



**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN MACHINE LEARNING**

**BARRERAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA:  
ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL SOSTENIBLE**

**TUTOR:**

**MARIA JOSÉ CHERY LEAL**

**LUNA SOFÍA ESCOBAR ESCOBAR**

**GERALDINE CAICEDO HERNÁNDEZ**

**SEBASTIÁN ALEJANDRO MAGRI GORDILLO**

**MICHELL YOBANY MORENO BELTRAN**

**2024**

## Contenido

<b>1. Resumen</b> .....	4
<b>2. Problema de investigación</b> .....	5
<b>2.1 Antecedentes del problema</b> .....	5
<b>2.2. Descripción del problema</b> .....	6
<b>2.3. Pregunta de investigación</b> .....	6
<b>3. Objetivos</b> .....	7
<b>3.1. Objetivo general</b> .....	7
<b>3.2. Objetivos específicos</b> .....	7
<b>4. Justificación</b> .....	8
<b>5. Marco teórico</b> .....	9
<b>5.1. Tipos de discapacidad</b> .....	9
<b>5.1.2. Personas con discapacidad</b> .....	10
<b>5.2. Barreras de acceso al empleo de Personas con Discapacidad (PcD)</b> .....	11
<b>5.3. Impacto socioeconómico de la desigualdad laboral de la PcD</b> .....	12
<b>6. Marco Legal</b> .....	14
<b>6.1. Legislación y políticas públicas</b> .....	14
<b>6.2. Modelos legislativos de inclusión social</b> .....	15
<b>6.2.1 Perú</b> .....	15
<b>6.2.2. Brasil</b> .....	17
<b>6.2.3. España</b> .....	18
<b>7.1. Enfoque, alcance y diseño de investigación</b> .....	20
<b>7.3. 7.3. Variables</b> .....	25
<b>7.4. Métodos e instrumentos para recolección de información</b> .....	28
<b>7.4.1. Métodos cuantitativos</b> .....	28
<b>7.4.2. Métodos cualitativos</b> .....	29
<b>7.6. Técnicas aplicadas en la presente investigación</b> .....	29
<b>7.6.1. Estadística Descriptiva</b> .....	29
<b>7.6.2. Análisis de Correlación:</b> .....	30
<b>8. Análisis de datos y resultados</b> .....	30

<b>8.1. Cuantitativo – Variables</b> .....	<b>30</b>
<b>8.1.1. Análisis demográfico de la población con discapacidad en Colombia</b> .....	<b>30</b>
<b>8.1.2. Análisis de la Vinculación de Personas con Discapacidad en Entidades Públicas: Datos y Tendencias</b> .....	<b>39</b>
<b>8.2. Cualitativo – Comparación de las políticas públicas y programas existentes en Colombia frente a otros países que cuentan con políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad</b> .....	<b>48</b>
<b>9. Propuesta de estrategias para incrementar la inclusión laboral</b> .....	<b>59</b>
<b>10. Discusión</b> .....	<b>61</b>
<b>11. Conclusión</b> .....	<b>63</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>64</b>

## 1. Resumen

En Colombia, las personas con discapacidad (PcD) enfrentan barreras sociales y económicas significativas, resultando en un desempleo que representa una pérdida de entre el 5,35% y el 6,97% del PIB, según la ANDI (2021). A pesar de programas empresariales y de incentivos gubernamentales, la tasa de participación laboral de las PcD es solo del 24,3%, muy por debajo del 66,3% de la población sin discapacidad, lo que revela una exclusión sistemática que perpetúa la pobreza. La Ley 361 de 1997, aunque busca proteger a las PcD, ha generado temores en los empleadores sobre la contratación pues consideran que existe una protección excesiva frente a los despidos justificados de las PcD, en muchas ocasiones se sugiere preferir la contratación de personas sin este tipo de condiciones, lo que complica aún más su inclusión laboral. Esta situación limita su independencia económica y acceso a servicios esenciales, destacando la necesidad urgente de desarrollar estrategias inclusivas que vayan más allá de los incentivos tributarios. La pregunta se centra entonces en determinar qué acciones implementar para reducir las barreras de acceso al empleo y fomentar un entorno laboral inclusivo para las PcD. Como resultado, se plantea la posibilidad de emplear nuevas estrategias para la inclusión laboral, que han sido empleadas previamente en diversos países que presentan una mayor tasa de inclusión laboral, como el incremento de las cuotas de contratación, la implementación de programas de inserción laboral desde el ámbito educativo y el fortalecimiento de los incentivos fiscales.

**Palabras clave:** discapacidad, empleo, inclusión laboral, barreras, pobreza, Ley 361, de 1997 estrategias para la inclusión.

## **2. Problema de investigación**

### **2.1 Antecedentes del problema.**

En Colombia, las personas con discapacidad (PcD) enfrentan diversas barreras en las esferas social y económica, lo que ha tenido un impacto considerable en el desarrollo del país. Según un informe de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2021), el desempleo entre las PcD representa una pérdida de entre el 5,35% y el 6,97% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional. En respuesta a esta problemática, las empresas han comenzado a crear programas para promover oportunidades laborales para personas con distintos tipos de discapacidad, como cognitiva, física o visual. Además, las instituciones gubernamentales han ofrecido incentivos a las empresas que contratan a esta población (ANDI, 2021).

No obstante, estos incentivos no son suficientes para reducir las brechas sociales y económicas que enfrentan las personas con discapacidad. Según el último informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2024), durante el trimestre móvil de mayo a julio de 2024, la tasa global de participación laboral de la población con discapacidad fue del 24,3%. Esta cifra representa una diferencia negativa de 42 puntos porcentuales en comparación con la tasa de participación de la población sin discapacidad, que es del 66,3%. Esta brecha significativa no solo revela una desigualdad en el acceso a oportunidades laborales, sino que también refleja una exclusión sistemática que perpetúa la pobreza y limita el desarrollo personal y profesional de las PcD.

Además, la Ley 361 de 1997, diseñada para proteger a las personas con discapacidad contra la discriminación laboral a través de la estabilidad laboral reforzada, ha enfrentado problemas de implementación. La interpretación amplia de esta ley por parte de la Corte Constitucional ha llevado a que los empleadores perciban esta protección como una normativa de protección laboral absoluta, lo que dificulta la terminación de contratos incluso en casos justificados. Esto ha generado una barrera significativa para la inclusión laboral, ya que los asesores laborales desaconsejan la contratación de personas con discapacidad debido al riesgo percibido de enfrentar dificultades para finalizar el contrato si surge algún problema (Medina, Arango y Ruiz, 2020). A pesar de los incentivos tributarios destinados a fomentar la contratación de esta población, el temor a una protección laboral excesiva sigue disuadiendo a las empresas de contratar personas con discapacidad, perpetuando así la brecha en el acceso al mercado laboral.

Dicha falta de participación laboral se traduce en una menor independencia económica, mayores dificultades para acceder a servicios esenciales y una integración social limitada. Es crucial abordar el riesgo asociado con la correlación entre pobreza y discapacidad, que a menudo resulta en un acceso limitado a niveles educativos elevados, una débil inserción laboral y altos costos relacionados con la discapacidad (CEPAL, 2021). En un contexto donde la inclusión y la igualdad de oportunidades son fundamentales para

el avance social, esta disparidad subraya la necesidad urgente de crear alternativas inclusivas y participativas.

Para cerrar estas brechas y promover una verdadera igualdad en el mercado laboral, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias y proyectos que fomenten la contratación de PcD. Estas estrategias deben ir más allá de los incentivos tributarios y las políticas existentes, integrando prácticas inclusivas que aseguren un entorno de trabajo accesible y equitativo para todos, estrategias que pueden ser fundamentadas gracias a los lineamientos de inclusión instruidos por la Fundación Corona y Pacto de Productividad (2023). Solo mediante un enfoque comprometido y multidimensional se podrá garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades para contribuir y prosperar en el ámbito laboral.

## **2.2. Descripción del problema.**

La protección laboral excesiva que plantea dicha ley ha generado temor en las empresas a contratar personas con discapacidad, lo que, unido a la falta de prácticas inclusivas en las organizaciones, perpetúa la exclusión social y económica de esta población. Esto resulta en menores oportunidades laborales, ingresos limitados y escasa movilidad social, perpetuando ciclos de pobreza. Para abordar esta problemática desde la perspectiva de la gerencia de proyectos, es necesario desarrollar un proyecto basado en modelos inclusivos que promuevan la contratación de personas con discapacidad (PcD) en las empresas colombianas. Este proyecto debe implementar estrategias prácticas y adaptaciones que fomenten un ambiente laboral accesible y equitativo. Esto incluye la capacitación de recursos humanos en temas de diversidad, la adopción de políticas inclusivas y la evaluación continua del impacto en la cultura organizacional. Es fundamental comprender cuáles son las estrategias efectivas que promueven igualdad de oportunidades, permitiendo así a las PcD contribuir al desarrollo empresarial y social y transformando la realidad laboral en Colombia.

## **2.3. Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son las estrategias y acciones más efectivas que deben implementarse para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, considerando las barreras actuales de acceso al empleo?

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general.**

Formular acciones para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia, a fin de reducir las barreras de acceso al empleo y promover la equidad laboral.

#### **3.2. Objetivos específicos.**

- Identificar las principales barreras de acceso al empleo para personas con discapacidad en Colombia a fin de definir las necesidades específicas del entorno laboral actual mediante un análisis cuantitativo de datos y cualitativo de estudios de caso.
- Comparar las políticas públicas y programas existentes en Colombia frente a otros países que cuentan con políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, a fin de identificar casos de éxito a nivel mundial que sean aplicables.
- Realizar un análisis de la legislación laboral vigente en Colombia relacionada con la discapacidad para formular acciones que fortalezcan la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Proponer, posibles estrategias que incrementen la inclusión laboral de personas con discapacidad.

#### **4. Justificación**

Esta investigación se centra en las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad (PcD) para acceder a un empleo digno en Colombia, un país donde, a pesar de los avances legislativos y las políticas de inclusión, esta población sigue enfrentando altos índices de discriminación y un acceso limitado a oportunidades laborales. Esto agrava su situación socioeconómica y perpetúa ciclos de exclusión y pobreza. En este contexto, la investigación busca utilizar herramientas modernas, como la ciencia de datos, para identificar las barreras que dificultan la inclusión laboral de las PcD y proponer soluciones efectivas que favorezcan su integración al mercado de trabajo.

La importancia de este estudio radica en su capacidad para abordar el alto desempleo que afecta a esta población, identificando los obstáculos estructurales, sociales y culturales que limitan su participación laboral. Al comprender mejor estos factores, se podrán diseñar intervenciones específicas que promuevan la inclusión laboral y contribuyan a reducir las desigualdades sociales y económicas que enfrentan las PcD. La relevancia social de la investigación es clara, ya que responde a los esfuerzos del gobierno colombiano para integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral como parte de su agenda de inclusión social, cuyo objetivo es cerrar las brechas existentes. Este proyecto no solo promueve la igualdad de oportunidades, sino que también busca generar una cultura de diversidad y respeto, utilizando la ciencia de datos para desarrollar estrategias basadas en evidencia que favorezcan la inclusión laboral de las PcD.

Las implicaciones prácticas del estudio son significativas, pues se espera que las recomendaciones derivadas de la investigación puedan ser aplicadas por las autoridades gubernamentales, las empresas y organizaciones sociales para diseñar programas que mejoren el acceso, la permanencia y el desarrollo de las PcD en el empleo. Además, desde una perspectiva teórica, esta investigación enriquecerá la literatura existente al proporcionar datos actualizados sobre la inclusión laboral de las PcD en Colombia, ayudando a entender cómo reducir el desempleo y la discriminación que sufren, lo que a su vez puede servir como base para futuras investigaciones y el diseño de políticas públicas. Finalmente, la utilidad metodológica del estudio tiene enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizando bases de datos del DANE y otras fuentes gubernamentales para analizar las barreras laborales que enfrentan las PcD. Este enfoque permitirá obtener información detallada y relevante, sirviendo de base para proponer soluciones eficaces que favorezcan la inclusión laboral de las PcD y reduzcan las tasas de desempleo en este sector de la población

## 5. Marco teórico

La discapacidad es una condición que puede afectar a cualquier grupo humano, sin importar edad, género, etnicidad o estatus económico. En muchos casos, su origen es biológico, relacionado con alteraciones del ADN, ya sea por factores genéticos o por exposiciones a agentes radioactivos o químicos nocivos a los que los progenitores puedan haber estado expuestos. Sin embargo, también existen situaciones en las que la discapacidad resulta ser un tema fortuito o aleatorio. Es importante destacar que, aunque una persona haya nacido sin malformaciones, puede adquirir una discapacidad en cualquier momento de su vida, ya sea como consecuencia de un accidente o debido a circunstancias imprevistas que alteran su calidad de vida (Carmen Carreón, 2021).

### 5.1. Tipos de discapacidad

A continuación, se presentan las clasificaciones de los tipos de discapacidad, que se pueden distribuir dentro de diferentes categorías, entendiendo que las lesiones físicas y mentales pueden derivar en una discapacidad:

**Tabla 1**

*Tipos de discapacidad.*

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuente</b>
<b>Discapacidad física</b>	iMPA, desde parálisis hasta distrofia muscular.	INEGI, 2008
<b>Discapacidad sensorial</b>	- <b>Visual:</b> Dificultades de visión a ceguera total.	INEGI, 2008
	- <b>Auditiva:</b> De leves problemas auditivos a sordera total.	
<b>Discapacidad intelectual</b>	Impacto en la cognición y aprendizaje, como síndrome de Down o autismo.	INEGI, 2008
<b>Discapacidad psicosocial</b>	Afecta comportamiento, emociones y pensamientos, desde depresión severa, esquizofrenia hasta trastornos de ansiedad.	INEGI, 2008
<b>Discapacidad del lenguaje</b>	Dificultad en la comunicación verbal o lingüística, resultante de trastornos del habla, problemas neurológicos o autismo.	INEGI, 2008
<b>Discapacidad múltiple</b>	Combinación de dos o más discapacidades, como visual y motora.	INEGI, 2008

*Nota.* Elaboración propia.

### **5.1.2. Personas con discapacidad**

Según la "Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica" del INEGI (2008), existen diversas categorías de discapacidad, que se pueden agrupar de la siguiente manera:

- **Discapacidades congénitas:** Estas son las que una persona presenta desde su nacimiento, generalmente debido a condiciones biológicas o genéticas, o a complicaciones durante el embarazo o el parto. Algunos ejemplos incluyen el síndrome de Down, la espina bífida o la parálisis cerebral (INEGI, 2008).
- **Discapacidades adquiridas:** A lo largo de la vida, las personas pueden desarrollar discapacidades debido a accidentes, enfermedades o el proceso de envejecimiento. Ejemplos comunes incluyen lesiones óseas derivadas de accidentes vehiculares, amputaciones por accidentes en los que objetos pesados caen sobre el cuerpo, la pérdida de visión provocada por enfermedades como la diabetes, o el daño físico y genético causado por la exposición a radiación (Carmen Carreón, 2021).
- **Adultos mayores:** El envejecimiento es un factor importante en la aparición de discapacidades. A medida que las personas envejecen, pueden enfrentar discapacidades relacionadas con la pérdida de audición, problemas de movilidad por debilidad ósea o atrofia muscular, pérdida de visión parcial o total debido al desgaste natural, o enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer (Carmen Carreón, 2021).
- **Enfermedades crónicas o degenerativas:** Algunas discapacidades surgen a partir de enfermedades que afectan el cuerpo o la mente de manera progresiva. La esclerosis múltiple, la enfermedad de Parkinson y la esclerosis lateral amiotrófica (ELA) son ejemplos de este tipo de discapacidades que impactan de manera duradera la calidad de vida de quienes las padecen (Carmen Carreón, 2021).
- **Trastornos mentales o emocionales:** Los trastornos mentales como la esquizofrenia, el trastorno bipolar, la depresión severa o la ansiedad crónica también pueden generar discapacidades psicosociales, afectando el comportamiento, las emociones y las capacidades cognitivas de quienes los padecen (INEGI, 2008).
- **Discapacidades temporales:** En algunos casos, las discapacidades pueden ser temporales. Esto ocurre cuando una persona pierde temporalmente alguna función, como la movilidad, debido a una fractura o a una cirugía. La duración de la discapacidad depende de la gravedad de la lesión y el tiempo necesario para la rehabilitación (INEGI, 2008).
- **Veteranos de guerra:** Muchos veteranos de guerra sufren discapacidades físicas y mentales como resultado de su participación en conflictos armados. Entre las discapacidades más comunes se

incluyen amputaciones, lesiones cerebrales, trastornos mentales y el trastorno de estrés postraumático (TEPT) (Carmen Carreón, 2021).

