Por tal motivo, se puede concluir diciendo que este trabajo de investigación permite observar la necesidad de poner en relación las acciones de las empresas, desde una gestión organizacional cada vez más actualizada y comprometida con la sociedad y, por ende, sus ciudadanos, para que desarrolle estrategias de vinculación laboral a personas con discapacidad, de tal forma que no solo cumpla con las leyes que le competen, sino que también proporcione alternativas diversas de trabajo a quienes por derecho merecen ser tratados por igual.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2 de agosto de 2005). *Ley 982 de 2005*. Obtenido de Página web oficial de la Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17283>
- Algaré, A. (2019). *Cuerpo y corporalidad en la discapacidad. Reflexiones en torno a la construcción de un proyecto de vida*. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo: Universidad de la República. Obtenido de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/24399/1/TTS_Alga reValdezAna.pdf
- Angulo, S. (2019). Un habitar invisible: vivir la ciudad desde la discapacidad [ponencia]. *XIII Jornadas de Sociología* (págs. 1-13). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <https://cdsa.academica.org/000-023/656.pdf>
- Archivo General de la Nación colombiana. (s.f.). *Normativa que regula la entidad*. Obtenido de Portal web oficial del Gobierno Colombiano: <https://normativa.archivogeneral.gov.co/inicio/definiciones/#:~:text=Es%20un%20acto%20jur%C3%ADdico%20emitido,y%20%C3%B3rdenes%20de%20car%C3%A1cter%20general.>
- Aristizábal, K., Rodríguez, O., & Blanquiceth, V. (enero-diciembre de 2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Ávila, F. (11 de agosto de 2020). *Norma, normativa y normatividad*. Obtenido de Portal web Legis Ámbito Jurídico:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/etcetera/educacion-y-cultura/norma-normativa-y-normatividad>

Berbel, G., Reyes, J., & Gómez, M. (2007). La responsabilidad social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 27-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802903.pdf>

Bronfenbrenner, U. (1987). Una orientación ecológica. En U. Bronfenbrenner, *La ecología del desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados* (pág. 350). Barcelona: Paidós.

Cáceres, C. (4 de noviembre de 2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Auditio: Revista Electrónica de Audiología*, 2(3), 74-77. Obtenido de <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>

Cajiga, J. (s.f.). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Repositorio del Centro mexicano para la filantropía (CEMEFI): https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Cardona, D. (s.f.). *La responsabilidad social empresarial: Concepto, evolución y tendencias*. Obtenido de Repositorio de textos de la Universidad Libre: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/1sin/25.pdf>

Centers for Disease Control and Prevention. (16 de septiembre de 2020). *Disability inclusión*. Obtenido de Portal web de los Centros para el control y la prevención de enfermedades: <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>

Congreso de la República de Colombia. (s.f.). *Biblioteca del Congreso de la República de Colombia*. Obtenido de Página web oficial de la biblioteca digital del Congreso de la República de Colombia: <http://www.senado.gov.co/biblioteca/>

Corporación Discapacidad Colombia; Tecnoayudas Ltda. (s.f.). *Discapacidad Colombia*. Obtenido de Página web oficial de Discapacidad Colombia: <https://discapacidadcolombia.com/>

Corte Constitucional de Colombia. (1971). *DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL, A.G. RES. 2856 (XXVI), 26 U.N. GAOR SUPP. (NO. 29) P. 93, ONU DOC. A/8429 (1971)*. Obtenido de Portal web oficial de la Corte Constitucional de Colombia: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DEL%20RETRASADO%20MENTAL.php>

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de Portal web oficial de la Corte Constitucional de Colombia: <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Departamento Administrativo de Función Pública. (31 de julio de 2018). *Decreto 1350 de 2018*. Obtenido de Portal web oficial de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87722>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (23 de septiembre de 2004). *LEY 909 DE 2004*. Obtenido de Portal web oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (31 de julio de 2009). *Ley 1346 del 31 de julio de 2009*. Obtenido de Portal web oficial del ministerio de Salud:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37150

Departamento Administrativo de la Función Pública. (3 de junio de 2015). *Ley 1752 de 2015*. Obtenido de Página web oficial de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n.>

Departamento de la Función Pública. (5 de mayo de 1997). *LEY 368 DE 1997*. Obtenido de Portal web oficial de la Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10578#:~:text=Subtema%3A%20Estructura%20Org%C3%A1nica-,Por%20la%20cual%20se%20crea%20la%20Red%20de%20Solidaridad%20Social,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.>

Díaz, T., Mercado, E., & Arrieta, Y. (2011). Normatividad nacional e internacional protectora del derecho a la educación de personas con discapacidad físico-motriz.

SABER, CIENCIA Y Libertad(ISSN: 1794-7154), 51-57. Recuperado el 15 de noviembre de 2020, de

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/download/1762/1293/>

Diniz, D., Barbosa, L., & Rufino, W. (diciembre de 2009). Discapacidad, Derechos Humanos y Justicia. *Revista SUR*, 6(11), 65-77. Obtenido de

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24905.pdf>

Discapacidad Colombia. (9 de diciembre de 2013). *Conpes 166 de 2013*. Obtenido de Portal web oficial de Discapacidad Colombia:

<http://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/GOBIERNO/CONPES%20No.%20166%20de%202013%20DISCAPACIDAD%20E%20INCLUSION%20SOCIAL.pdf>

Discapacidad Colombia. (s.f.). *LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013*. Obtenido de Portal web oficial de Discapacidad Colombia.

