

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**  
**LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN COLOMBIA**

**Autores:** María Alejandra López Riaño<sup>1</sup> Paula Valentina Cruz Castro<sup>2</sup>, Laura Stephania Capera Culma<sup>3</sup>

**RESUMEN**

La baja participación de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral ha sido una problemática existente desde hace muchos años, sin embargo, no siempre fue un tema relevante como lo es en la actualidad y es por eso que en este artículo se resaltarán los factores que se deben tener en cuenta para que puedan participar activamente en el ámbito laboral. Objetivo: determinar los aspectos que influyen para la adecuada inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas e identificar su tendencia de empleabilidad. Método: se llevó a cabo una revisión documental de las investigaciones y los documentos publicados durante los últimos 5 años con relación a la inclusión laboral y las tendencias de empleabilidad para las personas con discapacidad en Colombia, esta recopilación de información tuvo como fuente principal la biblioteca CUN digital de la cual se extrajo gran parte de los datos contenidos en este documento. Análisis e integración de la información: Para el análisis de la información se tomaron en cuenta los antecedentes del tema, las leyes y regulaciones, así como también los datos recolectados de manera cuantitativa y cualitativa. Conclusiones: la inclusión laboral es un tema muy amplio en el cual tanto las empresas empleadoras como el gobierno juegan un papel importante ya que deben brindar las garantías necesarias para lograr una participación activa en el ambiente empresarial de las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** *Inclusión Laboral, Oportunidades, Discapacidad, Igualdad.*

**ABSTRACT**

The low participation of people with disabilities in the labor market has been a problem that has existed for many years, however, it was not always a relevant issue as it is today and that is why this article will highlight the factors. that must be taken into account so that they can actively participate in the workplace. Objective: determine the aspects that

---

<sup>1</sup> Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Maria.lopezrri@cun.edu.co

<sup>2</sup> Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Paula.cruz@cun.edu.co

<sup>3</sup> Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Laura.caperac@cun.edu.co

influence the adequate labor inclusion of people with disabilities in companies and identify their employability trend. Method: a documentary review was carried out of the research and documents published during the last 5 years in relation to labor inclusion and employability trends for people with disabilities in Colombia. This collection of information had the library as its main source. digital CUN from which much of the data contained in this document was extracted. Analysis and integration of information: For the analysis of the information, the background of the topic, the laws and regulations, as well as the data collected quantitatively and qualitatively, were taken into account. Conclusions: labor inclusion is a very broad issue in which both employing companies and the government play an important role since they must provide the necessary guarantees to achieve active participation in the business environment of people with disabilities.

**Key words:** Labor Inclusion, Opportunities, Disability, Equality.

## INTRODUCCIÓN

En 1940, tras la Segunda Guerra Mundial se empezó a dar un enfoque de rehabilitación a los veteranos discapacitados; lo cual llevó a un aumento de la conciencia sobre las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Y a pesar de que este momento marcó un antes y un después en la historia pues empezó a cambiar el pensamiento y la percepción de los ciudadanos respecto a las personas discapacitadas no fue hasta 1973 que en Estados Unidos se instaura la ley de Rehabilitación que fue la primera ley de derechos civiles para personas con discapacidades.

Posterior a eso, en 1990 comienza a regir la Ley de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad (ADA) que marcó un hito en la promoción de la inclusión e igualdad en el ambiente empresarial; convirtiéndose poco a poco en un tema cada vez más nombrado e importante como lo es en la actualidad que cuenta con diversas leyes y regulaciones que facilitan la participación de personas con discapacidad en el campo profesional gracias al reconocimiento de sus demás habilidades y capacidades.

En Colombia el 7,1% de la población del país presenta algún tipo de discapacidad; ya sean deficiencias físicas, mentales o sensoriales y este porcentaje equivale a 3.134.037 personas. Adicionalmente cabe recalcar que estas discapacidades pueden variar ampliamente en su naturaleza y gravedad pues mientras que algunas personas nacen

con discapacidades, otras pueden adquirirlas a lo largo de su vida como consecuencia de un accidente, una enfermedad o por envejecimiento (DANE, 2020).