- **Niños y adolescentes:** Los niños y adolescentes también pueden presentar discapacidades, ya sean físicas, sensoriales o del desarrollo. Algunas de estas discapacidades pueden ser congénitas, originadas por mutaciones genéticas desde el nacimiento, mientras que otras pueden desarrollarse debido a enfermedades tempranas que, si no se tratan adecuadamente, conducen a discapacidades a lo largo de la infancia (Carmen Carreón, 2021).

## **5.2. Barreras de acceso al empleo de Personas con Discapacidad (PcD)**

Se considera que las personas con algún tipo de discapacidad (PcD) como las ya mencionadas anteriormente (deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales) en comparación con la media de la población tienen dificultades para acceder a un empleo justo y de acuerdo con sus necesidades. Aunque algunas naciones han comenzado a reconocer la dificultad de acceso al empleo para esta población, muchas veces su condición se utiliza en campañas publicitarias sin un interés genuino en abordar la vulneración de sus derechos (Biel, 2011).

Para Colombia, Chaverra (2023) menciona que las barreras son muy grandes al iniciar una actividad, sobre todo en el mercado laboral, oscurecen sus capacidades creando nuevas barreras; esto es debido a pocas posibilidades de acceder a un digno empleo, digna educación y, en especial, la capacidad de la empresa para ejercer un rol de autoridad con la persona por la falsa creencia de que no será posible exigirle como a un empleado más.

Deseando tener mayor entendimiento sobre el problema, Cárdenas & Campo (2017) atajan diciendo que el ingreso a un empleo se reduce mucho para las personas en condición de discapacidad debido a la baja inserción toda vez que no se adecuan espacios especializados para estas personas para un efectivo aprendizaje o desarrollo de sus actividades laborales, no se hacen esfuerzos por mejorar el espacio donde estas personas llevaran a cabo sus actividades lo que impide puedan acceder a tecnología adecuada para cada uno.

Otra de las barreras para el acceso al empleo de las PcD son las barreras psicológicas, la cual consiste en actitudes negativas por parte de las personas con las que una PcD se tiene que relacionar, generando eventualmente problemas de autoestima, debido a los comentarios y rechazos sociales a los que se ven sometidos, esto genera inseguridades y sobre protección por parte de la familia, limitando el poder de decisión de las PcD para tomar sus propias decisiones y afrontar sus problemas del trabajo (Cárdenas & Campo, 2017).

De acuerdo con las estadísticas en el RLCPD (Registro para la Localización y Caracterización de PcD), “De las PcD mayores a 24 años al momento del registro: 42% tenían como último nivel educativo aprobado 13% Primaria, 20% la Básica Secundaria, y 31% de las personas no habían alcanzado ningún nivel educativo. Del total de la población en el RLCPD mayor de 24 años, 378.611 (30%) reportó no saber leer ni escribir” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019) (Mejía & Pérez, 2020).

De esto se concluye que una persona PcD que logra acceso al empleo mejora sus condiciones de vida y mejora su salud mental, sintiéndose útil ante la sociedad ya que aporta en el crecimiento y desarrollo de esta, añadiendo que, si en el espacio asignado a la persona logra condiciones especiales para desempeñar sus funciones de manera óptima permitirá que la persona mejore su creencia en sí mismo mediante el reconocimiento social que se le pueda dar.

### **5.3. Impacto socioeconómico de la desigualdad laboral de la PcD**

Muchos países de América Latina y el Caribe aún carecen de datos desagregados de calidad sobre la población con discapacidad. Esta situación se debe a las restricciones y limitaciones en la conceptualización del término "discapacidad", que a menudo excluyen a personas con discapacidades intelectuales, psicosociales o mentales de los censos poblacionales. Esta problemática dificulta la recolección de datos transversales y comparables, resultando en una invisibilidad estadística que limita la capacidad de evaluar cómo el progreso económico, las crisis políticas o situaciones de salud pública, como la pandemia, afectan de manera diferenciada a las personas con discapacidad (Banco Mundial, 2021).

Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2023), citando datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) de 2018, se estima que hay 3.1 millones de personas con discapacidad en Colombia, lo que representa el 7% de la población total. Durante el periodo intercensal de 2005 a 2018, se observó un incremento de más de 500,000 personas con discapacidad, gracias a la modificación de la pregunta del censo sobre la identificación de individuos con discapacidad. Esta población enfrenta limitaciones en el acceso a la educación, servicios públicos, al mercado laboral y otras variables que condicionan su calidad de vida y desarrollo social.

El informe "El diamante del cuidado frente a la experiencia de la discapacidad en Colombia" del DANE (2022) destaca que la población con discapacidad presenta tasas de analfabetismo más altas, especialmente entre los mayores de 65 años, lo que se atribuye a factores discriminatorios y a la falta de acceso a la educación durante su infancia. Además, los jóvenes con discapacidad presentan una tasa de analfabetismo alarmante, con un tercio de ellos sin habilidades de lectura y escritura, en comparación con solo el 4,1% de sus pares sin discapacidad. Asimismo, el acceso a la educación superior es considerablemente más bajo para las personas con discapacidad, con solo el 4,7% (principalmente mayores

de 30 años) completando estudios universitarios, frente al 11,5% de quienes no tienen discapacidad. Estas circunstancias contribuyen a la exclusión y la desigualdad, ya que las barreras de acceso, la falta de apoyo educativo y las dificultades económicas limitan el acceso a la educación para esta población (DANE, 2022).

Este aspecto educativo es crucial, ya que las barreras para acceder y mantenerse en el sistema educativo son determinantes en la capacidad de las personas con discapacidad y sus familias para conseguir empleos que mejoren su calidad de vida. Esta población y sus cuidadores frecuentemente enfrentan los índices más altos de pobreza en el país. Según estudios recientes de la Fundación Saldarriaga Concha (2021), las personas con discapacidad y sus familias en Colombia viven en condiciones de pobreza más severas en comparación con otros hogares. A pesar de que entre 2018 y 2019 se observaron mejoras en los indicadores de acceso al mercado laboral, los datos indican que la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es casi la mitad de la de aquellos sin discapacidad.

Una barrera significativa para acceder al mercado laboral es la falta de opciones de transporte público accesible, lo que afecta especialmente a las personas en áreas rurales y remotas. Los trabajadores de familias de bajos recursos no pueden permitirse mudarse o viajar con frecuencia a las ciudades, donde hay más oportunidades de empleo. Además, muchos empleadores perciben a las personas con discapacidad como menos productivas y desconocen que los costos para hacer adaptaciones en el lugar de trabajo suelen ser bajos. Esto afecta especialmente a quienes tienen problemas de salud mental, ya que a menudo no revelan su situación, lo que les impide solicitar ajustes en su entorno laboral y puede resultar en ausentismo (OCDE & OIT, 2018).

El impacto socioeconómico de la baja inserción laboral de personas con discapacidad en Colombia es profundo y multifacético. La falta de datos desagregados y de calidad, combinada con estigmas persistentes y barreras estructurales, perpetúa la invisibilidad y la exclusión de esta población. Sin un acceso adecuado a la educación y al mercado laboral, las personas con discapacidad y sus familias enfrentan niveles más altos de pobreza y desigualdad, limitando sus oportunidades de desarrollo y bienestar. Mejorar las condiciones laborales y promover políticas inclusivas, junto con adaptaciones razonables en el entorno laboral, son esenciales para transformar esta situación. Al abordar estas barreras y fomentar una integración efectiva, no solo se beneficia a las personas con discapacidad, sino que también se potencia el crecimiento económico y la cohesión social en el país.

## **6. Marco Legal**

### **6.1. Legislación y políticas públicas**

La Ley 361 de 1997 establece un marco normativo fundamental para la integración laboral de personas con discapacidad en Colombia. Esta ley, inspirada en los principios de dignidad y no discriminación, garantiza que "en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio" (Congreso de Colombia, 1997). Además, establece que el Estado debe implementar mecanismos para la integración social de las personas con limitaciones, asegurando "la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas" (Congreso de Colombia, 1997, P. 34). La ley promueve la creación de empleo protegido y la formación profesional a través de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), permitiendo así el acceso equitativo a programas de formación para esta población (Congreso de Colombia, 1997, p.34). Asimismo, se establece que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación" (Congreso de Colombia, 1997, p.39), fortaleciendo la estabilidad laboral y la protección de sus derechos.

El Plan Nacional de Desarrollo actual enfatiza la importancia de contar con datos precisos para orientar la política pública dirigida a las personas con discapacidad y reconoce que "diferentes fuentes de información sobre las personas con discapacidad dificultan tener claridad sobre los datos fundamentales" (DNP, 2023, p. 340). Para abordar esta problemática, se pondrá en marcha el Observatorio Nacional de Inclusión Social y Productiva para Personas con Discapacidad, así como la revisión del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) para mejorar su eficiencia y cobertura. Además, se actualizará el trazador presupuestal para asegurar el adecuado seguimiento a la inversión destinada a la inclusión de PcD (DNP, 2023).

En cuanto a educación y empleo, se resalta que "la educación y el empleo son herramientas esenciales para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad" (DNP, 2023, p. 340), siendo estos mecanismos clave para reducir la pobreza (DNP, 2023). Para lograr esto, se ampliará la cobertura educativa hacia la universalización, reforzando la aplicación del Decreto 1421 de 2017 sobre educación inclusiva, y se implementarán estrategias que garanticen el acceso, permanencia y promoción de niños y adolescentes con discapacidad en el sistema educativo. Asimismo, se promoverán condiciones dignas en el ámbito laboral, como el teletrabajo y horarios flexibles, tanto en el sector público como en el privado, con el fin de mejorar las condiciones socioeconómicas de las PcD (DNP, 2023).

El *Decreto 1429 de 2010* establece un marco normativo que regula el contrato sindical como una forma de contratación colectiva. Este tipo de contrato busca garantizar la participación de los sindicatos en la gestión laboral, promoviendo la autonomía y los derechos de sus afiliados. En este sentido, el artículo 1

define el contrato sindical como "un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral" que permite a los sindicatos actuar en nombre de sus miembros (Decreto 1429, 2010, p.22). Además, el decreto estipula que las organizaciones sindicales deben elaborar un reglamento que incluya "mecanismos de solución de controversias" y garantías en defensa de sus afiliados, lo que es crucial para asegurar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral (Decreto 1429, 2010, p.24). Estas disposiciones contribuyen a crear un entorno laboral más equitativo, donde los derechos de todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidad, sean protegidos y promovidos efectivamente.

## **6.2. Modelos legislativos de inclusión social**

A continuación, se hace un resumen de los modelos de inclusión social para para la inserción de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral, tomando como referencia a Perú y Brasil como modelos en América y España como modelo en Europa.

### **6.2.1 Perú**

La Ley General de Personas con Discapacidad del Perú, Ley N° 29973, establece un marco legal clave para asegurar los derechos de las personas con discapacidad y fomentar su inclusión integral en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito laboral (Congreso de la República del Perú, 2012). Este marco normativo tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de esta población (Congreso de la República del Perú, 2012).

Esta ley pretende garantizar que todas las personas, sin importar su condición de discapacidad, disfruten de los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad. Se busca construir un entorno equitativo donde la discapacidad no sea un obstáculo para el pleno desarrollo personal y social (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Para alcanzar este objetivo, la ley se centra en tres ejes fundamentales:

- **Igualdad de oportunidades:** Se busca eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad acceder a empleos, educación, vivienda y otros servicios básicos en igualdad de condiciones (Ley N° 29973).
- **No discriminación:** Se prohíbe cualquier tipo de trato diferenciado o desigual basado en la discapacidad, ya sea en el ámbito laboral, educativo, social o en cualquier otro aspecto de la vida (Ley N° 29973).
- **Accesibilidad:** Se busca garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a todos los espacios públicos y servicios, tanto físicos como virtuales, mediante la eliminación de barreras arquitectónicas, comunicacionales y tecnológicas (Ley N° 29973).

La implementación de esta ley involucra a diversas instituciones, entre las que destacan:

- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS): Es el organismo encargado de formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas públicas relacionadas con las personas con discapacidad.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Es el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Ministerio de Salud: Brinda servicios de rehabilitación y atención integral a las personas con discapacidad.
- Ministerio de Educación: Promueve la educación inclusiva y la formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

Las cuotas de empleo son un mecanismo legal establecido en la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley 29973) que busca garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú. Este sistema obliga a las empresas, tanto públicas como privadas, a contratar a un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad (Congreso de la República del Perú, 2012).

La legislación peruana establece cuotas de empleo obligatorias para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas cuotas varían según el sector: las entidades públicas deben contratar a personas con discapacidad en un porcentaje no menor al 5% de su personal total. Por su parte, las empresas privadas con más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar al menos al 3% de su personal de entre personas con discapacidad (Ley N° 29973).

Para determinar el número exacto de trabajadores con discapacidad que deben contratar, las empresas realizan un cálculo basado en el porcentaje establecido y el total de su personal. El Estado ha desarrollado herramientas y plataformas digitales que facilitan este proceso (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2023).

Además de cumplir con la cuota, las empresas deben llevar un registro detallado de los trabajadores con discapacidad que contratan, incluyendo información sobre el tipo de discapacidad y las adaptaciones realizadas en sus puestos de trabajo. Las autoridades laborales son responsables de supervisar y verificar que las empresas cumplan con estas obligaciones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2023).

Es importante destacar que el incumplimiento de las cuotas de empleo acarrea sanciones administrativas y económicas. Estas medidas buscan garantizar que las empresas cumplan con la ley y fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La implementación de cuotas de empleo

para personas con discapacidad trae consigo una serie de beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas y la sociedad en general (Ley N° 29973).

En primer lugar, la cuota de empleo promueve una mayor inclusión laboral, permitiendo que un número significativo de personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales y mejoren así su calidad de vida. Al contar con un empleo, las personas con discapacidad pueden desarrollar sus habilidades, obtener ingresos y sentirse más integradas en la sociedad.

Asimismo, la diversidad en los equipos de trabajo es un factor enriquecedor para cualquier empresa. La inclusión de personas con discapacidad aporta diferentes perspectivas y habilidades, lo que puede impulsar la innovación y la creatividad dentro de las organizaciones. Además, el establecimiento de cuotas de empleo garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como lo establece la legislación peruana en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (Congreso de la República del Perú, 2012). De esta manera, se contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa.

A pesar de la ley, existen desafíos en la implementación efectiva de las cuotas de empleo, como la falta de personal capacitado, la resistencia al cambio en algunas empresas y la dificultad para encontrar candidatos con discapacidad. Es fundamental que las empresas adapten los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente. Tanto las personas con discapacidad como los empleadores requieren capacitación específica para garantizar una integración exitosa.

### **6.2.2. Brasil**

La Ley Brasileña de Inclusión (LBI), sancionada en 2015, representa un hito significativo en la lucha por los derechos de las personas con discapacidad en Brasil. Esta ley tiene como objetivo principal garantizar la plena inclusión social de las personas con discapacidad, eliminando barreras y asegurando su participación equitativa en todos los ámbitos de la vida (Presidência da República, 2015).

El objetivo fundamental es garantizar que todas las personas, sin importar si tienen alguna discapacidad, puedan acceder en igualdad de condiciones a servicios esenciales como la educación, la salud, el empleo, la cultura y el deporte. Se busca eliminar cualquier tipo de discriminación que limite las posibilidades de las personas con discapacidad

Para lograr una verdadera inclusión, es necesario identificar y eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad. Estas barreras pueden ser de tipo arquitectónico (como edificios inaccesibles), de comunicación (dificultades para entender información) o actitudinales

(prejuicios y estereotipos), como lo establece la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad (Estatuto de la Persona con Discapacidad), Ley N.º 13.146 de 2015 (Presidência da República, 2015).

Es fundamental promover la autonomía de las personas con discapacidad, respetando su derecho a tomar decisiones sobre sus propias vidas. Esto implica brindarles los apoyos necesarios para que puedan ejercer sus derechos y participar activamente en la sociedad (Presidência da República, 2015).