Duque, Y., & Cardona, M. (julio-diciembre de 2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de administración*, 29(50), 196-206. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>

Espinoza, O. (julio-diciembre de 2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía, Teoría y Práctica + Nueva Época*(45), 137-167. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://www.izt.uam.mx/economiatyp/ojs>

FENASCOL. (s.f.). *FENASCOL*. Obtenido de Página web oficial de FENASCOL: <https://www.fenascol.org.co/>

Ferreira, M., & Toboso, M. (2013). Cuerpo, Emociones y Discapacidad: la experiencia de un "Desahucio" vital [ponencia]. *XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología (Crisis y emergencias sociales)*, (pág. 16). Santiago de Chile. Obtenido de https://www.um.es/discatif/documentos/RELACES_Ferreira_Toboso.pdf

Giménez, C., & Valente, X. (mayo-abgosto de 2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. *Cuadernos del CENDES*, 27(74), 51-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/403/40316176004.pdf>

- Gómez, L. (octubre-marzo de 2011). Un espacio para la investigación documental. *Vanguardia psicológica*, 1(2), 226-233. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4815129.pdf>
- Hernández, M. (julio-diciembre de 2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.S. de C.V.
- Holguín, C. (Marzo-Agosto de 2017). El Concepto de referencial de Pierre Muller en algunos instrumentos de política pública sobre desplazamiento formazado en Colombia. *Ciencia Política*, 12(23), 115-147. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/62554>
- INSOR. (s.f.). *DECLARACIÓN DE CARTAGENA DE INDIAS SOBRE POLÍTICAS INTEGRALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA IBEROAMERICANA*. Obtenido de Página web oifical del Instituto Nacional para Sordos de Colombia: http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/declaracion_cartagena_politica_discapacidad.pdf
- INSOR. (s.f.). *Marco legal de la discapacidad*. Obtenido de Página web oficial del Instituto Nacional para Sordos: http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/declaracion_derechos_onu.pdf
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] - Secretaría Distrital de Integración Social [SISD]. (2010). *Orientaciones pedagógicas para la atención y la promoción de la inclusión de niñas y niños menores de seis años* (Primera ed.). Bogotá,

Colombia: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) - Secretaría Distrital de Integración Social (SISD). Obtenido de <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cartilla-cognitiva-7.pdf>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (8 de noviembre de 2006). *LEY 1098 DE 2006*. Obtenido de Página web oficial del ICBF: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm

Legis Xperta. (31 de agosto de 1994). *Ley 163 de 1994*. Obtenido de Portal web oficial de Legis Xperta: https://xperta.legis.co/visor/temp_legcol_23136b76-bc39-418c-9bbe-74ec5d963c98

Marca Claro. (7 de febrero de 2021). *Mapa del coronavirus en el mundo en vivo: todos los casos confirmados de hoy*. Obtenido de Portal de Marca Claro: <https://co.marca.com/claro/trending/2020/04/07/5e8c96d946163ff5058b4660.html>

Mesías, Q., & Polanco, F. (2016). *Estado del arte: Una mirada sobre la construcción de conocimiento en discapacidad en CINDE, desde la diversidad funcional*. Universidad Pedagógica Nacional, Programa de maestría en desarrollo educativo y social. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 18 de noviembre de 2020, de <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1419/MesiasRojasPolancoRojas2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Justicia. (diciembre de 2020). *Sistema Único de Información Normativa (SUIN)*. Obtenido de Página web oficial del Sistema Único de Información Normativa (SUIN): <http://www.suin-juriscol.gov.co/>

Ministerio de Salud. (23 de septiembre de 2015). *Circular 040 de 2015*. Obtenido de Portal web oficial del Ministerio de Salud de Colombia:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Circular%20externa%200052%20de%202015.pdf

Ministerio de Salud. (2019). *Normograma de discapacidad para la República de Colombia*. Ministerio de Salud. Bogotá: Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad.pdf>

Ministerio de Salud de Colombia. (2020). *Datos sobre discapacidad del Ministerio de Salud de Colombia*. Obtenido de Portal oficial del Ministerio de Salud de Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>

Ministerio de Salud Nacional de Colombia. (5 de enero de 2009). *LEY NUMERO 1275 de 2009*. Obtenido de Portal web oficial del Ministerio de Salud Nacional de Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley%201275%20de%202009.pdf>

Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). *Decreto 1443 de 2014 - Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. Obtenido de Portal web oficial del Ministerio del Trabajo de Colombia: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e#:~:text=Que%20el%20art%C3%ADculo%201%C2%B0,Trabajo%20\(SG%2DSST\).](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e#:~:text=Que%20el%20art%C3%ADculo%201%C2%B0,Trabajo%20(SG%2DSST).)

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Guía para el proceso de inclusión laboral*. Bogotá: PuntoAparte.

- Muñoz, N., & Rocha, M. (28 de diciembre de 2017). Estudiar las Políticas Públicas desde Múltiples Perspectivas: Ideas , Actores e Instituciones [Presentación]. *Políticas Públicas*, 8(2), 1-10. Obtenido de <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/politicas/article/view/2278/2106>
- Organización de la Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Página web oficial de la ONU: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Página web Oficial de la Organización de las Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Página web oficial de la ONU: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (1982). *Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad*. Obtenido de Portal wen oficial de la OEA: http://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/marcos-internacionales/programa_accion_onu.doc#:~:text=El%20Programa%20de%20Acci%C3%B3n%20Mundial,mediante%20su%20resoluci%C3%B3n%2037%2F52.
- Organización Internacional del Trabajo. (1955). *Recomendación 99 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos*. Obtenido de Página oficial de la OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437#:~:text=Se%20deber%C3%ADan%20poner%20a%20disposici%C3%B3n,perspectivas%20razonables%20de%20obtener%20y

Parra, C. (15 de noviembre, c. 2012). *Historia de la Ley Estatutaria de Discapacidad*.

Obtenido de Página web oficial del Instituto Nacional para Ciegos (INCI):
<https://www.inci.gov.co/blog/historia-de-la-ley-estatutaria-de-discapacidad>

Plena Inclusión. (s.f.). *Qué es discapacidad intelectual*. Obtenido de Portal oficial de Plena Inclusión, Organismo representante de personas con discapacidad cognitiva en España: <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

Portafolio. (11 de octubre de 2018). Personas con discapacidad: 64% no tiene ingresos. *Portafolio*, págs. <https://www.portafolio.co/economia/personas-con-discapacidad-64-no-tiene-ingresos-522242>.