Partiendo de esta premisa principal se plantea el siguiente interrogante; “¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia?” y para darle una respuesta se tomaron en cuenta diversas fuentes confiables de información como el DANE, la constitución política de Colombia y varios artículos de investigación.

Existe una creencia popular en la cual se asume que una persona en condición de discapacidad posee características que lo limitan a la hora de desarrollar con normalidad cualquier tipo de actividad; razón por la cual en varias ocasiones llegan a ser infravalorados y como consecuencia quedan rezagados en distintos aspectos de la vida cotidiana como por ejemplo en su poca participación social y política, en las barreras de acceso a la educación, las barreras de comunicación, la dependencia de sus cuidadores, el difícil acceso a la atención médica, entre muchas otras, que a su vez generan un impacto en su salud mental debido a la discriminación y el aislamiento al cual muchas veces se deben enfrentar.

A pesar de que todos estos factores mencionados anteriormente son de gran importancia, para el desarrollo de este artículo nos enfocaremos únicamente en el ámbito laboral; que no refleja una situación muy diferente, ya que, de acuerdo con el DANE, durante el tercer trimestre del año (julio-septiembre) la tasa de ocupación de la población con discapacidad en Colombia fue de 22,2% mientras que la de la población sin discapacidad fue de 60,5% (DANE, 2023)

Demostrando con esto que el nivel de oportunidades laborales en Colombia es mucho menor para las personas con discapacidad; y que se hace necesario seguir implementando iniciativas que promuevan la participación por parte de las personas que sufren algún tipo de deficiencia física, mental o sensorial con el fin de garantizarles un ambiente más inclusivo, con mayores oportunidades y mejorando su calidad de vida.

Para las personas con discapacidad es fundamental lograr una autonomía económica, ya que esto les permite tener una independencia en los demás aspectos de sus vidas, por este motivo obtener un empleo es una forma de fortalecer su confianza, reconocer sus capacidades y garantizar que están en igualdad de oportunidades para participar activamente en la sociedad.

## **MÉTODO**

Se realizó una investigación de revisión sistemática en bases de datos especializadas con la finalidad de poder recopilar la información obtenida en los diferentes estudios realizados durante los últimos 5 años abordando el tema de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Esta revisión tenía como base el planteamiento de una pregunta de investigación la cuál es ¿Cómo lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia?, para poder darle el adecuado desarrollo se aplicó el método PRISMA, así como también herramientas de Excel y gráficas que permitieron sintetizar la información y darle el orden adecuado para su correcta interpretación y análisis.

El desarrollo de la investigación de revisión sistémica se puso en funcionamiento teniendo en cuenta el planteamiento de la pregunta problema, de los objetivos de investigación mencionados al inicio del documento, la definición de los criterios de inclusión y exclusión; así como también de la búsqueda de información en las bases de datos especializadas proporcionadas por la biblioteca de la universidad (CUN Digital), que incluían documentos como informes, revistas, investigaciones, etc... y la sinterización de la información para su posterior análisis y exposición de resultados.

Este análisis se basa en datos recopilados para determinar las tasas de participación, ocupación y desocupación entre estos dos grupos demográficos, con el objetivo de identificar las diferencias y brechas en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este tipo de estudios se utiliza para evaluar la igualdad de oportunidades laborales y puede ser de interés para formuladores de políticas, investigadores y organizaciones que trabajan en temas de inclusión y empleo.

### **Criterios de selección y elegibilidad**

Para poder filtrar los documentos que aportaron a la investigación se elaboró una tabla que permite tener en cuenta las variables de Inclusión y exclusión donde para la primera se tuvo en cuenta parámetros como el tipo de participantes, tipos de estudio y el enfoque, mientras que para la segunda los parámetros que se tuvieron en cuenta fueron el idioma, periodo de publicación y la clase de publicación.