La accesibilidad es un aspecto clave para lograr una sociedad inclusiva. Se deben garantizar entornos físicos, virtuales, de transporte y de comunicación accesibles para que las personas con discapacidad puedan moverse libremente y participar en todas las actividades de la vida diaria.

La Ley Brasileña de Inclusión de Personas con Discapacidad (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI, Lei nº 13.146/2015) establece que las empresas con 100 o más empleados deben contratar a personas con discapacidad en un porcentaje que varía según el número total de trabajadores.

Este porcentaje se calcula de la siguiente manera:

- Entre 100 y 200 trabajadores: 2%
- Entre 201 y 500 trabajadores: 3%
- Entre 501 y 1000 trabajadores: 4%
- Más de 1000 trabajadores: 5%

### **6.2.3. España**

La legislación española cuenta con un marco normativo robusto cuyo objetivo es garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Diversas leyes y reglamentos establecen los principios y mecanismos necesarios para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para este colectivo (BOE, 2013).

Entre las normativas más destacadas se encuentra la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual sienta las bases para asegurar que todas las personas con discapacidad tengan acceso a las mismas oportunidades, incluido el derecho al trabajo. El Real Decreto Legislativo 1/2013 complementa esta ley al incluir disposiciones relacionadas con la accesibilidad de productos y servicios, garantizando que las personas con discapacidad puedan acceder a estos en igualdad de condiciones (BOE, 2013). Asimismo, el Real Decreto 870/2007 regula el programa de empleo con apoyo, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, ofreciendo recursos y acompañamiento necesarios para asegurar su integración efectiva (BOE, 2007).

Para fomentar la inclusión laboral, la normativa española contempla varias medidas, entre las que destacan:

- **Cuotas de reserva:** Aunque no existe una cuota de reserva obligatoria a nivel estatal, algunas comunidades autónomas han establecido porcentajes mínimos de contratación de personas con discapacidad para determinadas empresas (BOE, 2013).

- **Programas de empleo con apoyo:** Estos programas proporcionan herramientas y recursos que ayudan a las personas con discapacidad a encontrar empleo y adaptarse a sus entornos laborales (BOE, 2007).

- **Adaptación de los puestos de trabajo:** Las empresas tienen la obligación de realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo para que estos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad (BOE, 2013).

- **Sensibilización y formación:** Se promueven acciones dirigidas a concienciar a la sociedad y a las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral, además de formar a los profesionales que trabajan con personas con discapacidad (BOE, 2013).

## **7. Marco Metodológico**

### **7.1. Enfoque, alcance y diseño de investigación**

#### **7.1.1. Enfoque**

Para el desarrollo de la investigación, se empleará un enfoque mixto, que se basa en combinar procesos sistemáticos y críticos para recolectar y analizar tanto datos cuantitativos como cualitativos (Hernández Sampieri y Mendoza, 2023). En esta investigación, el enfoque permitirá integrar y discutir conjuntamente ambos tipos de datos, facilitando inferencias basadas en la información recopilada y logrando una comprensión más profunda del fenómeno.

Este método permite utilizar diversas formas de evidencia, incluyendo datos numéricos (como los obtenidos de las bases de datos del DANE) y datos cualitativos (como los análisis de estudios de caso y modelos de inclusión social en diferentes países). Esto permitirá abordar de manera integral los problemas relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.

1. **Cuantitativo:** Se basa en el análisis de datos existentes (como estadísticas de empleo y tasas de inclusión) que provienen de fuentes como DANE, de carácter público. Se busca medir y analizar la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

2. **Cualitativo:** Involucra la revisión y análisis de estudios de caso y literatura sobre modelos de inclusión exitosos en otros países. Aquí se busca comprender las características y factores que han llevado al éxito de estos modelos, lo cual es crucial para proponer soluciones adaptadas a Colombia.

#### **7.1.2. Diseño**

En la investigación, no se manipularán variables ni se crearán situaciones específicas. En lugar de eso, se observarán y analizarán las barreras de empleo para personas con discapacidad tal como existen actualmente en Colombia. Además, se analizarán los modelos y políticas existentes para plantear acciones y alternativas de solución que, por limitaciones de tiempo, no podrán ser aplicadas, pero que pueden servir como soluciones en futuras intervenciones. Por ello, se emplea una investigación de carácter no experimental que es aquella en la que no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan y miden los fenómenos y variables tal como ocurren en su entorno natural. En este tipo de estudios, se

observan situaciones ya existentes sin intervenir en ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023). Para ello, se utilizan dos características descritas a continuación:

- a. **Análisis de Datos Secundarios:** Se utilizarán datos ya recolectados por otras fuentes (como el DANE) para realizar el análisis cuantitativo. Además, se analizan datos cualitativos sobre las políticas y programas existentes.
- b. **Estudios de Caso:** Se examinan los modelos de inclusión social aplicados en diferentes países y entidades, lo cual implica un análisis detallado de situaciones específicas sin manipular variables.

La investigación, además, es de tipo transversal, ya que basa la relación entre diferentes variables de estudio (Discapacidad y desempleo), es adecuado porque se realizará en un momento específico del tiempo, utilizando datos secundarios recolectados durante el 2024. La recolección de datos se llevará a cabo una sola vez, permitiendo identificar, describir y analizar las variables y su interrelación para caracterizar la situación actual (Martínez Ruiz, 2018). El estudio se centrará en observar y analizar las barreras de empleo para personas con discapacidad y los modelos de inclusión social tal como existen actualmente, sin seguimiento a lo largo del tiempo.

### **7.1.3. Alcance**

En esta investigación, se empleará un enfoque mixto que combina estudios descriptivos y correlacionales para abordar de manera integral las barreras de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Los estudios descriptivos permitirán especificar las propiedades y características de las variables de interés, como las tasas de empleo y los modelos de inclusión social, proporcionando una base sólida de información sobre el estado actual del fenómeno. Por otro lado, los estudios correlacionales ayudarán a medir y analizar la relación entre variables clave, como la discapacidad y el desempleo, permitiendo identificar patrones y posibles conexiones que son cruciales para entender en profundidad las dinámicas del mercado laboral. Esta combinación de alcances permitirá no solo describir detalladamente la situación actual, sino también explorar cómo se interrelacionan las diferentes variables, ofreciendo una comprensión más rica y matizada del fenómeno estudiado (Martínez Ruiz, 2018, pp. 57)

- a. **Descriptivo:** La investigación se centra en observar y analizar las barreras de empleo para personas con discapacidad en Colombia, así como los modelos de inclusión social existentes. Esto

implica describir la situación actual sin manipular variables, utilizando datos secundarios y estudios de caso.

b. **Correlacional:** Al analizar la relación entre diferentes variables de estudio, como discapacidad y desempleo, la investigación busca identificar y describir cómo estas variables se interrelacionan. Aunque no se manipulan variables, se busca entender las correlaciones entre ellas.

## 7.2. Cuadro de Síntesis

**Tabla 2**

*Síntesis de la Metodología de Investigación.*

<b>Etapa</b>	<b>Variables</b>	<b>Herramientas de recolección</b>	<b>Actividades</b>
Identificación de las principales barreras de acceso al empleo para personas con discapacidad en Colombia a fin de identificar las necesidades específicas del entorno laboral actual mediante un análisis cuantitativo de datos y cualitativo de estudios de caso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Género</li> <li>• Tasa de empleo</li> <li>• Tipo de empleo</li> <li>• Sectores laborales</li> <li>• Cumplimiento cuota de empleo</li> <li>• Salario promedio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases de Datos de entidades públicas.</li> <li>• Informes Estadísticos</li> </ul>	<p>Análisis estadístico descriptivo: Análisis de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para variables como tasa de empleo, tipo de empleo, y salario promedio.</p> <p>Creación de gráficos (barras, líneas, mapas) para ilustrar los resultados de los análisis cuantitativos y cualitativos.</p>
Comparación de las políticas públicas y programas existentes en Colombia frente a otros países que cuentan con	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores laborales</li> <li>• Accesibilidad del entorno laboral</li> <li>• Incentivos fiscales y beneficios</li> </ul>	Artículos científicos destacados de bases de datos como ScienceDirect (Elsevier), Taylor and Francis, <i>Scandinavian Journal of</i>	Análisis de documentos, enfoque en modelos y legislaciones de éxito vigentes en países del extranjero (Suecia, Noruega, Islandia y Alemania)

<p>políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, a fin de identificar casos de éxito a nivel mundial aplicables.</p>		<p><i>Disability Research y Journal of Vocational Rehabilitación.</i></p>	
<p>Análisis de la legislación laboral vigente en Colombia relacionada con la discapacidad para formular acciones que fortalezcan la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores laborales</li> <li>• Accesibilidad del entorno laboral</li> <li>• Incentivos fiscales y beneficios</li> </ul>	<p>Leyes vigentes y publicadas por los Ministerios de trabajo y las políticas de la legislación laboral de Colombia, junto a la comparativa de leyes laborales de Perú, Brasil y España.</p>	<p>Análisis de documentos, comparativa entre leyes laborales de inclusión colombianas y leyes de inclusión en países como España, Perú y Brasil.</p>
<p>Propuesta de acciones que incrementen la inclusión laboral de personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores laborales</li> <li>• Accesibilidad del entorno laboral</li> <li>• Incentivos fiscales y beneficios</li> </ul>	<p>Resultados obtenidos del análisis cuantitativo y cualitativo</p>	<p>Resultados obtenidos del análisis cuantitativo y cualitativo</p>

*Nota.* Elaboración propia.

### 7.3.7.3. Variables

**Tabla 3**

*Variables de investigación*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones (Métricas)</b>
Edad	Distribución de edad de las personas con discapacidad en Colombia Distribución de edad de personas con discapacidad contratadas en Colombia	Rango etario reportado en bases de datos como el Censo Nacional de Población y Vivienda o el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD)	Distribución de personas con discapacidad por grupos de edad.
Género	Clasificación de las personas según su identidad de género (hombre, mujer, no binario).	Información de género registrada en bases de datos oficiales como el DANE.	Porcentaje de personas con discapacidad por género.
Nivel educativo	Nivel de formación académica alcanzado por personas con discapacidad.	Clasificación de nivel educativo según datos del DANE o del Ministerio de Educación.	Nivel educativo promedio de las personas con discapacidad. Distribución por tipo de estudios alcanzados.
Tipo de discapacidad	Clasificación de las personas según el tipo de discapacidad que presentan.	Datos oficiales del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), que clasifica los tipos de discapacidad.	Distribución por tipo de discapacidad. Comparación de acceso al empleo por tipo de discapacidad.

Región geográfica	Distribución geográfica de las personas con discapacidad en Colombia.	Clasificación regional según la ubicación registrada en el censo del DANE y el RLCPD.	Distribución y comparación por región o departamento, de empleabilidad (urbana/rural).
Tasa de empleo	Proporción de personas con discapacidad empleadas frente al total de personas con discapacidad.	Datos sobre empleo de personas con discapacidad obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE.	Porcentaje de empleo de personas con discapacidad.
Tipo de empleo	Clasificación del empleo formal e informal de personas con discapacidad.	Información registrada en la GEIH y el Ministerio de Trabajo sobre la formalidad o informalidad del empleo.	Porcentaje de empleo formal/informal en personas con discapacidad. Distribución de contratos laborales (tiempo completo/parcial).
Sectores laborales	Sectores de la economía donde se encuentran empleadas personas con discapacidad.	Datos disponibles en registros del Ministerio de Trabajo y del DANE sobre sectores económicos.	Proporción de personas con discapacidad empleadas por sector económico (servicios, manufactura, agricultura, etc.). Comparación entre sectores con más y menos inclusión laboral.
Cumplimiento de cuotas de empleo	Cumplimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.	Datos de informes del Ministerio de Trabajo y auditorías sobre la cuota de empleo para personas con discapacidad.	Porcentaje de empresas que cumplen con la cuota de empleo para personas con discapacidad. Efectividad de la cuota de empleo en la inclusión laboral.

Accesibilidad del entorno laboral	Nivel de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo.	Información sobre accesibilidad en los espacios de trabajo obtenida de informes o bases de datos de auditorías laborales.	Porcentaje de empresas con espacios físicos accesibles (rampas, baños, etc.). Evaluación de accesibilidad tecnológica (herramientas de software adaptadas).
Incentivos fiscales y beneficios	Beneficios otorgados a las empresas que contratan a personas con discapacidad.	Informes de políticas fiscales y beneficios aplicados a empresas según el Ministerio de Hacienda o el Ministerio de Trabajo.	Número de empresas que reciben incentivos por contratar personas con discapacidad. Valor de los incentivos y su impacto en la contratación.
Salarios promedio	Comparación de los salarios promedio entre personas con y sin discapacidad.	Datos sobre salarios obtenidos de la GEIH y registros de seguridad social.	Salario promedio de personas con discapacidad. Diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad.

---

*Nota.* Esta tabla corresponde a las diferentes variables a tener en cuenta durante la Investigación, las cuales se usarán o no de acuerdo con la información se pueda recopilar. Elaboración propia.

## **7.4. Métodos e instrumentos para recolección de información**

### **7.4.1. Métodos cuantitativos**

Para la recolección de información cuantitativa en la investigación se usarán los siguientes métodos basados en datos secundarios:

#### **a) Análisis de Bases de Datos Estadísticas:**

Consiste en la revisión y análisis de bases de datos públicas que contengan información cuantitativa sobre las personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral colombiano. Las fuentes clave son provenientes de los datos abiertos del Gobierno Colombiano a través del enlace <https://www.datos.gov.co/>

#### **b) Análisis de Informes Estadísticos:**

La recopilación de datos cuantitativos se basa en informes publicados por instituciones gubernamentales y organismos internacionales, como el Ministerio de Trabajo, que proporciona informes anuales sobre empleo y discapacidad; la Superintendencia de Industria y Comercio, que ofrece informes sobre inclusión laboral; y la OIT, que publica informes sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel global y regional. Las técnicas de recolección incluyen la revisión y extracción de datos numéricos relevantes, así como la comparación de estadísticas laborales tanto a nivel nacional como internacional.

#### **c) Análisis de Estudios Demográficos:**

La utilización de datos demográficos cuantitativos busca entender las características de la población con discapacidad en Colombia, utilizando fuentes clave como el Censo Nacional del DANE y los informes de población del Departamento Nacional de Planeación (DNP). Las técnicas de recolección incluyen la extracción de datos sobre el número de personas con discapacidad, su distribución por regiones y características demográficas como edad, género y nivel educativo.

La población en este estudio se refiere a todas las personas con discapacidad en Colombia que se encuentran en edad de trabajar (generalmente, personas de 18 a 65 años) y que están registradas en bases de datos oficiales. Esto incluye a aquellos que tienen algún tipo de discapacidad, independientemente de su nivel educativo, ocupación o situación laboral. La población se puede segmentar según diferentes criterios, como edad, género, región y tipo de discapacidad, utilizando datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

## **7.4.2. Métodos cualitativos**

Para la comparación de las políticas públicas y programas existentes en Colombia, frente a otros países que cuentan con políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la realización del análisis de la legislación laboral vigente en Colombia, se empleará el siguiente método cualitativo:

### **a. Análisis Documental:**

Esta técnica se centrará en la revisión y clasificación de documentos relevantes, como políticas públicas, informes de organizaciones, estudios previos sobre inclusión laboral y legislación relacionada con la discapacidad a nivel global, segmentando en países desarrollados como Noruega, Suecia, Islandia Alemania y utilizando criterios de documentación legal en países como Perú, España y Brasil. El objetivo es representar el contenido de estos documentos de manera condensada para facilitar su consulta y análisis posterior (Bernal Torres, 2022)

La combinación de estos métodos y fuentes permitirá obtener una visión integral sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, así como identificar áreas de mejora y buenas prácticas a nivel internacional. Esto contribuirá a un entendimiento más profundo de la inclusión laboral y a la formulación de políticas más efectivas en este ámbito.

## **7.6. Técnicas aplicadas en la presente investigación**

### **7.6.1. Estadística Descriptiva**

Se aplicó esta técnica para observar la distribución de las variables en las bases de datos analizadas, al aplicar esta técnica se pudo observar datos importantes para determinar cómo están distribuidos la media, la moda, la mediana, la desviación estándar y la varianza en la data recolectada, observar con esto donde se concentran grupos de personas que tienen alguna condición de discapacidad, con esto logramos observar la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad.