Presidencia de la República de Colombia. (agosto de 2019-2020). *Sitio de archivos de la Presidencia de la Republica de Colombia*. Obtenido de Página web oficial de la Presidencia de la República de Colombia: <https://id.presidencia.gov.co/paginas/presidencia.aspx>

RAE. (2020). *Concepto actualizado sobre discapacidad*. Obtenido de Portal oficial de la Real Academia Española de la Lengua: <https://dle.rae.es/discapacidad>

Rodríguez, S. (25 de julio de 2019). Estas son las cifras de la discapacidad laboral en el país. *El Colombiano*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>

Rojas, R. (2017). *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?* Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales. Concepción - Chile: Universidad de Concepción. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de

http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/2687/3/Tesis_Inclusion_Laboral_en_discapacidad.pdf

Sabogal, A. (2014). *Análisis normativo y conceptual de la discapacidad y su incidencia en los cambios culturales desde la inclusión*. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Sociales. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 16 de noviembre de 2020, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14962/SabogalRiverosAlejandraPaola2014.pdf?sequence=1>

Santa, L. (2016). *Responsabilidad Social de las Organizaciones (rso): Aportes teórico-prácticos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9684/MichelLaura2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sapiens Research Group. (enero-junio de 2020). *Sapiens Research Group*. Obtenido de Portal oficial de Sapiens Research Group: <https://www.srg.com.co/lasmejoresuniversidades/usapiens.php>

Secretaria del Senado. (31 de julio de 2002). *LEY 762 DE 2002*. Obtenido de Portal web oficial de la Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0762_2002.html

Secretaria del Senado. (5 de junio de 2009). *Ley 1306 de 2009*. Obtenido de Portal web oficial de la Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1306_2009.html

Secretaria del Senado de Colombia. (7 de febrero de 1997). *LEY 361 DE 1997*. Obtenido de Portal web oficial de la Secretaria del Senado de Colombia: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Sistema Único de Información Normativa. (1992). *Protección y Defensa de los derechos de las personas con Discapacidad - Declaración de Cartagena de Indias (1992)*. Obtenido de Portal web oficial del SUIN: http://www.suin-juriscol.gov.co/discapacidad/declaracion_cartagena_politica_discapacidad.pdf

Sistema Único de Información Normativa. (30 de noviembre de 1993). *DECRETO 2381 DE 1993*. Obtenido de Portal oficial del SUIN: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1444513>

Sistema Único de Información Normativa. (10 de junio de 2011). *LEY 1448 DE 2011*. Obtenido de Portal web oficial del SUIN: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680697>

UNESCO. (1981). *Declaración de los Derechos de los Impedidos proclamada por las Naciones Unidas - El Correo de la UNESCO*. Obtenido de Portal web oficial de la UNESCO: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000043670_spa

UNICEF. (2015). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de Página Web oficial de UNICEF: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

Universidad de Jaen. (s.f.). *Diseño Documental*. Obtenido de Universidad de Jaen: http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html

World Federation of the Deafblind. (1989). *Declaración de los Derechos de las Personas Sordociegas*. Obtenido de Portal Oficial en Español de la WFDB: <https://www.wfdb.eu/es/helen-keller-world-conference/>

Anexos

Anexo A. Relación de bases de datos gubernamentales para la recolección de información legal.

#	Repositorio gubernamental	Descripción
1	Página web archivos de Presidencia de la República de Colombia (2019-2020)	Portal web a través del cual se tiene acceso a diferentes normativas nacionales. Fuente: https://dapre.presidencia.gov.co/normativa
2	Biblioteca digital del Congreso de la República de Colombia (s.f.)	Cuenta con los servicios de: Catálogo en línea, que es un espacio en el que se “[...] ofrece la consulta en línea de sus colecciones mediante el sistema operativo de administración de información Kogtec, que permite la búsqueda por diversos campos tales como: temas principales, autor, títulos, fecha de publicación, idioma y procedencia de los libros”. (Congreso de la República de Colombia, s.f.). Enlace: http://www.senado.gov.co/biblioteca/index.php/catalogo
3	Página de la Cámara de representantes	Búsqueda por internet, en el que se puede realizar consulta [...] para la búsqueda y la recuperación de información con fines académicos e investigativos. Los servicios ofrecidos son: consulta, asesoría para la búsqueda, identificación y selección de información, grabación de la información, impresión gratuita de resultados de la búsqueda hasta un máximo de cinco páginas. (Ibidem) Enlace: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/arbol/1000.html
4	Página web del Sistema Único de Información Normativa (SUIN), del Ministerio de Justicia (Minjusticia, 2020),	Cuenta con el buscador legislativo, desde 1991, hasta la fecha. Enlace: http://www.camara.gov.co/buscador-legislativo
5	Página del Ministerio de Salud de Colombia (2020)	Página web oficial del Estado colombiano que “permite ubicar de forma rápida y gratuita, normas de carácter general y abstracto como las constituciones de 1886 y de 1991, actos legislativos, leyes, decretos, directivas presidenciales, resoluciones, circulares, entre otros, a partir de 1864”. Fuente: http://www.suin-juriscol.gov.co/
6	Instituto Nacional para Ciegos (INCI)	Portal web oficial del Ministerio de Salud de Colombia, una “entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional y cabeza del sector salud, encargada de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud”. Fuente: https://www.minsalud.gov.co/Normativa/Paginas/normativa.aspx
		Entidad de carácter oficial “adscrita al Ministerio de Educación, creada mediante el Decreto 1955 del 15 de Julio de 1955”. Cumple función como técnico-asesor, en pro de garantizar derechos a colombianos ciegos y con baja visión, “en términos de inclusión

social, educativa, económica, política y cultural”.

Posee un blog, en el que reposan artículos que proporcionan información legal enfocada a las personas con estas limitaciones.

Enlace: <https://www.inci.gov.co/blog>

7 Instituto Nacional
para Sordos (INSOR)

Página web oficial de INSOR, un “establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, cuya misión es “Liderar, orientar y articular la implementación de políticas públicas para consolidar entornos sociales y educativos inclusivos, que permitan el goce pleno de derechos y la igualdad de oportunidades para la población sorda en Colombia.”