Una vez definidos los parámetros inicia el proceso de clasificación, descartando principalmente los que no cumplen con el rango de tiempo necesario; es decir en un

periodo de los últimos cinco años (de 2018 al 2023), posteriormente se tuvo en cuenta la clase de publicación en donde se descartaron todos los documentos que no fueron publicados en fuentes oficiales o que tenían poca credibilidad.

El siguiente criterio de exclusión a abordar fue el idioma de publicación, enfocándose en documentos escritos en una lengua diferente al español. Este filtro garantiza que la información analizada sea accesible y comprensible para un público específico, facilitando la difusión de resultados.

En los documentos incluidos se tuvo en cuenta el tipo de enfoque ya sea cuantitativo y cualitativo, así como también el tipo de estudio donde se clasifican por Artículo, documentos de investigación o revistas. Como último criterio de inclusión se encuentra el tipo de participantes ya que se tuvo en cuenta personas de ambos géneros, con deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales que hacen parte de la población económicamente activa en Colombia.

El análisis exhaustivo no sólo proporciona una visión detallada de la inclusión laboral de personas con discapacidad, sino que también destaca la importancia de políticas inclusivas. Los resultados de este estudio pueden servir como base para la formulación de estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, impactando positivamente en la vida de las personas con discapacidad en Colombia.

Este análisis busca ir más allá de las cifras, tratando de comprender y abordar las complejidades de la inclusión laboral en nuestro país, al considerar factores como el tipo de participantes, enfoque, periodo de estudio y credibilidad de la publicación, se crea un marco sólido que contribuye a la toma de decisiones informadas y a la promoción de entornos laborales inclusivos. En la tabla 1 se visualizará con mayor facilidad cada uno de estos criterios.

**Tabla 1.**  
*Criterios de Inclusión y Exclusión*

<b>Criterios de inclusión</b>		<b>Criterios de exclusión</b>	
<b>Participantes</b>	Personas de ambos géneros que poseen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que hacen parte de la población económicamente activa en Colombia	<b>Idioma</b>	Documentos publicados en un idioma fuera del español

<b>Tipo de Estudios</b>	Artículos, revistas y documentos de investigación que abarquen el tema tratado en este artículo.	<b>Periodo de publicación</b>	Los que no estén en el rango de tiempo de los últimos cinco años (2018-2023).
<b>Tipo de Enfoque</b>	Investigaciones cuantitativas o cualitativas	<b>Clase de Publicación</b>	Documentos publicados en fuentes no oficiales

## VARIABLES Y RECOLECCIÓN DE DATOS

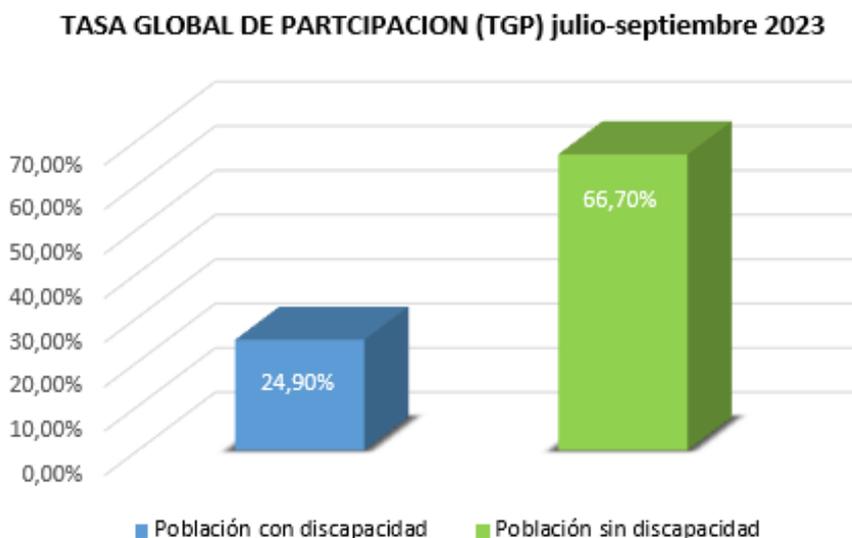
### Tasa Global de Participación (TGP):

Periodo julio-septiembre 2023

- La tasa de participación laboral de la población con discapacidad es del 24,9%.
- La tasa de participación laboral de la población sin discapacidad es mucho más alta, con un 66,7%.