También se emplearon, a través de esta técnica, representaciones gráficas de los datos para visualizar los patrones que mayor impacto tienen en la información, dentro de estos se destacan los histogramas, para observar por ejemplo la distribución de las edades versus la cantidad de personas en condición de discapacidad y observar si existen algunos puntos de foco donde se concentran las personas de esta población. Otro tipo de representación gráfica empleado los diagramas de barras para comparar las frecuencias y proporciones de las distintas categorías, por último, se han empleado diagramas circulares para detallar porcentajes totales dentro de las estadísticas mostradas.

### **7.6.2. Análisis de Correlación:**

Este método está indicado para ver la relación entre dos variables, para la presente investigación, se empleó para observar la correlación entre desempleo-discapacidad, inflación-ingresos, se empleó el método de correlación Pearson, con ello se pudo determinar que en las regiones de Colombia donde hay mayor vulnerabilidad en términos de ingresos, las personas con algún tipo de discapacidad no poseen las garantías adecuadas para acceder a empleos que se acomoden a las condiciones que ellos requieren.

## **8. Análisis de datos y resultados**

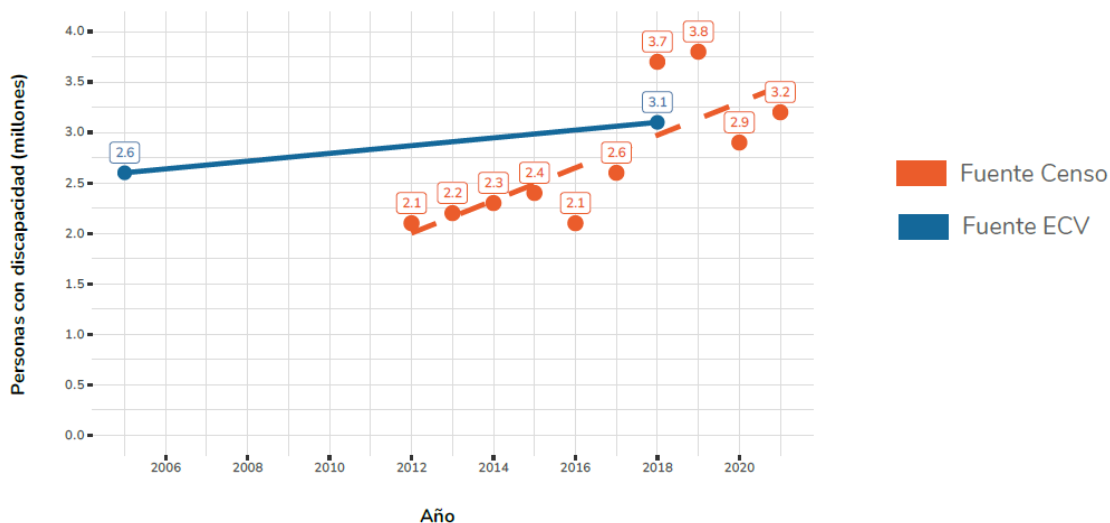
### **8.1. Cuantitativo – Variables**

En el marco de esta investigación, el análisis de datos y resultados cuantitativos tiene como objetivo proporcionar una visión integral y objetiva sobre las principales barreras de acceso al empleo que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia. Este análisis se fundamenta en la recopilación y procesamiento de datos estadísticos relevantes, provenientes de bases de datos públicas e informes estadísticos y estudios demográficos.

#### **8.1.1. Análisis demográfico de la población con discapacidad en Colombia**

A partir de la estimación y análisis de brechas frente a las condiciones diferenciales de vulnerabilidad social que impactan la calidad de vida de las personas con discapacidad, en particular las relacionadas con educación, actividad laboral y discriminación. En la figura 1 se observa una gráfica que compara el número de personas con discapacidad (en millones) a lo largo de varios años, según dos fuentes de datos: el **Censo** y la **Encuesta de Calidad de Vida (ECV)**.

**Figura 1**



Fuente: Censo y Encuesta de Calidad de Vida (ECV).

*Nota.* Personas con discapacidad

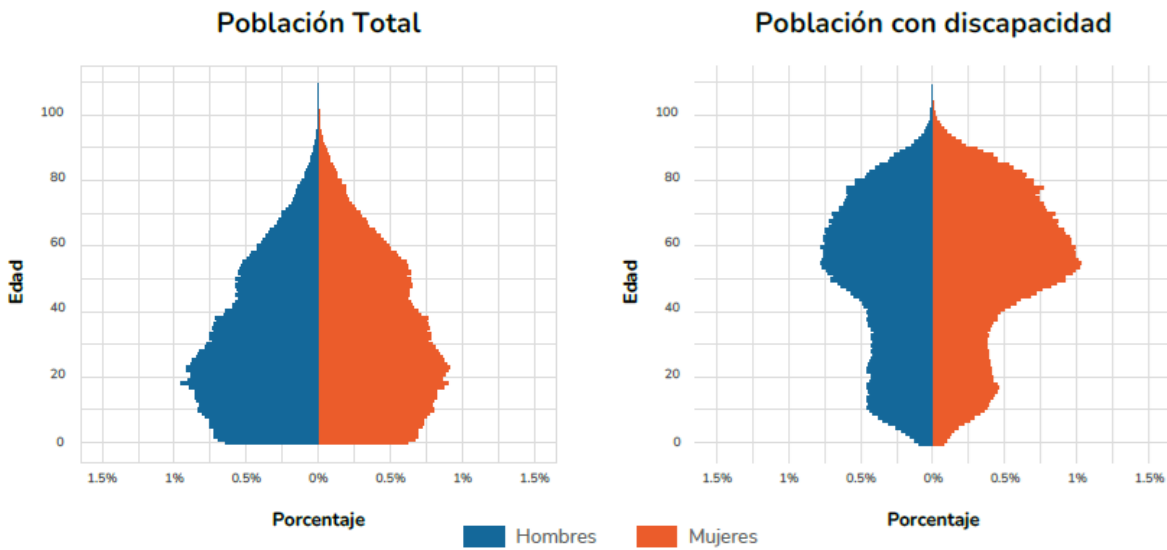
Fuente ECV (línea azul): Se muestra un aumento gradual en el número de personas con discapacidad, comenzando en 2.6 millones en 2006 y alcanzando 3.1 millones en 2020.

Fuente Censo (línea naranja): Hay fluctuaciones más marcadas en los valores reportados, con un incremento de 2.1 millones en 2012 a 3.2 millones en 2020, con un pico de 3.7 millones en 2018, a pesar de la variabilidad, ambas fuentes reflejan un aumento general en el número de personas con discapacidad, lo que puede indicar cambios en los métodos de medición, definiciones de discapacidad, o tendencias poblacionales.

También vale la pena resaltar que en el periodo intercensal 2005-2018 se presentó un incremento de población con discapacidad de más de 500.000 personas. En este periodo se registraron cambios en la estructura de la pregunta del censo relacionada con la identificación de las personas con discapacidad. (CNPV, 2018). Otro hallazgo observado dentro de los datos nos permite ver que la población en general está más envejecida y esto se puede agudizar con la tendencia general del envejecimiento en el país, también como señala la fuente, la relación fue de cinco personas de 60 o más por cada menor de 15 años en 2018 (CNPV, 2018).

En la figura 2 se presenta la distribución de la población con discapacidad por edad.

**Figura 2**



Fuente: DANE.

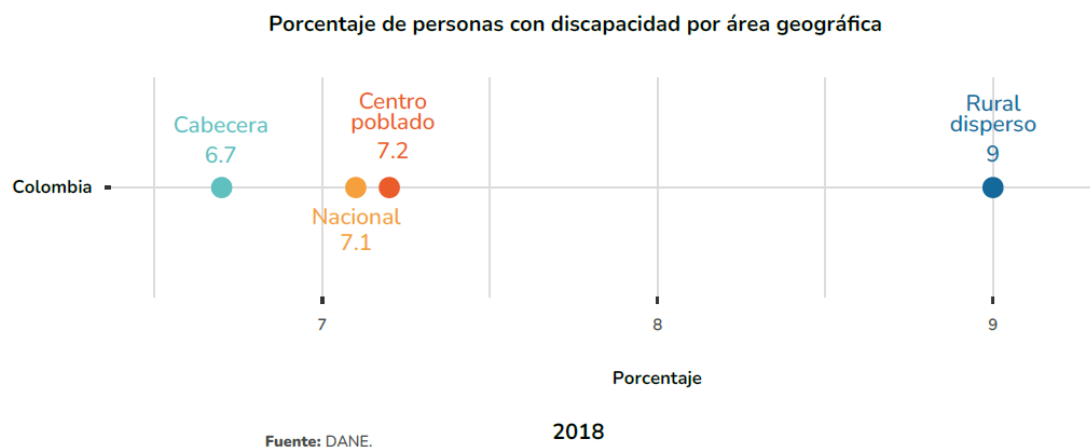
2018

*Nota.* Distribución de edad población con discapacidad

Otro punto que se puede observar en la data es que a medida que la edad aumenta hay una tendencia creciente en discapacidades, y de una forma más prevalente en el sexo femenino, el análisis por edad de la discapacidad muestra un aumento de los niveles de discapacidad a medida que aumenta la edad es una realidad por ello es necesario correlacionar el proceso de envejecimiento que avanza en Colombia con el aumento de situaciones que pueden derivar en una discapacidad.

En la figura #3 se presenta un análisis del **porcentaje de personas con discapacidad por área geográfica en Colombia para el año 2018**, según los datos proporcionados por el DANE, Esta figura ilustra cómo la prevalencia de discapacidad varía según el área geográfica en Colombia, destacando las disparidades entre áreas urbanas y rurales.

**Figura 3**



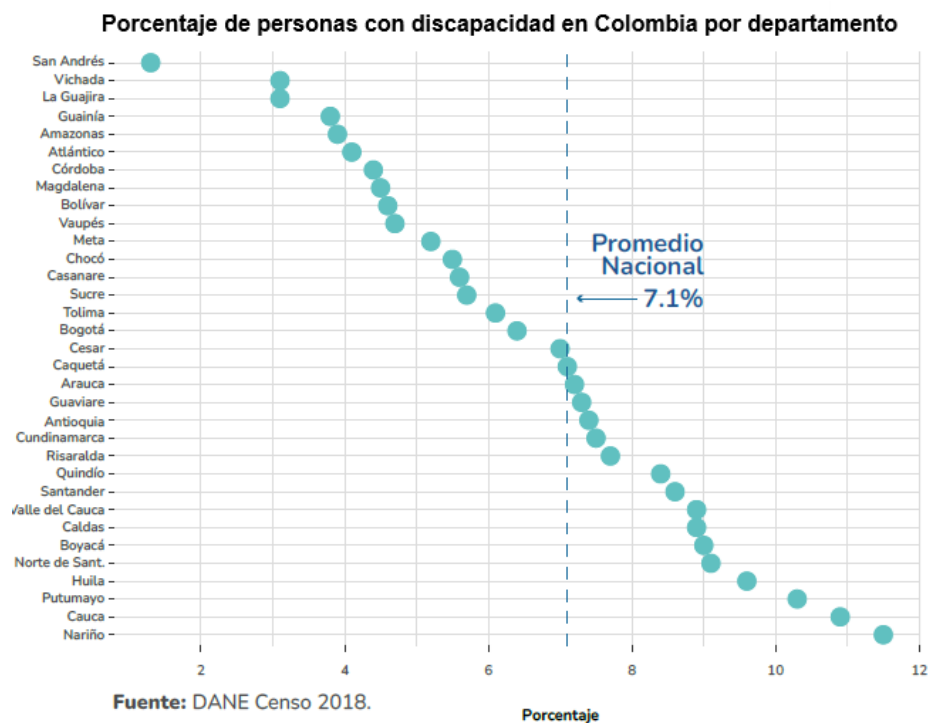
*Nota.* Porcentaje de personas con discapacidad por área geográfica. Fuente: ....

Como se puede observar por la data analizada del DANE en la figura 3 las áreas rurales dispersas tienen el porcentaje más alto de personas con discapacidad (9%). por otro lado, los centros poblados presentan un porcentaje intermedio (7.2%) Y las cabeceras tienen el porcentaje más bajo (6.7%).

El promedio nacional de personas con discapacidad es de 7.1%, lo que indica que las áreas rurales dispersas están por encima del promedio, mientras que las cabeceras están por debajo. Los resultados sugieren que el entorno geográfico influye en la prevalencia de discapacidad, posiblemente debido a factores como acceso a servicios de salud, condiciones socioeconómicas y diferencias en infraestructura.

En la figura #4 se muestra una gráfica de puntos que muestra el **porcentaje de personas con discapacidad en Colombia por departamento**, según el **Censo 2018 del DANE**, Esta figura destaca las variaciones geográficas en la prevalencia de discapacidad en Colombia, mostrando cómo ciertos departamentos tienen valores significativamente mayores o menores al promedio nacional.

**Figura 4**



*Nota.* Porcentaje de personas con discapacidad en Colombia por departamento. Fuente: DANE

La gráfica presentada muestra el porcentaje de personas con discapacidad en Colombia por departamento, según los datos del Censo 2018 del DANE, con una línea que representa el promedio nacional del 7.1%. A partir de estos datos, se puede observar una notable variabilidad en los porcentajes de personas con discapacidad entre los departamentos. Algunos departamentos, como San Andrés, presentan el porcentaje más bajo, mientras que otros, como Nariño y Cauca, superan el 10%. Los departamentos con porcentajes por encima del promedio nacional tienden a ser aquellos con poblaciones más dispersas o rurales, como Putumayo, Cauca y Nariño. En contraste, aquellos que se encuentran por debajo del promedio incluyen departamentos como San Andrés, Vichada y La Guajira.

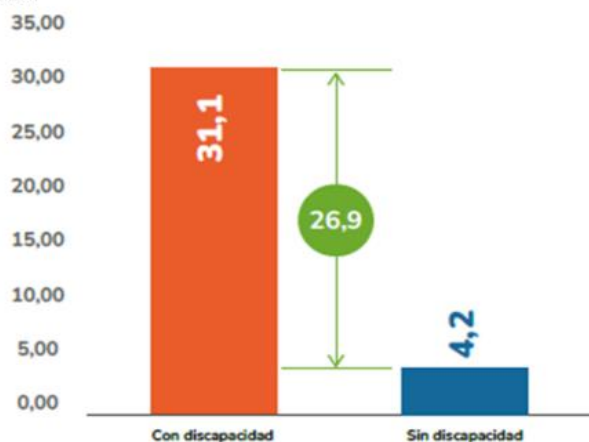
Los departamentos con mayores porcentajes de personas con discapacidad suelen estar vinculados a una serie de factores, como el acceso limitado a servicios de salud, lo que puede dificultar tanto el diagnóstico temprano como el tratamiento adecuado. Además, hay una mayor incidencia de enfermedades o accidentes laborales en ciertas regiones, especialmente en áreas con trabajos de alto riesgo. También es importante señalar las condiciones de vida adversas, tales como la pobreza y la falta de infraestructura, que contribuyen al mayor número de personas con discapacidad en algunas áreas. En particular, los departamentos con una mayor proporción de población rural o comunidades indígenas, como Cauca y Nariño, tienden a tener porcentajes más altos de personas con discapacidad, lo que refleja las barreras adicionales para acceder a atención médica en áreas remotas y de difícil acceso.

Para abordar estas desigualdades, es fundamental implementar medidas que apunten a mejorar la infraestructura de salud en los departamentos más críticos, garantizando que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios médicos adecuados y a tratamientos de calidad. Asimismo, es necesario distribuir de manera más equitativa los recursos en las regiones con mayor necesidad, enfocados en la mejora de la infraestructura, los servicios de salud y la educación, con el objetivo de reducir las disparidades y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todo el país.