Fuente:

<http://www.insor.gov.co/home/normatividad/leyes/>

<http://www.insor.gov.co/home/normatividad/decretos/>

<http://www.insor.gov.co/home/normatividad/resoluciones/>

<http://www.insor.gov.co/home/normatividad/jurisprudencia/>

Nota. Datos recopilados de las páginas web oficiales de entidades gubernamentales enfocadas en la legislación del Estado colombiano en beneficio de las personas con discapacidad (2021).

Anexo B. Relación de bases de datos NO gubernamentales para la recolección de información legal.

#	Repositorio No gubernamental³	Descripción
1	Página web Discapacidad Colombia (Corporación Discapacidad Colombia; Tecnoayudas Ltda, s.f.)	Se trata de un proyecto liderado por la Corporación Discapacidad Colombia, entidad sin ánimo de lucro “con gran reconocimiento y experiencia en el diseño de estrategias de inclusión” y Tecnoayudas Ltda., empresa dedicada al diseño y comercialización de productos y servicios tecnológicos”. Ambas buscan “mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad y adultos mayor, lideran la estrategia “ALIANZA POR LA INCLUSIÓN”, dedicada a generar procesos de inclusión social, educativa y laboral con un alto componente de innovación y haciendo uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información”. Fuente: https://discapacidadcolombia.com/
2	Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL, s.f.),	Es una organización de la sociedad civil, de segundo grado, en la que se encuentran afiliadas todas las entidades de personas sordas de Colombia y que trabaja “por la defensa de los derechos de la población sorda colombiana”. Fuente: https://www.fenascol.org.co
3	Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física (FECODIF)	Se encontró la existencia de la FECODIF, con sede en Dos Quebradas, Risaralda, pero sin acceso a información por internet, por lo que no se pudo constatar si cuenta con documentos legales que puedan ser compartidos de manera pública y libre por la web.

Nota. Datos recopilados de las páginas web oficiales de entidades No gubernamentales, enfocadas en la protección las leyes colombianas que benefician a las personas con discapacidad. (2021)

³ Portales web de entidades enfocadas en la defensa de los derechos de personas con discapacidad de Colombia.

Anexo C. Características población 1 – Documentos normativos internacionales

Características población 1 – Documentos normativos internacionales				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	Cantidad	Entidad
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Declaración	1948	1	ONU
Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	Convenio	1983	1	OIT
Convención sobre los Derechos del Niño	Convención	1989	1	ONU
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad	Convención	1999	1	OEA
Convención de las Personas con Discapacidad	Convención	2006	1	ONU
Recomendación 99 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos	Recomendación	1955	1	OIT
Declaración de los Derechos de las Personas con retardo mental	Declaración	1971	1	ONU
Declaración de los Derechos de los impedidos	Declaración	1975	1	ONU
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Pacto	1976	1	ONU
Programa de acción mundial para las personas con discapacidad	Programa	1982	1	ONU
Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas.	Recomendación	1983	1	OIT
Declaración de las necesidades básicas de las personas sordociegas	Declaración	1989	1	N/A

Resolución 46/119 - protección de los enfermos mentales	Resolución	1991	1	ONU
Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Normas	1993	1	ONU
Declaración de Salamanca	Declaración	1994	1	UNESCO
Declaración de Copenhague	Declaración	1995	1	ONU
Declaración de Panamá	Declaración	2000	1	N/A
Declaración de Caracas	Declaración	2001	1	N/A
Declaración de Panamá	Declaración	2007	1	N/A
Resolución 62/189	Resolución	2007	1	ONU
Resolución 62/127	Resolución	2008	1	ONU
Total población			21	

Fuente: Elaboración propia (2021).

Anexo D. Características población 1 – Documentos normativos internacionales

Características población 2 – Documentos normativos nacionales				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Constitución Política de Colombia Art. 13, 47, 54 y 68	Artículo	1991	1	Corte Constitucional
Decreto 2381	Decreto	1993	1	Presidencia
Ley 163	Ley	1994	1	Congreso
Ley 361	Ley	1997	1	Congreso
Ley 368	Ley	1997	1	Congreso
Ley 762	Ley	2002	1	Congreso
Ley 909	Ley	2004	1	Congreso
Ley 982	Ley	2005	1	Congreso
Ley 1098	Ley	2006	1	Congreso
Ley 1257	Ley	2008	1	Congreso
Ley 1306	Ley	2009	1	Congreso
Ley 1346	Ley	2009	1	Congreso
Ley 1275	Ley	2009	1	Congreso
Ley 1448	Ley	2011	1	Congreso
Decreto 4800	Decreto	2011	1	Presidencia
Decreto 19	Decreto	2012	1	Presidencia
Conpes 161	Conpes	2013	1	Departamento Nacional de Planeación
Ley Estatutaria 1618	Ley	2013	1	Congreso
Conpes 166	Conpes	2013	1	Departamento Nacional de Planeación
Resolución 848	Resolución	2014	1	Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas
Ley 1752	Ley	2015	1	Congreso
Ley 1753	Ley	2015	1	Congreso
Circular 040	Circular	2015	1	MinSalud
Ley Estatutaria 1757	Ley	2015	1	Congreso
Circular Conjunta Externa N° 15	Circular	2015	1	N/A
Resolución 1516	Resolución	2016	1	ICBF
Resolución 7155	Resolución	2016	1	ICBF
Ley 1804	Ley	2016	1	Congreso
Ley 1856	Ley	2017	1	Congreso
Decreto 1350	Decreto	2018	1	Presidencia

Total			30	
SISTEMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 1145	Ley	2007	1	Congreso
Resolución 3942	Resolución	2009	1	Ministerio de Protección Nacional
Resolución 0624	Resolución	2010	1	Ministerio de Protección Nacional
Resolución 1219	Resolución	2010	1	Ministerio de Protección Nacional
Resolución 2730	Resolución	2010	1	Ministerio de Protección Nacional
Decreto 3951	Decreto	2010	1	Presidencia
Resolución 3317	Resolución	2012	1	Minsalud
Resolución 2630	Resolución	2014	1	MinSalud
Resolución 5141	Resolución	2014	1	MinSalud
Resolución 3393	Resolución	2015	1	MinSalud
Resolución 4155	Resolución	2015	1	MinSalud
Resolución 1406	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 3375	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 5141	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 6352	Resolución	2016	1	MinSalud
Decreto 2107	Decreto	2016	1	Presidencia
Decreto 179	Decreto	2019	1	Presidencia
Ley 1966	Ley	2019	1	Congreso
Total			18	
CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDAD (CND)				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Comunicado 1	Comunicado	2012	1	CND
Comunicado 2	Comunicado	2013	1	CND
Comunicado 3	Comunicado	2013	1	CND
Comunicado 4	Comunicado	2016	1	CND
Comunicado 5	Comunicado	2017	1	CND
Acuerdo 1	Acuerdo	2012	1	CND
Acuerdo 2	Acuerdo	2013	1	CND
Acuerdo 3	Acuerdo	2014	1	CND
Acuerdo 5	Acuerdo	2014	1	CND
Total			9	
NORMATIVA SOBRE EDUCACIÓN Y DISCAPACIDAD				

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 115	Ley	1994	1	Ministerio de Educación Nacional
Decreto 369	Decreto	1994	1	Presidencia
Ley 119	Ley	1994	1	Congreso
Decreto 1860	Decreto	1994	1	Presidencia
Decreto 2082	Decreto	1996	1	Presidencia
Decreto 1336	Decreto	1997	1	Presidencia
Decreto 2369	Decreto	1997	1	Presidencia
Decreto 3011	Decreto	1997	1	Presidencia
Decreto 1509	Decreto	1998	1	Presidencia
Decreto 672	Decreto	1998	1	Presidencia
Decreto 3020	Decreto	2002	1	Presidencia
Resolución 2565	Resolución	2003	1	Ministerio de Educación Nacional
Decreto 1006	Decreto	2004	1	Presidencia
Plan decenal nacional	Plan	2006	1	Ministerio de Educación Nacional
Decreto 366	Decreto	2009	1	Presidencia
Decreto 4937	Decreto	2009	1	Presidencia
Decreto 4807	Decreto	2011	1	Presidencia
Directiva 27	Directiva	2015	1	INSOR-MEN
Decreto 1421	Decreto	2017	1	Presidencia
Resolución 10185	Resolución	2018	1	Ministerio de Educación Nacional
Resolución 496	Resolución	2018	1	Ministerio de Educación Nacional
Total			21	

NORMATIVA SOBRE SALUD Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 60	Ley	1993	1	Minsalud
Ley 100	Ley	1993	1	MinSalud
Decretos 2226	Decreto	1996	1	Presidencia
Decretos 1152	Decreto	1999	1	Presidencia
Resolución 3165	Resolución	1996	1	MinSalud
Ley 83	Ley	1997	1	Congreso
Decreto 806	Decreto	1998	1	Presidencia
Ley 643	Ley	2001	1	Congreso
Ley 715	Ley	2001	1	Congreso

Acuerdo 415	Acuerdo	2004	1	MinSalud
Decreto 3039	Decreto	2007	1	Presidencia
Ley 1122	Ley	2007	1	Congreso
Decreto 4747	Decreto	2007	1	Presidencia
Resolución 0425	Resolución	2008	1	MinSalud
Resolución 3974	Resolución	2009	1	MinSalud
Acuerdo 415	Acuerdo	2009	1	MinSalud
Resolución 1155	Resolución	2010	1	MinSalud
Ley 1392	Ley	2010	1	Congreso
Ley 1414	Ley	2010	1	Congreso
Ley 1438	Ley	2011	1	Congreso
Circular 021	Circular	2012	1	MinSalud
Resolución 1841	Resolución	2013	1	MinSalud
Ley 1616	Ley	2013	1	Congreso
Ley 1618	Ley	2013	1	Congreso
Decreto 3047	Decreto	2013	1	Presidencia
Resolución 2003	Resolución	2014	1	MinSalud
Circular 016	Circular	2014	1	MinSalud
Ley 1751	Ley	2015	1	Congreso
Circular 010	Circular	2015	1	MinSalud
Resolución 2968	Resolución	2015	1	MinSalud
Resolución 2048	Resolución	2015	1	MinSalud
Decreto 056	Decreto	2015	1	Presidencia
Resolución 518	Resolución	2015	1	MinSalud
Decreto 2353	Decreto	2015	1	Presidencia
Circular externa 017	Circular	2015	1	Supersalud
Resolución 5592	Resolución	2015	1	MinSalud
Resolución 429	Resolución	2016	1	MinSalud
Circular 011	Circular	2016	1	MinSalud
Resolución 1441	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 3202	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 5928	Resolución	2016	1	MinSalud
Decreto 7080	Decreto	2016	1	Congreso
Resolución 5975	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 5228	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 5229	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 5298	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 6408	Resolución	2016	1	MinSalud
Resolución 6411	Resolución	2016	1	MinSalud

Circular externa 004	Circular	2017	1	Superintendencia de economía solidaria
Resolución 330	Resolución	2017	1	MinSalud
Resolución 532	Resolución	2017	1	MinSalud
Resolución 1132	Resolución	2017	1	MinSalud
Resolución 1904	Resolución	2017	1	MinSalud
Resolución 2063	Resolución	2017	1	Minsalud
Circular 08	Circular	2017	1	Supersalud
Circular 09	Circular	2017	1	Supersalud
Circular 22	Circular	2017	1	Minsalud
Resolución 5267	Resolución	2017	1	Minsalud
Resolución 5268	Resolución	2017	1	Minsalud
Resolución 5269	Resolución	2017	1	Minsalud
Resolución 5491	Resolución	2017	1	Minsalud
Decreto 1848	Decreto	2017	1	Presidencia
Resolución 583	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 651	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 825	Resolución	2018	1	Minsalud
Decreto 682	Decreto	2018	1	Presidencia
Resolución 1885	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 2438	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 3280	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 4358	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 4886	Resolución	2018	1	Minsalud
Decreto 1333	Decreto	2018	1	Presidencia
Resolución 5265	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 5851	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 5857	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 5858	Resolución	2018	1	Minsalud
Resolución 089	Resolución	2019	1	Minsalud
Resolución 244	Resolución	2019	1	Minsalud
Resolución 246	Resolución	2019	1	Minsalud
Resolución 486	Resolución	2019	1	Minsalud
Ley 1943	Ley	2019	1	Congreso
Resolución 946	Resolución	2019	1	Minsalud
Ley 1955	Ley	2019	1	Congreso
Ley 1980	Ley	2019	1	Congreso
Ley 1996	Ley	2019	1	Congreso
Resolución 2626	Resolución	2019	1	Minsalud
Total			86	