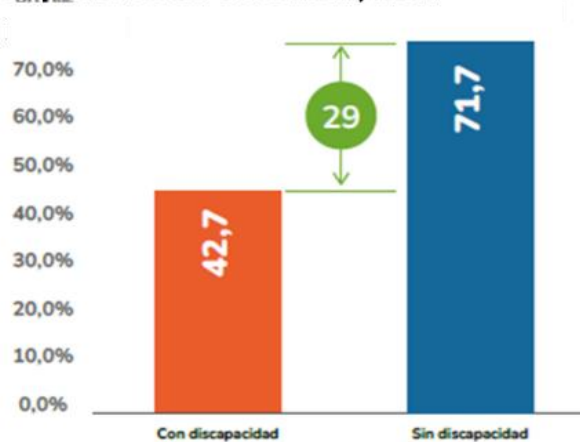
En la figura #5 se puede observar dos gráficos que comparan la situación educativa entre personas con y sin discapacidad en Colombia, utilizando datos del **DANE Censo 2021**. Estos datos reflejan un desafío significativo en términos de inclusión educativa para las personas con discapacidad en Colombia, destacando la necesidad de políticas públicas enfocadas en garantizar igualdad de oportunidades educativas desde edades tempranas.

**Figura 5**

**Porcentaje de personas entre 5 años y 29 años sin educación formal en Colombia, 2021**



**Porcentaje de personas de 20 años o más con estudios secundarios o superiores en Colombia, 2021**



Fuente: DANE Censo 2021

*Nota.* Porcentaje de personas sin educación formal o secundaria en Colombia

De la primera gráfica se pueden extraer los siguientes análisis:

“Porcentaje de personas entre 5 y 29 años sin educación formal”

- Personas con discapacidad: Un 31.1% de personas con discapacidad en este grupo de edad no tienen acceso a educación formal.

- Personas sin discapacidad: Solo un 4.2% de las personas sin discapacidad están en esta condición.
- Brecha: Existe una diferencia de 26.9 puntos porcentuales, lo que evidencia una significativa desigualdad en el acceso a la educación formal para personas con discapacidad.

"Porcentaje de personas de 20 años o más con estudios secundarios o superiores"

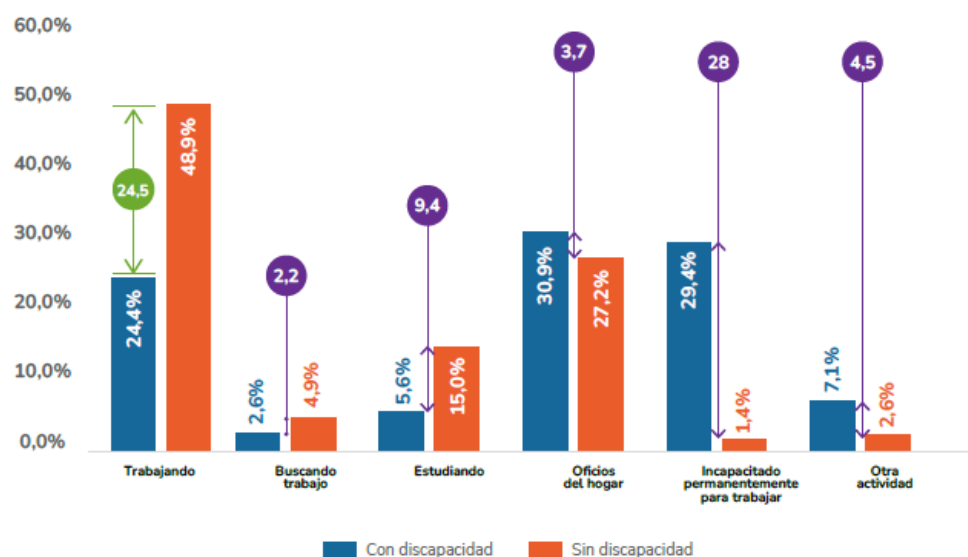
- Personas con discapacidad: Solo el 42.7% alcanzan niveles de estudios secundarios o superiores.
- Personas sin discapacidad: El 71.7% de las personas sin discapacidad alcanzan estos niveles educativos.
- Brecha: Hay una diferencia de 29 puntos porcentuales, lo que indica que las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para continuar con su educación más allá de los niveles básicos.

En la figura #6 muestra la **proporción de personas por actividad laboral según sexo y discapacidad en Colombia, 2021**, según cálculos basados en los microdatos de la **Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2021**, se observan los siguientes puntos

- **Desigualdad laboral:** Las personas con discapacidad enfrentan desventajas significativas en el acceso al empleo remunerado, tanto en términos de participación como en la búsqueda activa de trabajo.
- **Mayor dedicación al hogar:** La proporción de personas con discapacidad dedicadas a los oficios del hogar es mayor, lo que puede estar relacionado con las dificultades de acceso al empleo o la educación.
- **Desafíos estructurales:** El alto porcentaje de personas declaradas "incapacitadas permanentemente para trabajar" destaca la necesidad de políticas inclusivas y adaptaciones en el mercado laboral.
- **Menor acceso a la educación:** La diferencia en la proporción de personas estudiando sugiere que las limitaciones comienzan desde las etapas educativas y se traducen en desigualdades laborales.

**Figura 6**

Proporción de personas por actividad laboral según sexo y discapacidad en Colombia, 2021



**Fuente:** Cálculos propios a partir de los microdatos de la ECV 2021.

*Nota.* Proporción de personas por actividad laboral según sexo y discapacidad en Colombia

a) **Personas que Actualmente Trabajan:**

- **Con discapacidad:** Solo el 24.4% de las personas con discapacidad están trabajando.
- **Sin discapacidad:** El 48.9% de las personas sin discapacidad están trabajando.

La diferencia de 24.5 puntos porcentuales refleja una significativa desventaja para las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Esto puede deberse a barreras estructurales, falta de accesibilidad laboral y discriminación, lo que limita su participación en el mercado laboral.

b) **Personas Buscando Trabajo:**

- **Con discapacidad:** Un 2.2% de las personas con discapacidad busca empleo activamente.
- **Sin discapacidad:** El 4.9% de las personas sin discapacidad están buscando trabajo.

Aunque el porcentaje de personas con discapacidad buscando empleo es menor, esto podría reflejar que muchas no están en condiciones de hacerlo debido a obstáculos en el acceso a la información, la falta de oportunidades laborales inclusivas o la desmotivación por experiencias previas de exclusión.

c) **Personas Estudiando:**

- **Con discapacidad:** Solo el 5.6% de las personas con discapacidad están estudiando.
- **Sin discapacidad:** El 15.0% de las personas sin discapacidad están estudiando.

La brecha de 9.4 puntos porcentuales en la participación educativa sugiere que las personas con discapacidad enfrentan barreras adicionales para acceder a la educación. Esto impacta directamente en sus oportunidades laborales, ya que la educación es un factor clave para acceder a empleos de calidad.

d) **Oficios del Hogar:**

- **Con discapacidad:** El 30.9% de las personas con discapacidad se dedica a los oficios del hogar.
- **Sin discapacidad:** El 27.2% de las personas sin discapacidad realizan esta actividad.

Las personas con discapacidad, especialmente mujeres, pueden estar más limitadas a realizar oficios del hogar debido a la falta de oportunidades laborales accesibles. Esto puede reflejar una tendencia a la segregación de género y discapacidad, donde las oportunidades en el mercado formal de trabajo son escasas.

e) **Incapacidad Permanente para Trabajar:**

- **Con discapacidad:** Un 29.4% de las personas con discapacidad está incapacitado permanentemente para trabajar.
- **Sin discapacidad:** Solo el 1.4% de las personas sin discapacidad presenta esta condición.

Este dato resalta la magnitud de la exclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que una proporción significativa se encuentra permanentemente incapacitada para trabajar, lo que indica que, además de barreras sociales y físicas, muchas personas con discapacidad enfrentan dificultades de salud que les impiden participar en el mercado laboral.

f) **Otras Actividades:**

- **Con discapacidad:** El 7.1% de las personas con discapacidad realiza otras actividades.
- **Sin discapacidad:** Solo el 2.6% de las personas sin discapacidad está involucrada en esta categoría.

El mayor porcentaje de personas con discapacidad en esta categoría podría reflejar la necesidad de participar en actividades informales o no registradas, que a menudo son utilizadas como estrategias para generar ingresos o adaptarse a las limitaciones del mercado laboral formal.

### **8.1.2. Análisis de la Vinculación de Personas con Discapacidad en Entidades Públicas: Datos y Tendencias**

Este apartado analiza la base de datos Vinculación de Personas con Discapacidad para caracterizar a las personas con discapacidad contratadas en las entidades públicas y explorar las dinámicas del mercado laboral que han facilitado su inclusión. El análisis busca aportar información sobre factores como grupos de edad, número de hijos, empresas que más contratan personas con discapacidad, tipo de discapacidad, género, entre otros.

La base de datos *Vinculación de personas con discapacidad* se obtuvo del portal oficial de datos abiertos del gobierno de Colombia. Contiene información sobre la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas, que permite caracterizarlas y dar seguimiento al cumplimiento del Decreto Ley 2011 de 2017. Contiene 3955 registros que equivalen al reporte dado por cada entidad y no a la cantidad de personas con discapacidad contratadas.

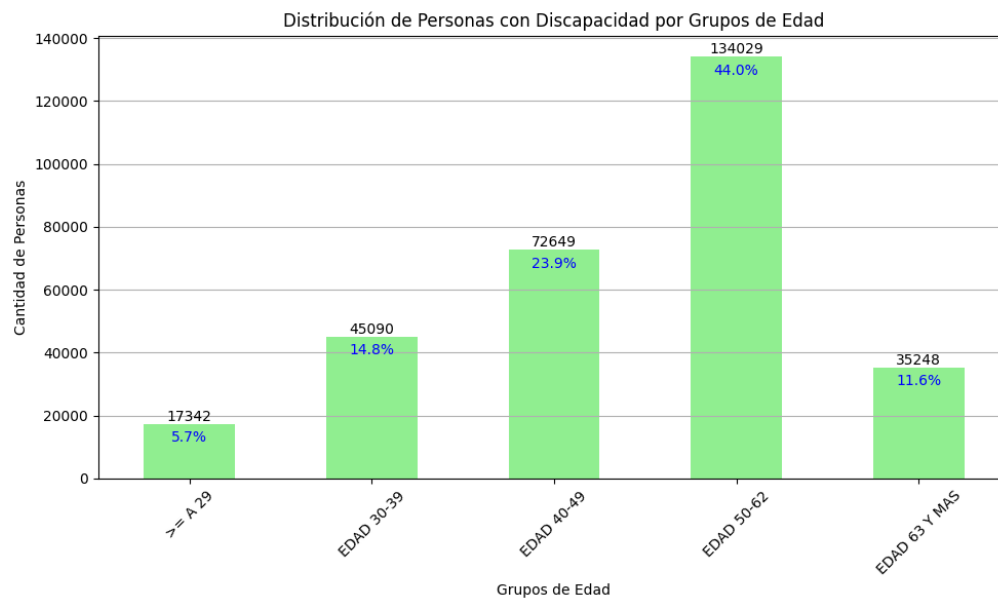
#### **8.1.2.1. Características de las personas contratadas**

**En la figura 7** muestra la **distribución de personas con discapacidad por grupos de edad**. Los datos están organizados en barras que representan el número total de personas con discapacidad en cada grupo de edad, acompañado de su porcentaje relativo respecto al total, la gráfica evidencia una correlación entre el aumento de la edad y la prevalencia de discapacidad, destacando la necesidad de políticas enfocadas en las edades avanzadas, especialmente en el grupo de **50 a 62 años**.

- a.** Perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad contratadas en entidades públicas

#### **Figura 7**

## Distribución de Personas con Discapacidad por Grupos de Edad.



*Nota:* Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad.

### **Grupo de Edad >= A 29 (17,342 personas)**

Este grupo enfrenta barreras que limitan su acceso al empleo, como la falta de experiencia laboral, que dificulta la competencia en un mercado con alta demanda de trabajadores con más trayectoria. Además, la estigmatización sobre su productividad y la falta de programas de formación profesional reducen sus oportunidades. Los prejuicios sobre su capacidad de adaptación también pueden ser un obstáculo en ambientes que requieren flexibilidad y rápida respuesta a cambios.

### **Grupo de Edad 63 y Más (35,248 personas)**

A pesar de tener más contrataciones que el grupo anterior, las personas mayores siguen siendo una de las categorías con menos empleo, enfrentando barreras como la discriminación por edad. Muchos empleadores perciben a este grupo como menos productivo y con menos capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías. Además, el acceso limitado a capacitación y la falta de adaptaciones laborales adecuadas dificultan su inclusión en el mercado laboral.

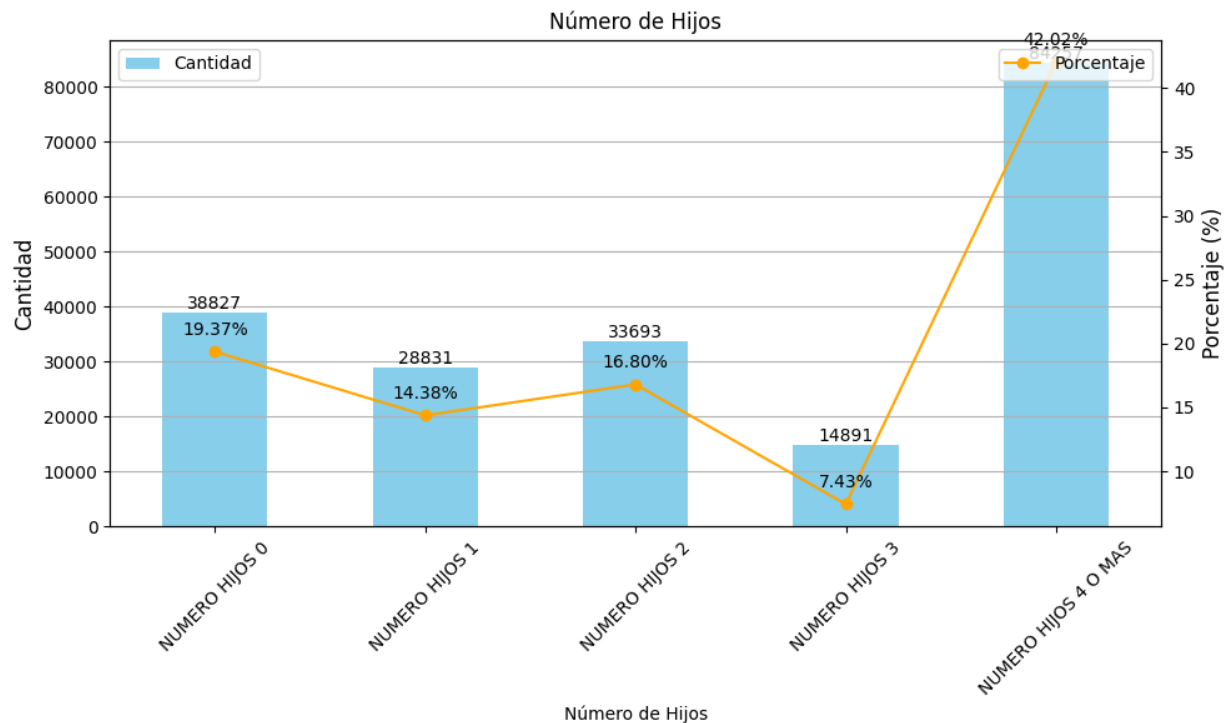
Tanto el grupo de edad >= A 29 como el grupo 63 y más presentan barreras significativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Superar estas barreras es crucial para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Se recomienda implementar políticas y programas que promuevan la sensibilización de los empleadores, el acceso a la formación continua y la creación de un

entorno laboral inclusivo que facilite la contratación de personas con discapacidad en todos los grupos de edad.

Esta gráfica #8 muestra la distribución de personas según el número de hijos que tienen. Se presentan tanto la **cantidad absoluta** de personas en cada categoría como el **porcentaje relativo** representado con una línea. La gráfica refleja una distribución desigual en el número de hijos, con un claro predominio de familias con **4 o más hijos**, mientras que las categorías intermedias (1-3 hijos) tienen menor representación.

**Figura 8**

*Distribución de Personas con Discapacidad por Número de Hijos.*



*Nota.* La barra azul representa la cantidad total de personas en cada categoría de número de hijos, mientras que la línea naranja muestra el porcentaje relativo de cada grupo respecto al total. Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad

En total, el mayor número de personas con discapacidad contratadas en las entidades públicas se encuentra en el grupo con 4 o más hijos (84,257 personas), lo que sugiere que las personas con discapacidad con familias más grandes tienen una representación significativa en el mercado laboral público. Por otro lado, el grupo con 0 hijos (38,827 personas) es considerablemente numeroso, lo que indica que también hay un número importante de personas con discapacidad que no tienen hijos, pero que, probablemente, enfrentan otras circunstancias que afectan su participación en el empleo.

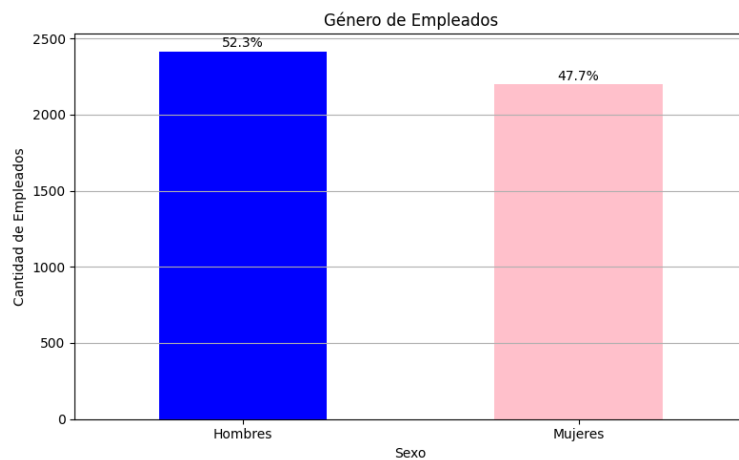
El grupo con 4 o más hijos (84,257 personas) enfrenta barreras debido a sus responsabilidades familiares mayores, lo que limita su disponibilidad para empleos con horarios rígidos o desplazamientos largos. Por otro lado, el grupo con 0 hijos (38,827 personas), aunque tiene mayor disponibilidad laboral, puede enfrentar prejuicios sobre su estabilidad y compromiso, lo que podría dificultar su inclusión laboral.

Ambos grupos enfrentan barreras específicas: el grupo con más hijos lucha con responsabilidades familiares, mientras que el de 0 hijos puede ser malinterpretado en cuanto a su compromiso. La flexibilidad laboral y el apoyo familiar son clave para mejorar su inclusión.

La figura #9 muestra la distribución de empleados según su género, representando tanto la **cantidad absoluta** de hombres y mujeres como su **porcentaje relativo**. La gráfica sugiere que, en el grupo analizado, la representación de género está bastante balanceada, aunque con una ligera predominancia de hombres.

### Figura 9

*Distribución de Personas con Discapacidad por Sexo.*



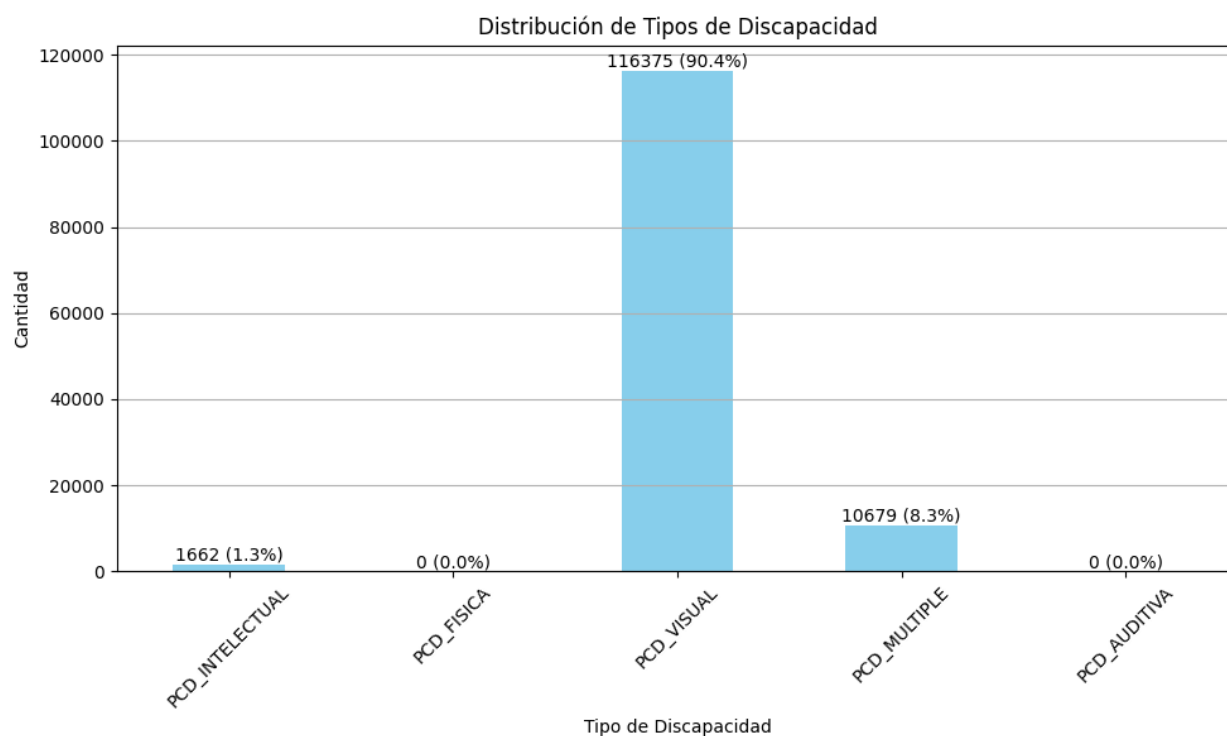
*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad

En la base de datos, el 52.32% de las personas con discapacidad contratadas son hombres (2,412 personas), mientras que el 47.68% son mujeres (2,198 personas). Esta distribución muestra una ligera predominancia de hombres en la contratación, lo que podría reflejar barreras o sesgos de género en el acceso al empleo para personas con discapacidad, aunque la diferencia es pequeña. Esto resalta la necesidad de promover políticas inclusivas que aseguren la igualdad de oportunidades para ambos géneros.

Esta gráfica #10 muestra la **distribución de los diferentes tipos de discapacidad** según su frecuencia en una población específica. Los datos están organizados por categorías de discapacidad y su cantidad correspondiente, con porcentajes relativos. La gráfica refleja una distribución altamente sesgada hacia la discapacidad visual, lo que sugiere un área prioritaria de atención en términos de políticas públicas, accesibilidad y servicios de apoyo.

**Figura 10**

*Distribución por tipo de Discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad.

La distribución de personas con discapacidad contratadas muestra una prevalencia significativa de personas con discapacidad visual (116,375 personas), lo que podría reflejar una mayor capacidad de adaptación de

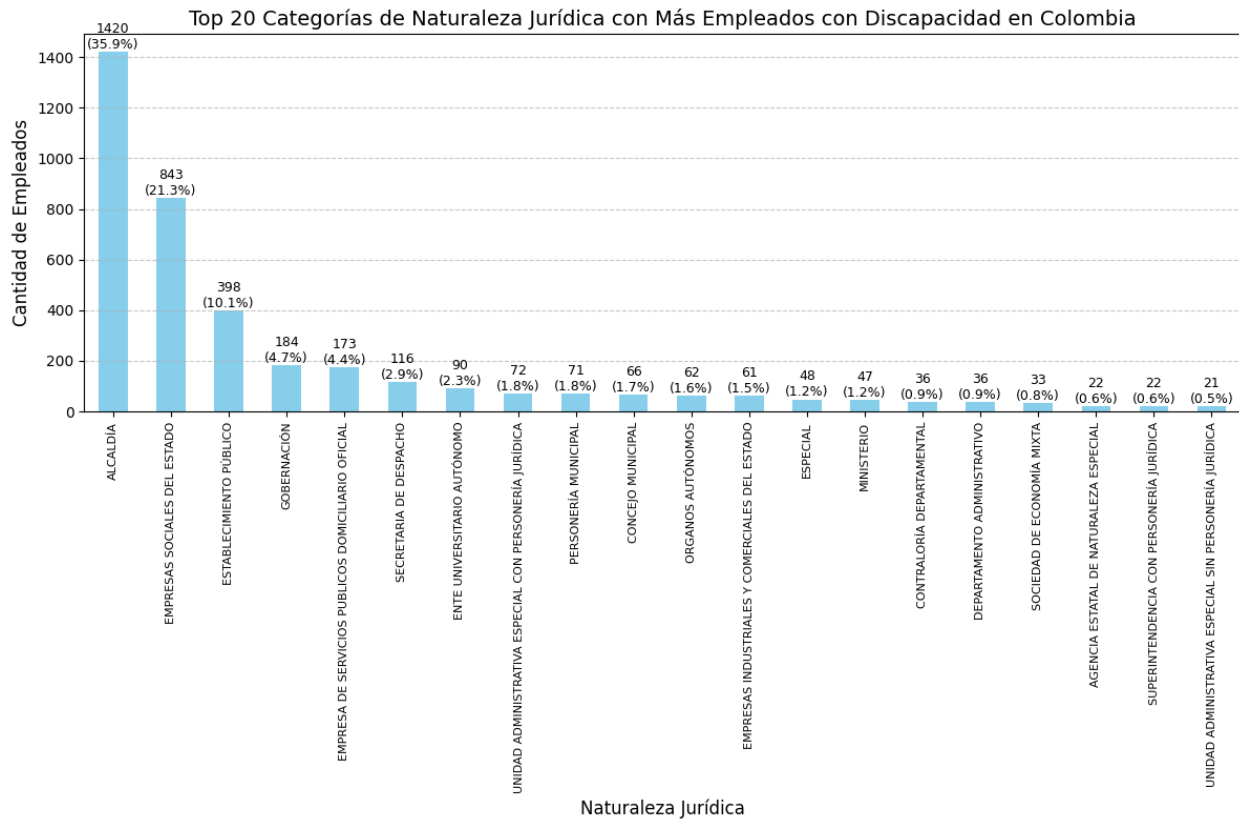
este grupo al mercado laboral. Sin embargo, resulta extraño que no se registren contrataciones de personas con discapacidad física ni auditiva, lo que sugiere una posible falta de accesibilidad laboral o políticas específicas para incluir a estos grupos. Además, las personas con discapacidad intelectual (1,662 personas) y discapacidad múltiple (10,679 personas) tienen una representación mucho menor, lo que podría indicar dificultades adicionales para acceder a empleos debido a la falta de adaptaciones laborales adecuadas. Esta ausencia de datos en algunas categorías podría también ser un error en la recopilación o registro de la información, lo cual debería ser investigado para asegurar la exactitud de los datos. Esto resalta la necesidad de fortalecer la inclusión de todos los tipos de discapacidad en el ámbito laboral.

### **Características del mercado laboral**

Esta gráfica 11 muestra las **20 categorías de naturaleza jurídica con más empleados con discapacidad en Colombia**. Los datos están organizados en barras que representan la cantidad de empleados en cada categoría, acompañados de su porcentaje relativo sobre el total. La gráfica #11 destaca una mayor representación de empleados con discapacidad en entidades gubernamentales locales (alcaldías) y en el sector de servicios sociales. Esto sugiere que los esfuerzos de inclusión laboral se concentran principalmente en el sector público.

### **Figura 11**

*Top 20 categorías de empresas con más empleados con discapacidad en Colombia.*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad.

La mayoría de las contrataciones de personas con discapacidad están concentradas en alcaldías (1,420 contrataciones), seguidas por Empresas Sociales del Estado (843) y Establecimientos Públicos (398). Estas entidades, principalmente de carácter local, parecen liderar los esfuerzos de inclusión laboral, posiblemente debido a políticas directas o incentivos específicos. En contraste, instituciones como gobernaciones (184) y empresas de servicios públicos domiciliarios oficiales (173) tienen una participación significativamente menor, lo que podría reflejar desafíos en la implementación de programas inclusivos o diferencias en el enfoque hacia la inclusión laboral.

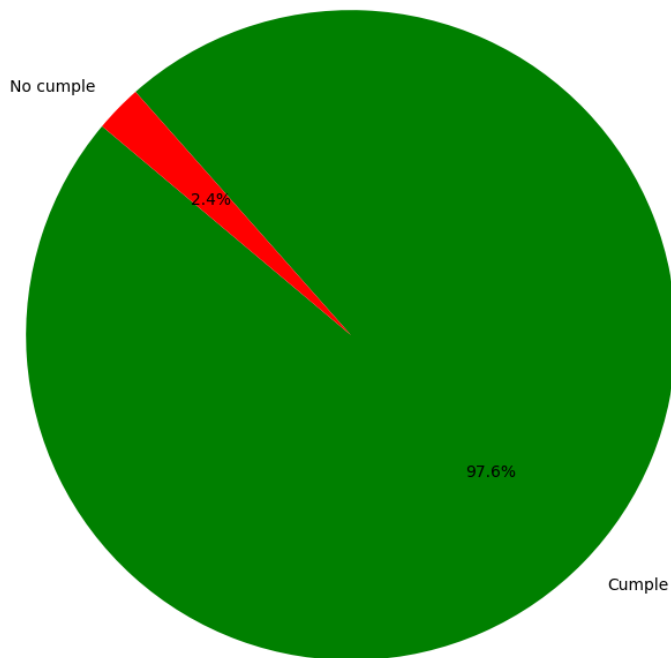
El análisis evidencia que la inclusión no está uniformemente distribuida entre las diferentes entidades públicas, lo que señala la necesidad de fortalecer y replicar buenas prácticas en entidades con menor representación. La cuota de cumplimiento establece una obligación legal para que las entidades públicas y privadas incluyan personas con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2111 de 2017 en Colombia. Esta norma busca garantizar la inclusión laboral y la equidad al fijar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad que deben ser vinculadas.

El análisis de esta variable permite identificar si las entidades están cumpliendo con este requisito legal, así como evaluar las diferencias en el grado de cumplimiento entre las instituciones y los factores que pueden influir en los resultados. Esto contribuye a detectar áreas de mejora en la implementación de políticas de inclusión laboral.

Esta gráfica 12 de pastel muestra el **cumplimiento de la cuota de vinculación laboral en Colombia**, es decir, la proporción de organizaciones o empleadores que cumplen con las normativas de inclusión laboral para personas con discapacidad, esta gráfica refleja un panorama positivo en cuanto al cumplimiento de la normativa de vinculación laboral en Colombia, aunque aún queda margen para trabajar con el pequeño porcentaje de empleadores que no cumplen.

**Figura 12**

*Cumplimiento de la cuota de vinculación laboral en Colombia*  
Cumplimiento de la Cuota de Vinculación Laboral en Colombia



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos de la base de datos Vinculación de personas con discapacidad.

El 97.6% de las entidades públicas analizadas cumplen con la cuota de inclusión laboral establecida por el Decreto 2111 de 2017, lo que indica un alto nivel de compromiso en la vinculación de personas con discapacidad en el sector público. Sin embargo, este dato se limita únicamente a las entidades públicas, y

aún queda trabajo por hacer en el cumplimiento de la cuota en el sector privado, donde las barreras laborales son más significativas.

Para solucionar las barreras del análisis anterior, se propone una estrategia centrada en fortalecer el acceso a información y conocimiento sobre la población con discapacidad, especialmente por sus características relacionadas con el empleo. En primer lugar, es fundamental contar con datos actualizados y completos sobre las personas con discapacidad, tanto en términos sociodemográficos como laborales. Esto permitirá comprender mejor las dinámicas del empleo de esta población y tomar decisiones más informadas en el diseño de políticas públicas y estrategias inclusivas.

En segundo lugar, se propone el desarrollo de un sistema de información nacional sobre personas con discapacidad, que centralice datos detallados sobre su situación. Este sistema debe incluir información sobre el tipo de discapacidad, la distribución por edad, género, nivel educativo, las barreras que enfrentan en el mercado laboral y los sectores en los que están empleados, entre otros aspectos. Además, la plataforma debe ser accesible al público y permitir un análisis sencillo de los datos, para que instituciones públicas, privadas, investigadores y organizaciones de la sociedad civil puedan crear políticas de inclusión y mejorar programas de empleo.

En tercer lugar, es crucial llevar a cabo investigaciones y generar reportes anuales que analicen y detallen las características y la situación laboral de las personas con discapacidad. Estos informes deben incluir análisis desglosados por tipo de discapacidad, edad, género, nivel educativo, tipo de empleo (formal e informal) y barreras laborales encontradas. Los resultados de estos reportes deben proporcionar recomendaciones prácticas para superar los obstáculos identificados y mejorar la inclusión laboral. Además, la producción de estos informes debe ser continua y actualizarse periódicamente para reflejar las dinámicas cambiantes del mercado laboral.