NORMATIVA SOBRE TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 82	Ley	1988	1	Congreso
Decreto 2177	Decreto	1989	1	Presidencia
Decreto 917	Decreto	1999	1	Presidencia
Ley 1221	Ley	2008	1	Congreso
Ley 1429	Ley	2010	1	Congreso
Decreto 884	Decreto	2012	1	Presidencia
Decreto 1510	Decreto	2013	1	Presidencia
Ley 1562	Ley	2012	1	Congreso
Decreto 19	Decreto	2012	1	Presidencia
Ley 1607	Ley	2013	1	Congreso
Resolución 1726	Resolución	2014	1	SENA
Decreto 1507	Decreto	2014	1	Presidencia
Decreto 2177	Decreto	2017	1	Presidencia
Total			13	

NORMATIVA SOBRE RECREACIÓN-DEPORTE Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 181	Ley	1995	1	Congreso
Ley 582	Ley	2000	1	Congreso
Decreto 0641	Decreto	2001	1	Presidencia
Resolución 0741	Resolución	2005	1	Coldeportes
Resolución 351	Resolución	2011	1	Mincultura-Coldeportes
Resolución 175	Resolución	2011	1	Coldeportes
Decreto 4183	Decreto	2011	1	Presidencia
Decreto 1007	Decreto	2012	1	Presidencia
Circular Externa 05	Circular	2012	1	Coldeportes
Ley 1607	Ley	2013	1	Congreso
Circular Externa 04	Circular	2015	1	Coldeportes
Resolución 0419	Resolución	2015	1	Coldeportes
Total			12	

NORMATIVA SOBRE CULTURA Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 397	Ley	1997	1	Congreso
Decreto 1782	Decreto	2003	1	Presidencia
Decreto 627	Decreto	2007	1	Presidencia
Ley 1237	Ley	2008	1	Congreso

Ley 1316	Ley	2009	1	Congreso
Ley 1379	Ley	2010	1	Congreso
Resolución 1250	Resolución	2010	1	Mincultura
Decreto 1080	Decreto	2015	1	Presidencia
Total			8	

NORMATIVA SOBRE COMUNICACIONES Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 324	Ley	1996	1	Congreso
Ley 335	Ley	1996	1	Congreso
Decreto 1130	Ley	1999	1	Presidencia
Resolución 1080	Resolución	2002	1	Ministerio de Comunicaciones
Ley 1341	Ley	2009	1	Congreso
Resolución 350 de ANTV	Resolución	2010	1	Ministerio de Comunicaciones
Acuerdo 001	Acuerdo	2012	1	Comisión nacional de Televisión
Decreto 2693	Decreto	2012	1	Presidencia
Ley 1680	Ley	2013	1	Congreso
Resolución 3564	Resolución	2015	1	MINTIC
Total			10	

NORMATIVA SOBRE TURISMO Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Resolución 4322	Resolución	2011	1	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Ley 1558	Ley	2012	1	Congreso
Total			2	

NORMATIVA SOBRE VIVIENDA Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 546	Ley	1999	1	Congreso
Decreto 975	Decreto	2004	1	Presidencia
Decreto 798	Decreto	2010	1	Presidencia
Decreto 1469	Decreto	2010	1	Presidencia
Ley 1537	Ley	2012	1	Congreso
Decreto 1921	Decreto	2012	1	Presidencia
Decreto 2164	Decreto	2013	1	Presidencia
Decreto 2726	Decreto	2014	1	Presidencia
Decreto 1077	Decreto	2015	1	Presidencia

Total			9	
NORMATIVA ACCESIBILIDAD FISICA-TRANSPORTE Y DISCAPACIDAD				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 12	Ley	1987	1	Congreso
Decreto 1504	Decreto	1988	1	Presidencia
Ley 769	Ley	2002	1	Congreso
Decreto 1660	Decreto	2003	1	Presidencia
Decreto 1538	Decreto	2005	1	Presidencia
Resolución 3636	Resolución	2005	1	Mintransporte
Resolución 5515	Resolución	2005	1	Mintransporte
Ley 1083	Ley	2006	1	Congreso
Resolución 4659	Resolución	2008	1	Mintransporte
Ley 1287	Ley	2009	1	Congreso
Acuerdo 484	Acuerdo	2011	1	Consejo Bogotá
Resolución 4573	Resolución	2013	1	Mintransporte
Resolución 02591	Resolución	2013	1	Mintransporte
Ley 1712	Ley	2014	1	Congreso
Resolución 217	Resolución	2014	1	Mintransporte
Decreto nacional 103	Decreto	2015	1	Presidencia
Resolución 00012	Resolución	2015	1	Mintransporte
Decreto 348	Decreto	2015	1	Presidencia
Decreto 1008	Decreto	2015	1	Presidencia
Resolución 3752	Resolución	2015	1	Mintransporte
Resolución 3753	Resolución	2015	1	Mintransporte
Circular 011	Circular	2015	1	Superintendencia de Puertos y Transporte
Circular 067	Circular	2015	1	Aeronáutica civil
Resolución 011	Resolución	2018	1	Mintransporte
Total			24	
NORMATIVA CONVIVENCIA Y DISCAPACIDAD				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 1620	Ley	2013	1	Congreso
Ley 1801	Ley	2016	1	Congreso
Total			2	
NORMATIVA FUERZAS MILITARES Y DISCAPACIDAD				
Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Instructivo 056 de Sanidad	Instructivo	2010	1	Policía Nacional