Finalmente, para garantizar la efectividad de esta estrategia, se debe trabajar en el fortalecimiento de las capacidades de recolección de datos en instituciones públicas y privadas. Esto implica capacitar a las entidades encargadas de gestionar la información sobre la población con discapacidad, asegurándose de que la recolección de datos sea precisa, estandarizada y respetuosa con los derechos de las personas. La implementación de un sistema estandarizado de recopilación y reporte de datos facilitará la integración de esta información en la plataforma nacional, asegurando que los datos sean consistentes y confiables.

En conjunto, estas acciones contribuirán a tener una visión más clara y actualizada sobre las características de la población con discapacidad, lo cual es fundamental para diseñar políticas públicas y estrategias inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo y mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad en Colombia.

## **8.2. Cualitativo – Comparación de las políticas públicas y programas existentes en Colombia frente a otros países que cuentan con políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad**

El análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia es fundamental para identificar tanto los avances como los desafíos en los modelos vigentes del país. Tradicionalmente, se ha recurrido a la comparación de políticas entre diferentes países para examinar los marcos legislativos y la implementación de leyes que fomentan la inclusión laboral. No obstante, también es crucial evidenciar estrategias que trasciendan el ámbito normativo y se apliquen como mecanismos de promoción de la equidad laboral.

Aunque Colombia ha avanzado en la protección de los derechos de las personas con discapacidades mediante leyes como la Ley 1618 de 2013 y la Ley 1346 de 2009 y la constante generación de estrategias dentro del Plan Nacional de Desarrollo del periodo 2022-2026, el impacto real de estas legislaciones en el mercado laboral continúa siendo limitado. Este análisis busca identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en el marco colombiano, subrayando la necesidad de desarrollar una estrategia integral que propicie un mercado laboral accesible y equitativo.

### 8.2.1. Análisis comparativo de legislación existente

**Tabla 4**

*Análisis comparativo de legislaciones existentes*

País	Legislación	Características
Colombia	Ley 1618 de 2013	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obliga a los empleadores a implementar ajustes razonables para garantizar la inclusión de personas con discapacidad.</li><li>• Establece incentivos económicos para empresas que contraten personas con discapacidad.</li><li>• Fomenta la formación profesional y técnica adaptada a las necesidades de esta población.</li><li>• Permite a los empleadores deducir hasta el 200 % del valor del salario pagado a empleados con discapacidad en su declaración del impuesto sobre la renta.</li><li>• Contratar a personas con discapacidad certificada por una autoridad competente.</li><li>• Mantener el contrato laboral durante al menos un año.</li></ul>
	Decreto 2011 de 2017	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programas gubernamentales pueden ofrecer subsidios o apoyos financieros para empleadores que contraten personas con discapacidad, dependiendo de los programas locales o sectoriales.</li><li>• Apoyo para la adaptación de entornos laborales mediante cofinanciación de infraestructura o tecnología accesible.</li><li>• Empresas que incluyan personas con discapacidad en su nómina pueden obtener ventajas en procesos de licitación pública, según lo estipulado en algunas reglamentaciones locales.</li></ul>
	Resolución 113 de 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en el sector público y privado, asegurando igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras.</li><li>• <b>Reclutamiento inclusivo:</b> Garantizar procesos de selección accesibles y libres de discriminación.</li></ul>

- **Capacitación y sensibilización:** Desarrollar programas para educar a empleados y empleadores sobre discapacidad, inclusión y ajustes razonables.
- **Adecuación del entorno laboral:** Garantizar que las instalaciones sean accesibles, incluyendo infraestructura, señalización y tecnología adaptada.
- **Apoyo a la permanencia laboral:** Ofrecer acompañamiento y soporte continuo para garantizar el éxito en el empleo de personas con discapacidad
- Obliga a los empleadores a realizar modificaciones o adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones.
- Estas modificaciones no deben implicar una carga desproporcionada o indebida para el empleador.

Obliga a las empresas privadas con **100 o más empleados** a contratar un porcentaje de personas con discapacidad, según el tamaño de la empresa:

- 2 % para empresas con 100 a 200 empleados.
- 3 % para empresas con 201 a 500 empleados.
- 4 % para empresas con 501 a 1,000 empleados.
- 5 % para empresas con más de 1,000 empleados.

- **Deducciones tributarias:** Empresas que contratan personas con discapacidad pueden deducir parte de los costos relacionados con la adaptación de infraestructuras o la adquisición de tecnologías de accesibilidad.

- **Incentivos específicos en programas locales:** Algunos estados y municipios ofrecen exenciones o reducciones en impuestos como el **Impuesto sobre Circulación de Mercancías y Servicios (ICMS)** y el **Impuesto sobre la Propiedad de Vehículos Automotores (IPVA)** para las empresas comprometidas con la inclusión.

- Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en la contratación, promoción o despido.

**Brasil**

Ley N° 8.213 de 1991

Ley N° 13.146 de 2015

## Perú

- Decreto N° 3.298 de 1999
- Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad (2012)
- Decreto Supremo N° 002-2014-TR
- Ley N° 30412 (2016)
- Resolución Ministerial N° 217-2013-TR
- Ley N° 28830 - Ley que Crea el CONADIS (2006)
- Exige ajustes razonables en el entorno laboral para garantizar la accesibilidad y la participación efectiva.
  - Reconoce el derecho a la igualdad salarial y a las mismas condiciones de trabajo que los demás empleados.
  - Define la clasificación de la discapacidad y los mecanismos para su certificación.
  - Establece la obligación de adaptar el entorno laboral para garantizar la accesibilidad.
  - Obliga a las entidades públicas a destinar **al menos el 5 %** de sus plazas laborales a personas con discapacidad.
  - Las empresas privadas con más de 50 trabajadores deben reservar **al menos el 3 %** de su personal para personas con discapacidad.
  - Define el procedimiento para implementar las cuotas de empleo.
  - Establece obligaciones para las empresas en la adaptación de entornos laborales accesibles.
  - Promueve el diseño e implementación de políticas de recursos humanos inclusivas.
  - Modifica la Ley General de la Persona con Discapacidad para hacer más efectivos los mecanismos de fiscalización de las cuotas laborales.
  - Refuerza el rol de las entidades públicas y privadas en la creación de oportunidades laborales inclusivas.
  - Crea el **Registro Nacional de Personas con Discapacidad** y el **Registro de Empleadores Inclusivos**, permitiendo un seguimiento más efectivo de la contratación.
  - Fomenta la intermediación laboral a través de servicios públicos de empleo especializados.
  - Crea el **Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)**, encargado de supervisar y promover la inclusión laboral.
  - Coordina con el sector privado y público para garantizar el cumplimiento de las normativas.

<b>España</b>	Real Decreto Legislativo 1/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cuota de reserva:</b> Obliga a las empresas públicas y privadas con 50 o más empleados a reservar <b>al menos el 2 %</b> de sus plazas laborales para personas con discapacidad.</li> <li>• <b>Ajustes razonables:</b> Los empleadores deben garantizar las adaptaciones necesarias para eliminar barreras en el entorno laboral.</li> <li>• <b>Prohibición de discriminación:</b> Se prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, la promoción profesional o la formación.</li> </ul>
	Real Decreto 2271/2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contratación pública:</b> Da preferencia a empresas que empleen personas con discapacidad en los procesos de licitación pública</li> <li>• Incluye la posibilidad de medidas alternativas si la cuota no puede cumplirse, como la contratación de servicios a centros especiales de empleo o la realización de donaciones para fomentar la inclusión laboral.</li> </ul>
	Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exige a las administraciones públicas incluir cláusulas sociales en los contratos, favoreciendo a empresas que incluyan personas con discapacidad.</li> </ul>

Nota: Principales características de las Legislaciones existente entre Colombia, Perú, España y Brasil.

### 8.2.2. Similitudes y diferencias con la legislación colombiana

**Tabla 5**

*Similitudes y diferencias con la legislación colombiana.*

<b>País</b>	<b>Similitudes</b>	<b>Diferencias</b>
	Cuotas obligatorias de empleo	Cuota Colombia al menos 1%
	Prohibición de la discriminación laboral	Cuota Brasil entre el 2% y el 5%
	Ajustes razonables en el lugar de trabajo	Colombia

Incentivos fiscales y económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deducción del <b>200 %</b> de los costos laborales en el impuesto sobre la renta.</li> </ul>
<b>Brasil</b>	<p>Brasil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios fiscales para empresas que contraten personas con discapacidad y financiamiento para adaptar entornos laborales.</li> </ul>
Regulación y supervisión del cumplimiento	<p>Brasil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas que no cumplen con las cuotas establecidas enfrentan sanciones económicas significativas y pueden ser restringidas en su participación en licitaciones públicas.</li> <li>• La supervisión del cumplimiento de las cuotas está a cargo del Ministerio de Trabajo y Empleo, que realiza auditorías regulares y aplica sanciones en caso de incumplimiento.</li> </ul> <p>Colombia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay sanciones directas por no contratar personas con discapacidad, aunque sí existen penalidades en casos de <b>discriminación</b> laboral. La falta de cumplimiento de incentivos o políticas inclusivas no implica consecuencias legales fuertes.</li> <li>• La supervisión es más limitada y depende de organismos como la <b>Unidad del Servicio Público de Empleo</b>. El control del cumplimiento depende en gran parte de denuncias o auditorías específicas, pero es menos riguroso que en Brasil.</li> </ul>
Formación profesional y capacitación	<p><b>Brasil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve la <b>educación y formación profesional</b> mediante programas específicos y asociaciones con el Sistema "S" (como SENAI y SENAC), que capacitan a personas con discapacidad para su inserción laboral.</li> </ul>
Promoción del empleo autónomo y autoempleo	
Enfoque en la accesibilidad	<b>Colombia</b>

- La formación está principalmente a cargo del **SENA**, pero la vinculación directa con oportunidades laborales es menos estructurada que en Brasil.
- Cuotas obligatorias de empleo  
Prohibición de la discriminación
- Cuota Colombia al menos 1%  
Cuota Perú al menos 5%

**Perú:**

- La legislación exige a los empleadores realizar **ajustes razonables** y garantizar la **accesibilidad** en los lugares de trabajo para personas con discapacidad.

**Perú**

Ajustes razonables en el lugar de trabajo

**Colombia:**

- También se exige la realización de ajustes razonables, pero la implementación práctica depende en gran medida de la capacidad y voluntad del empleador.

Incentivos fiscales y económicos

Colombia

Formación y capacitación profesional

- Deducción del **200 %** de los costos laborales en el impuesto sobre la renta.
- Exoneraciones para la adaptación de infraestructura y tecnologías accesibles.

Promoción del autoempleo y el emprendimiento

Perú

- Deducción del **50 % adicional** del salario de trabajadores con discapacidad en el impuesto a la renta.
- Subvenciones para adaptar entornos laborales y eliminar barreras.

Supervisión y sanciones

**Perú:**

Enfoque en la accesibilidad

- El incumplimiento de las cuotas establecidas puede resultar en **sanciones económicas** y otras medidas administrativas para las empresas que no cumplen con la normativa.

## Colombia

Reconocimiento del empleo protegido

- Al no existir una cuota obligatoria, no hay sanciones específicas por no contratar personas con discapacidad.
- Sin embargo, se aplican sanciones en casos de **discriminación laboral** comprobada.

**España** Cuotas obligatorias de empleo

Cuota Colombia al menos 1%

Cuota España 2% para empresas públicas y privadas con más de 50 empleados

Incentivos para la Contratación

Principio de Igualdad y No Discriminación

Adaptación de Puestos de Trabajo

- Los incentivos se centran en **bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social** y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo.
- Estos incentivos están integrados dentro de un marco normativo más amplio y con mayor claridad en su aplicación.
- España cuenta con **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, que son empresas diseñadas para emplear al menos un **70% de personas con discapacidad** en su plantilla.
- Los CEE tienen un papel clave en la integración laboral, con financiación específica del Estado.

Inclusión de la Educación y Formación

Supervisión y Sanciones

Hay un sistema estructurado de supervisión por parte de la **Inspección de Trabajo**. Las empresas son monitoreadas regularmente para garantizar el cumplimiento.

---

Nota: Comparación entre las similitudes y diferencias de las Legislaciones para la protección del empleo de personas en condición de discapacidad entre Colombia, Perú, España y Brasil.

Además del análisis legislativo en países latinoamericanos y España, es crucial observar los modelos de inclusión implementados en países desarrollados, que pueden servir como referentes para fortalecer las políticas de inclusión en Colombia y otros países. La Tabla 6 compara enfoques en Noruega, Suecia, Islandia y Alemania, destacando políticas, incentivos y programas innovadores.

**Tabla 6**

*Modelos de inclusión vigentes en países desarrollados*

Aspecto	Noruega	Suecia	Islandia	Alemania
<b>Enfoque de Política</b>	Modelo relacional de discapacidad con enfoque en empleabilidad; IA (Inteligencia Artificial) promueve reducción de ausencias y apoyo en contratación de personas con discapacidades	Políticas de integración en el mercado regular, con énfasis en la flexibilidad laboral. Predomina un enfoque de “adaptarse”	Política de igualdad de derechos y autonomía, enfocada en trabajos segregados, con subsidios salariales	Enfoque normativo del UNCRPD ( <i>United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities</i> ), que incluye el presupuesto de trabajo para empleadores y el BTG (Ley de Participación Federal de Alemania), aunque con implementación limitada
<b>Marco Legislativo</b>	Acto contra la discriminación y accesibilidad; IA establece obligaciones para realizar ajustes en los lugares de trabajo	Ley de Discriminación y políticas afirmativas para igualdad laboral	Ley sobre servicios de apoyo prolongado y no discriminación en el trabajo	BTG y AGG (Ley General de Igualdad de Trato en Alemania) buscan mejorar la participación laboral; 140 millones de euros para empleo de personas con discapacidades graves

<b>Incentivos Financieros</b>	Subsidios para empleadores, incluyendo el modelo IA, enfocados en retención	Subsidios elevados para inclusión laboral de personas con discapacidades intelectuales	Subsidios de hasta el 75% para empleadores en el mercado regular	140 millones de euros para aumentar la inclusión en el empleo regular para personas con discapacidades severas
<b>Programas de Inclusión</b>	Programas como “Helt med!” y VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid - Permanently Adapted Work) en espacios públicos	WBL (Aprendizaje basado en el trabajo) para jóvenes con discapacidades	Programas de empleo subsidiado en entornos segregados	Programas piloto como ‘LernBAR’ (Learning on the Basis of Augmented Reality) y ‘EJO’ (Electronic Job Coach), que utilizan tecnologías para promover la inclusión laboral en un contexto digital
<b>Apoyo no Financiero</b>	Asesoría de NAV (Norwegian Labour and Welfare Administration) y job coaches bajo IA, priorizando a empleados con mayor capacidad laboral	Sensibilización y apoyo de ONGs para la inclusión laboral	Programas de asesoría para empleadores y acceso a tecnologías asistivas	Proyectos tecnológicos para mejorar el acceso al trabajo de personas con discapacidades, incluyendo aplicaciones de asistencia en tareas

Mientras que Colombia, Brasil y Perú han desarrollado normativas que incentivan la contratación de personas con discapacidad mediante cuotas obligatorias y beneficios fiscales, España combina estos enfoques con programas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo (CEE), que garantizan oportunidades laborales en un entorno adaptado. En contraste, Noruega y Suecia priorizan la empleabilidad directa mediante subsidios salariales y programas de inserción, como “Helt Med!” y Trabajo Basado en el Aprendizaje (WBL). Esta diferencia sugiere que Colombia podría complementar sus políticas con modelos de empleo protegido, reduciendo la brecha entre la capacitación y la contratación efectiva.

Por otro lado, Alemania destina 140 millones de euros a la inclusión laboral, lo cual contrasta con la dependencia de incentivos tributarios en Colombia y Brasil. Esto sugiere la necesidad de explorar alternativas más robustas de financiamiento para la inclusión en el mercado laboral. Además, el uso de tecnologías como las aplicaciones asistivas en Alemania subraya la oportunidad de integrar herramientas digitales en Colombia, particularmente para apoyar a empleadores en la adaptación de entornos laborales.