Ley 1471	Ley	2011	1	Congreso
Resolución 4584	Resolución	2014	1	Mindefensa
Circular 324	Circular	2014	1	Mindefensa
Directiva Transitoria DIR2014-27	Directiva	2014	1	Mindefensa
Decreto 1381	Decreto	2015	1	Presidencia
Decreto 1382	Decreto	2015	1	Presidencia
Acuerdo 059	Acuerdo	2015	1	Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional
Directiva permanente 406867	Directiva	2016	1	Mindefensa
Acuerdo 062	Acuerdo	2015	1	Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional

Total 10

NORMATIVA PENSIONES, SUBSIDIOS, BENEFICIOS ECONÓMICOS Y DISCAPACIDAD

Nombre del documento	Tipo	Año de publicación	cantidad	Entidad
Ley 82	Ley	1988	1	Congreso
Ley 100	Ley	1993	1	Congreso
Decreto 1889	Decreto	1994	1	Presidencia
Ley 488	Ley	1998	1	Congreso
Decreto 2463	Decreto	2001	1	Presidencia
Ley 789	Ley	2002	1	Congreso
Ley 797	Ley	2003	1	Congreso
Ley 860	Ley	2003	1	Congreso
Decreto 3771	Decreto	2007	1	Presidencia
Ley 1204	Ley	2008	1	Congreso
Decreto 1355	Decreto	2008	1	Presidencia
Decreto 2963	Decreto	2008	1	Presidencia
Decreto 4942	Decreto	2009	1	Presidencia
Circular Externa 05	Circular	2013	1	Bancóldex
Ley 1641	Ley	2013	1	Congreso
Acuerdo 2085	Acuerdo	2015	1	Superintendencia Financiera de Colombia
Decreto 600	Decreto	2017	1	Presidencia
Resolución 1958	Resolución	2018	1	Ministerio de Protección Social
Decreto 392	Decreto	2018	1	Presidencia

Circular 025	Circular	2018	1	Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas
Circular 003	Circular	2019	1	Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas
Resolución 1059	Resolución	2019	1	Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas
Total			22	
Total población normativa nacional			276	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Anexo E. Población total definitiva de estudio.

Poblaciones seleccionadas	Cantidad total
Documentos normativos internacionales sobre inclusión	21
Documentos normativos nacionales (Colombia) sobre inclusión	276
Total población	297

Fuente: elaboración propia (2021).

Anexo F. Referencial sectorial - Corpus

Nombre del documento	Código	Año
Ley 82	L82	1988
Ley 361	L361	1997
Ley 762	L762	2002
Ley 982	L982	2005
Ley 1221	L1221	2008
Ley 1306	L1306	2009
Ley 1346	L1346	2009
Ley 1618	L1618	2013

Fuente: Elaboración propia (2020)

Anexo G. Documentos normativos – unidades de análisis

Documentos normativos - Unidades de análisis		
#	Código documento	Cantidad de unidades X documento
1	L82	4
2	L361	6
3	L762	2
4	L982	4
5	L1221	1
6	L1306	2
7	L1346	6
8	L1618	5
Total unidades de análisis		30

Anexo H. Ley 82 – readaptación y empleo de personas inválidas

Ley 82 de 1988	
Aprobación del convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas	
N° doc.:	Cód. Doc.: L82
# unidad de análisis	1 Información identificada <i>Parte I. Definición y campo de aplicación. Artículo 1, numeral 1 y 2</i>
# unidad de análisis	2 Información identificada <i>Parte II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas. Artículo 3.</i>
# unidad de análisis	3 Información identificada <i>Parte II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas. Artículo 4.</i>
# unidad de análisis	4 Información identificada <i>Parte III. Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas. Artículo 7</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo I. Ley 361 – Integración social de personas con limitación.

Ley 361 de 1997	
Mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	
N° doc.:	Cód. Doc.: L361
# unidad de análisis	1 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 22</i>
# unidad de análisis	2 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 23</i>
# unidad de análisis	3 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 24. a, b, c.</i>
# unidad de análisis	4 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 26</i>
# unidad de análisis	5 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 31</i>
# unidad de análisis	6 Información identificada
	<i>Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 32</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo J. Ley 762 – Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra personas con discapacidad

Ley 762 de 2002	
Aprobación Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	
N° doc.:	3
	Cód. Doc.: L762
# unidad de análisis	1
	Información identificada
	<i>Artículo I. Numeral 1.</i>
# unidad de análisis	2
	Información identificada
	<i>Artículo III. Numeral 1. Literal a</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo K. Ley 982 – normas de equiparación de oportunidades para personas sordas o sordociegas

Ley 982 de 2005	
se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas	
N° doc.:	4
	Cód. Doc.: L982
# unidad de análisis	1
	Información identificada
	<i>Capítulo I. Generalidades. Artículo 1. Numerales 1, 4, y 17.</i>
# unidad de análisis	2
	Información identificada
	<i>Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 35</i>
# unidad de análisis	3
	Información identificada
	<i>Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 36</i>
# unidad de análisis	4
	Información identificada
	<i>Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 37</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo L. Ley 1221 – normas para promover y regular el teletrabajo.

Ley 1221 de 2008	
se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	
N° doc.: 5	Cód. Doc.: L1221
# unidad 1	Información identificada
de análisis	<i>Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo M. Ley 1306 – normas para la protección de personas con discapacidad mental y régimen de representación de incapaces emancipados.

Ley 1306 de 2009	
se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados	
N° doc.:	6
	Cód. Doc.: L1306
# unidad de análisis	1
	Información identificada
	<i>Capítulo I. Consideraciones preliminares. Artículo 2°. Los sujetos con discapacidad mental</i>
# unidad de análisis	2
	Información identificada
	<i>Capítulo I. De los principios generales. Artículo 13. Derecho al trabajo.</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo N. Ley 1346 – Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la asamblea de la ONU.