Además de los apoyos financieros, se encuentra que España y Alemania destacan en el acompañamiento a empleadores a través de programas de asistencia personalizada, lo que facilita la adaptación de los trabajadores con discapacidad en sus puestos. En contraste, Brasil y Colombia ofrecen asesoría, pero con menos seguimiento estructurado, mientras que en Perú los servicios de apoyo aún están en desarrollo. Esta diferencia sugiere que la implementación de modelos de seguimiento más cercanos, como los que existen en España y Alemania, podría mejorar la retención laboral y el desempeño de los trabajadores.

## 9. Propuesta de estrategias para incrementar la inclusión laboral

Comparando las políticas y modelos de inclusión de Noruega, Suecia, Islandia, Alemania, Brasil, España y Perú con los vigentes en Colombia, se encuentra una brecha considerable en la integración laboral de personas con discapacidades. Mientras estos países cuentan con programas de empleo protegido y de transición laboral (como los talleres protegidos en Alemania y el VTA en Noruega), en Colombia los entornos de trabajo inclusivos aún son escasos, y la oferta de programas de empleo protegido para personas con discapacidades es muy limitada. A partir del análisis de los modelos de inclusión laboral, es evidente que la implementación efectiva de políticas inclusivas requiere un enfoque integral que combine legislación, incentivos, programas de apoyo y cambio cultural. En Colombia, este enfoque podría replicarse mediante las siguientes acciones propuestas:

1. **Fortalecimiento Normativo:** Si bien Colombia cuenta con legislación orientada a la inclusión, como la Ley 1618 de 2013, es fundamental que esta se implemente con mayor rigor y cuente con un sistema de supervisión que asegure el cumplimiento, donde se exigen ajustes razonables en los lugares de trabajo para personas con discapacidades (Jochmaring & York, 2023).
2. **Creación de Incentivos Financieros para Empleadores:** Los subsidios salariales y beneficios fiscales pueden adaptarse en Colombia para incentivar la contratación de personas con discapacidades. Ofrecer deducciones fiscales y subvenciones a las empresas podría aumentar la disposición de los empleadores a crear entornos laborales accesibles (Kuznetsova & Yalcin, 2017; Gjertsen et al., 2021).
3. **Implementación de Programas de Empleo Protegido y Transición:** Noruega y Alemania cuentan con programas de empleo adaptado y talleres protegidos que, aunque no son la solución final para la inclusión, proveen estabilidad laboral y preparación para el mercado laboral. En Colombia, crear entornos de empleo protegido y facilitar la transición hacia empleos regulares permitiría a las personas con discapacidades integrar de forma paulatina el mercado laboral general (Goodall et al., 2024; Jochmaring & York, 2023).
4. **Integración de Tecnologías Asistivas y Teletrabajo:** Inspirándose en el enfoque de Work 4.0 en Alemania, Colombia podría fomentar el uso de tecnologías asistidas y el teletrabajo para facilitar la participación laboral de personas con discapacidades físicas o sensoriales. Esta medida no solo promueve la inclusión, sino que se adapta a un mercado laboral cada vez más digitalizado (Jochmaring & York, 2023).
5. **Desarrollo de Programas de Aprendizaje Basado en el Trabajo:** Los programas de aprendizaje ofrecen a los jóvenes con discapacidades la oportunidad de adquirir experiencia práctica desde una etapa temprana. Colombia podría replicar estos modelos mediante programas educativos que

preparen a los estudiantes con discapacidades para el empleo, facilitando su inserción en empleos formales una vez finalicen sus estudios (Gjertsen et al., 2021).

6. **Campañas de Sensibilización y Cambio Cultural:** Para reducir el estigma y la percepción de la inclusión como una carga económica, campañas de sensibilización sostenidas serían esenciales en Colombia. Estas campañas deberían dirigirse tanto a empleadores como a la sociedad en general, resaltando los beneficios de la inclusión laboral y promoviendo un cambio cultural que valore la diversidad en el lugar de trabajo (Kuznetsova & Yalcin, 2017).

## **10. Discusión**

El análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia revela varios desafíos persistentes en términos de educación, empleo e inclusión social de este colectivo. A pesar de algunos avances importantes, especialmente en el sector público, la información muestra que las barreras siguen siendo significativas. Las tasas de desempleo para personas con discapacidad son mucho más altas que las de la población general (24,4% frente a 48,9%) y el acceso a educación secundaria y superior sigue siendo limitado. Además, las zonas rurales, donde el acceso a servicios es más limitado, tienen una mayor prevalencia de discapacidad.

El análisis sobre la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas muestra avances significativos, con un 97,6% de cumplimiento de la cuota de inclusión laboral establecida por el Decreto 2011 de 2017. No obstante, persisten barreras importantes como la discriminación por edad, género y tipo de discapacidad, así como dificultades relacionadas con responsabilidades familiares y percepciones erróneas sobre el compromiso laboral de este colectivo. Aunque las personas con discapacidad visual tienen una mayor representación, aquellas con discapacidades físicas, auditivas o intelectuales enfrentan mayores obstáculos para acceder a estas oportunidades. A pesar de estos avances en el sector público, la discriminación y la falta de oportunidades continúan siendo problemas graves, especialmente en sectores más complejos como el privado, donde la inclusión sigue siendo limitada.

Una comparación con las experiencias internacionales revela modelos que podrían servir de inspiración para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en Colombia. Por ejemplo, España ha implementado políticas de cuotas de empleo tanto en el sector público como en el privado, además de ofrecer incentivos fiscales y subvenciones a las empresas que contraten personas con discapacidad. La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2013 ha permitido mejoras en la accesibilidad en los lugares de trabajo y en los entornos educativos, contribuyendo a la reducción de las barreras sociales. Brasil y Perú han adoptado leyes similares que incluyen cuotas laborales y programas de no discriminación, aunque el cumplimiento sigue siendo variable en ciertas zonas. Por su parte, los países nórdicos y Alemania son ejemplos de modelos laborales inclusivos y accesibles, que implementan empleo protegido, educación inclusiva y un sistema de apoyo integral para la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Para abordar los problemas de inclusión laboral y educativa de las personas con discapacidad en Colombia, es urgente implementar políticas públicas que promuevan la accesibilidad en todos los ámbitos, tanto físicos como digitales. Las normas de accesibilidad deben reforzarse, y el sector privado debe ser incentivado de manera más efectiva para cumplir con las cuotas de inclusión laboral. Para ello, se podría considerar la creación de incentivos fiscales y programas de sensibilización dirigidos a los empleadores, con el fin de fomentar un entorno laboral inclusivo y accesible para todas las personas con discapacidad, y

garantizar que no solo se cumplan las cuotas, sino que estas se traduzcan en un entorno laboral realmente inclusivo y adaptado a las necesidades de cada individuo.

Además, la experiencia de países como España, Brasil, y los países nórdicos demuestra que la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es posible mediante políticas de bienestar social y laboral que incluyen la formación continua y el mantenimiento del empleo. En este sentido, Colombia podría implementar programas de formación y apoyo continuo para las personas con discapacidad, asegurando su desarrollo profesional y la adaptación de los puestos de trabajo. La creación de un sistema nacional de información accesible y actualizado sobre las características laborales, educativas y sociales de las personas con discapacidad sería fundamental para diseñar políticas públicas informadas y eficaces que respondan a las realidades y necesidades del colectivo.

Siguiendo el ejemplo de otros países, Colombia también debería aumentar las cuotas de inclusión laboral en las empresas y hacerlas obligatorias, aplicando modelos fiscales similares a los de Alemania, Brasil o España. Estos modelos no solo promueven la contratación de personas con discapacidad, sino que también crean un entorno favorable para la integración social y laboral. Además, es necesario un monitoreo constante y una supervisión más exhaustiva de las políticas de inclusión laboral para asegurar que las cuotas se cumplan de manera efectiva y que las empresas respeten las leyes sobre accesibilidad y no discriminación.

## **11. Conclusión**

La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, aunque ha mejorado en los últimos años, sigue enfrentando desafíos significativos. A pesar de los avances en el sector público y el cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral, persisten obstáculos importantes en la accesibilidad, la discriminación y la integración real de este colectivo en el mercado laboral, especialmente en el sector privado. Las políticas existentes aún no son suficientes para garantizar la inclusión plena, y es necesario un enfoque más integral que abarque no solo el empleo, sino también la educación, la accesibilidad y la adaptabilidad de los entornos laborales.

El análisis de modelos internacionales exitosos en países como España, Brasil, Perú, y los países nórdicos ofrece valiosas lecciones para Colombia. Estos modelos han demostrado que la implementación de cuotas laborales, la oferta de incentivos fiscales y la promoción de entornos inclusivos pueden tener un impacto positivo en la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y en el ámbito laboral. Así mismo, la adaptación continua, la formación continua y el fortalecimiento de las políticas de accesibilidad en los entornos físicos y digitales son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades.

Para lograr una inclusión laboral más equitativa y accesible en Colombia, es necesario un enfoque integral que vaya más allá de las cuotas de empleo, promoviendo la formación continua, la accesibilidad universal, el fortalecimiento de los incentivos fiscales y el seguimiento exhaustivo de las leyes y políticas de inclusión. La implementación de modelos internacionales exitosos de inclusión, junto con el fortalecimiento de las políticas públicas y la creación de sistemas de información adecuados, permitirá a Colombia avanzar hacia un modelo de inclusión laboral y educativa más inclusivo y adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.

Es imperativo que Colombia continúe avanzando en la creación de un marco normativo más robusto, que no solo se limite a cumplir con las cuotas de inclusión. La mejora en la recolección de datos y el fortalecimiento del monitoreo y cumplimiento de las políticas también serán clave para asegurar que las leyes se traduzcan en cambios reales y sostenibles. En última instancia, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es una cuestión de justicia social, sino también una oportunidad para enriquecer el mercado laboral con la diversidad de talento y capacidades que este colectivo puede aportar.

## Referencias

- ANDI & Fundación Andi, CESLA, Pacto de Productividad, Best Buddies y Fundación Corona. (2021). Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral. En *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia*. <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/documentos-tecnicos/mas-alla-de-la-discapacidad-una-oportunidad-de-inclusion-laboral>
- Banco Mundial (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. García Mora, María Elena, Steven Schwartz Orellana y Germán Freire. Washington, DC: Banco Mundial
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=19299>
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=19299>
- Biel, I., (2011). Los Derechos Humanos de las PCD., <https://www.coe.int/es/web/compass/convention-on-the-rights-of-persons-with-PCD>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2007). Real Decreto 870/2007, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. <https://www.boe.es>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://www.boe.es>.
- Cardenas, J., y Zaira, C., (2017). Empleo sin Barreras., [https://www.saldarriagaconcha.org/wpcontent/uploads/2019/01/pcd\\_empleo\\_sin\\_barreras.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wpcontent/uploads/2019/01/pcd_empleo_sin_barreras.pdf)
- Carmen Carreón (2021) *Guía para la inclusión de personas con discapacidad*. [https://www.te.gob.mx/paridad\\_genero/media/pdf/0f9935b0fe474d1.pdf](https://www.te.gob.mx/paridad_genero/media/pdf/0f9935b0fe474d1.pdf)
- CEPAL (2021). Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe (LC/TS.2021/55). S. Cecchini, R. Holz y H. Soto de la Rosa (coords.) . Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: Conceptos clave de la desigualdad de las personas con discapacidad | Caja de herramientas (cepal.org)
- Chaverra, C., (2023). Barreras de orden social y legal que deben enfrentar las personas en estado de discapacidad al pretender el acceso al mercado laboral colombiano <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10599/Barreras%20de%20orden%200so>

ial%20y%20legal%20que%20deben%20enfrentar%20las%20personas%20en%20estado%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Congreso de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Congreso de la República del Perú. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/>
- Presidência da República. (2015). Lei N.º 13.146, de 6 de julho de 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União.
- DANE (2022). *El diamante del cuidado frente a la experiencia de la discapacidad en Colombia: Una aproximación a los requerimientos diferenciales de las personas con discapacidad y de sus propios cuidadores en 2021*. En Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Nota Estadística No. 1 de 2023). <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas-casen?highlight=WyJlbCIsIlx1MDBlOWwiLCJkaWFtYW50ZSIsImRlbCIsImRlbG9zIiwZGVsYSIsImRlbGFzIiwY3VpZGFkbyIsImN1aWRhZG9zIiwY3VpZGFyIiwZnJlbnRIIiwZnJlbnRlcYIsImEiLCJsYSIsImV4cGVyaWVuY2IhIiwZXhwZXJpZW5jaWFzIiwZGUlLCJkXHUwMGU5IiwibGEiLCJkaXNjYXBhY2lkYWQlLCJlbiIsImNvbG9tYmlhIiwY29sb21iaWFuIl0=>
- DANE. (2024). Mercado laboral de la población en condición de discapacidad Trimestre móvil mayo - julio 2024. En *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- Decreto 1429 de 2010. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41060>.
- Dulzaides Iglesias, María Elinor, & Molina Gómez, Ana María. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1. Recuperado en 17 de octubre de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es).
- Fundación Corona & Pacto de Productividad. (2023). LINEAMIENTOS GENERALES SOBRE EL MODELO TERRITORIAL DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD “PACTO DE PRODUCTIVIDAD”. En *Pacto de Productividad - Programa Empresarial de Promoción Laboral Para Personas Con Discapacidad*. <https://www.pactodeproductividad.com/2023/07/07/documentos-e-informacion-sobre-inclusion-laboral/>

- Fundación Saldarriaga Concha. 2021. “Informe 2019 del índice multidimensional de inclusión social y productiva: diagnóstico y desafíos para la inclusión de las personas con discapacidad”. <https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/Informe-Nacional-IMISP-Personas-con-discapacidad-con-anexos.pdf>
- Gjertsen, Hege, et al. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1): 360–370. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Goodall, G., Hardonk, S., Mjøen, O. M., Witsø, A. E., Horghagen, S., Flatholm, M.-L., & Kvam, L. (2024). Disability and the transition from higher education to employment: Exploring attitudes among Norwegian frontline workers towards work inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/10522263241283572>
- Hernández- Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P.(2023). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=31455>
- Hernández- Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P.(2023). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=31455>
- INEGI (2008) *Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica* [https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)
- Jochmaring, J., & York, J. (2023). Inclusion opportunities of Work 4.0? Employment realities of people with disabilities in Germany. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: Is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society*, 32(2), 233-253. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.128179>
- Lilian Lizeth López Molina y Fernando Suarez Peña (2023). Barreras del mercado laboral para personas discapacitadas: un análisis desde el principio de igualdad.
- Lucía San Juan Núñez (2019). *El Análisis de datos en investigación cuantitativa*. Universitat Catalunya. [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147145/2/MetodosDeInvestigacionCualitativaEnElAmbitoLaboral\\_Modulo5\\_ElAnalisisDeDatosEnInvestigacionCualitativa.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147145/2/MetodosDeInvestigacionCualitativaEnElAmbitoLaboral_Modulo5_ElAnalisisDeDatosEnInvestigacionCualitativa.pdf)
- Martín Guelman, (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Gino Germani. <https://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2019/11/DHIS2.pdf>

- Martínez Ruiz, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6401>
- Medina, A. L. P., Rúa, N. E. G., Arango, D. M. L., & Ruiz, M. F. M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Mejía, N., y Melisa, P., (2020). Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de PCD. caso EPM, Colombia., [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16068/Natalia\\_Mej%c3%adaV\\_alencia-Melisa\\_P%c3%a9rezUribe\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16068/Natalia_Mej%c3%adaV_alencia-Melisa_P%c3%a9rezUribe_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Musarat, Muhammad Ali & Alaloul, Wesam & Liew, M.. (2024). Incorporating inflation rate in construction projects cost: Forecasting model. *Heliyon*. 10. 10.1016/j.heliyon.2024.e26037.
- OCDE & ILO (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/labour-market-inclusion-people-disabilities-0>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre discapacidad. Ginebra: OMS.
- Pablo Borda (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Gino Germani. <https://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2019/11/DHIS2.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2022. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf>
- Presidência da República. (2015). Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). <https://www.planalto.gov.br>
- Saunders (2015) *Reflections on conceptions of research methodology among management academics* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237315000742>
- UNFPA (2023). *Análisis de Situación de Población (ASP Colombia 2023) Presentación y Capítulo dinámica demográfica*. UNFPA-Colombia. <https://colombia.unfpa.org/es/publications/analisis-de-situacion-de-poblacion-asp-colombia-2023-capitulo-dinamica-demografica>.