Ley 1346 de 2009	
se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas	
N° doc.:	7
	Cód. Doc.: L1346
# unidad de análisis	1
	Información identificada
	<i>Artículo 1. Propósito</i>
# unidad de análisis	2
	Información identificada
	<i>Artículo 27. Trabajo y empleo. Numeral 1. Literal b)</i>
# unidad de análisis	3
	Información identificada
	<i>Artículo 27. Trabajo y empleo. Literal e).</i>
# unidad de análisis	4
	Información identificada
	<i>Artículo 27. Trabajo y empleo. Literal h)</i>
# unidad de análisis	5
	Información identificada
	<i>Artículo 27. Trabajo y empleo. Literal i).</i>
# unidad de análisis	6
	Información identificada
	<i>Artículo 27. Trabajo y empleo. Literal j).</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo O. Ley 1618 – Estatuto de discapacidad, disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 1618 de 2013	
se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad	
N° doc.:	8
	Cód. Doc.: L1618
# unidad de análisis	1
	Información identificada
	<i>Título II. Definiciones y principios. Artículo 2º. Definiciones. 1. Personas con y/o en situación de discapacidad.</i>
# unidad de análisis	2
	Información identificada
	<i>Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 1.</i>
# unidad de análisis	3
	Información identificada
	<i>Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 2. Literales a), b) y c)</i>
# unidad de análisis	4
	Información identificada
	<i>Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 3.</i>
# unidad de análisis	5
	Información identificada
	<i>Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 7.</i>

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo P. Matriz de contingencia para información sobre las unidades de análisis

Matriz de contingencia unidades de análisis			
#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L82	Concepto Discapacidad	<i>1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.</i>
2		Inclusión laboral	<i>2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.</i>
3			<i>Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.</i>
4			<i>Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.</i>
5			<i>Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.</i>

Matriz de contingencia unidades de análisis			
#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L361	Concepto Discapacidad	<i>El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.</i>

2	Inclusión laboral	<i>El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.</i>
3		<i>El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.</i>
4		<i>Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías: a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación; b. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación; c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.</i>
5		<i>En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.</i>

6	<p><i>Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.</i></p> <p><i>Parágrafo.- La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.</i></p>
7	<p><i>Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.</i></p>

Matriz de contingencia unidades de análisis

#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L762	Concepto Discapacidad	<p><i>Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:</i></p> <p><i>1. Discapacidad. El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.</i></p>
2		Inclusión laboral	<p><i>1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:</i></p> <p><i>a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.</i></p>

Matriz de contingencia unidades de análisis

#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
---	-----------	-----------	-----------

1	L982	Concepto Discapacidad	<p><i>Para efectos de la presente ley, los siguientes términos tendrán el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos.</i></p> <p><i>1. "Hipoacusia". Disminución de la capacidad auditiva de algunas personas, la que puede clasificarse en leve, mediana y profunda.</i></p> <p><i>Leve. La que fluctúa aproximadamente entre 20 y 40 decibeles.</i></p> <p><i>Mediana. La que oscila entre 40 y 70 decibeles.</i></p> <p><i>Profunda. La que se ubica por encima de los 80 decibeles y especialmente con curvas auditivas inclinadas...</i></p> <p><i>.... 4. "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 audiometría que se le pueda practicar...</i></p> <p><i>....17. "Sordociego(a)". Es aquella persona que en cualquier momento de la vida puede presentar una deficiencia auditiva y visual tal que le ocasiona serios problemas en la comunicación, acceso a información, orientación y movilidad. Requiere de servicios especializados para su desarrollo e integración social...</i></p>
2		Inclusión laboral	<p><i>El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de 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. La proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación. Los cargos en la administración se deben dar siempre y cuando cumplan con los requisitos.</i></p>
3			<p><i>El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará... a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.</i></p>
4			<p><i>En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación auditiva y visual asociada, siempre y cuando dicha limitación no resulte incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.</i></p>

Matriz de contingencia unidades de análisis			
#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L1221	Concepto Discapacidad	<p><i>Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:</i></p> <p><i>Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos de computación; Aplicaciones y contenidos; Divulgación y mercadeo; Capacitación; Incentivos; y Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.</i></p> <p><i>Parágrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).</i></p>
2		Inclusión laboral	<p><i>Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión personas con amenaza de su vida).</i></p>

Matriz de contingencia unidades de análisis			
#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L1306	Concepto Discapacidad	<p><i>Los sujetos con discapacidad mental: Una persona natural tiene discapacidad mental cuando padece limitaciones psíquicas o de comportamiento, que no le permite comprender el alcance de sus actos o asumen riesgos excesivos o innecesarios en el manejo de su patrimonio. La incapacidad jurídica de las personas con discapacidad mental será correlativa a su afectación, sin perjuicio de la seguridad negocial y el derecho de los terceros que obren de buena fe.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO: El término "demente" que aparece actualmente en las demás leyes se entenderá sustituido por "persona con discapacidad mental" y en la valoración de sus actos se aplicará lo dispuesto por la presente Ley, en lo pertinente.</i></p>

2	Inclusión laboral	<p><i>El derecho al trabajo de quienes se encuentren con discapacidad mental incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo estable, libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad.</i></p> <p><i>El Estado garantizará los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental.</i></p> <p><i>Los empleadores están obligados a adoptar procesos de selección, formación profesional, permanencia y promoción que garanticen igualdad de condiciones a personas con discapacidad mental que cumplan los requisitos de las convocatorias...</i></p>
----------	------------------------------	---

Matriz de contingencia unidades de análisis

#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L1346	Concepto Discapacidad	<p><i>... Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</i></p>
2		Inclusión laboral	<p><i>1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:</i></p> <p><i>... b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.</i></p>
3			<p><i>... e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.</i></p>
4			<p><i>... h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas</i></p>
5			<p><i>... i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo</i></p>
6			<p><i>... j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto</i></p>

Matriz de contingencia unidades de análisis			
#	Cód. doc.	Categoría	Contenido
1	L1618	Concepto Discapacidad	<i>... 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...</i>
2		Inclusión laboral	<i>Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: 1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.</i>
3			<i>El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.</i>
4			<i>El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá: a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico; ... c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad... ...g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia</i>

5

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.