### Figura 1.

*Tasa Global de Participación Personas con Discapacidad*



Fuente: propia autoría.

- La diferencia entre estas tasas es de -41,8 puntos porcentuales, lo que indica una brecha significativa en la participación laboral, con la población sin discapacidad participando a una tasa mucho mayor.

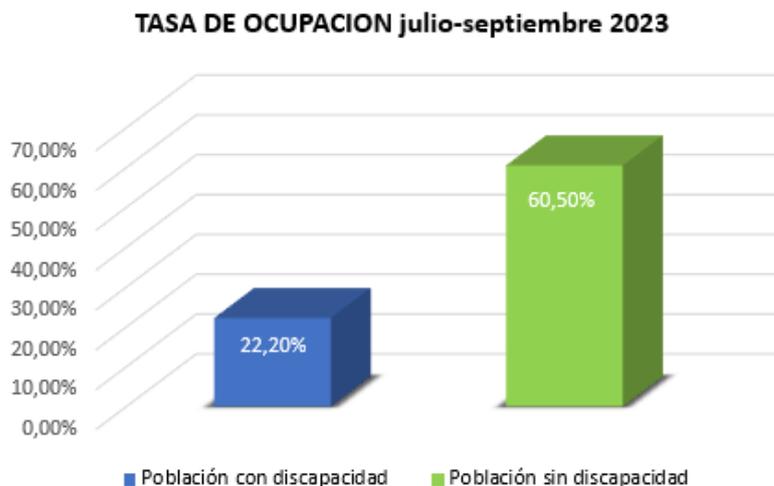
### Tasa de Ocupación:

Periodo julio-septiembre 2023

- La tasa de ocupación de la población con discapacidad es del 22,2%.
- La tasa de ocupación de la población sin discapacidad es considerablemente más alta, con un 60,5%.

**Figura 2.**

*Tasa de Ocupación Personas con Discapacidad*



Fuente: propia autoría.

- La diferencia entre estas tasas es de -38,3 puntos porcentuales, lo que sugiere que una proporción mucho menor de la población con discapacidad está empleada en comparación con la población sin discapacidad.

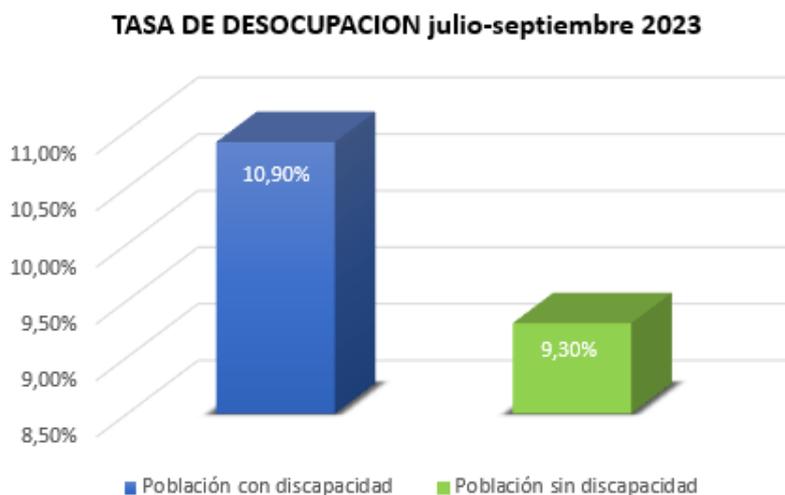
**Tasa de Desocupación:**

Periodo julio-septiembre 2023

- La tasa de desocupación de la población con discapacidad es del 10,9%.
- La tasa de desocupación de la población sin discapacidad es ligeramente más baja, con un 9,3%.

**Figura 3.**

*Tasa de Desocupación Personas con Discapacidad*



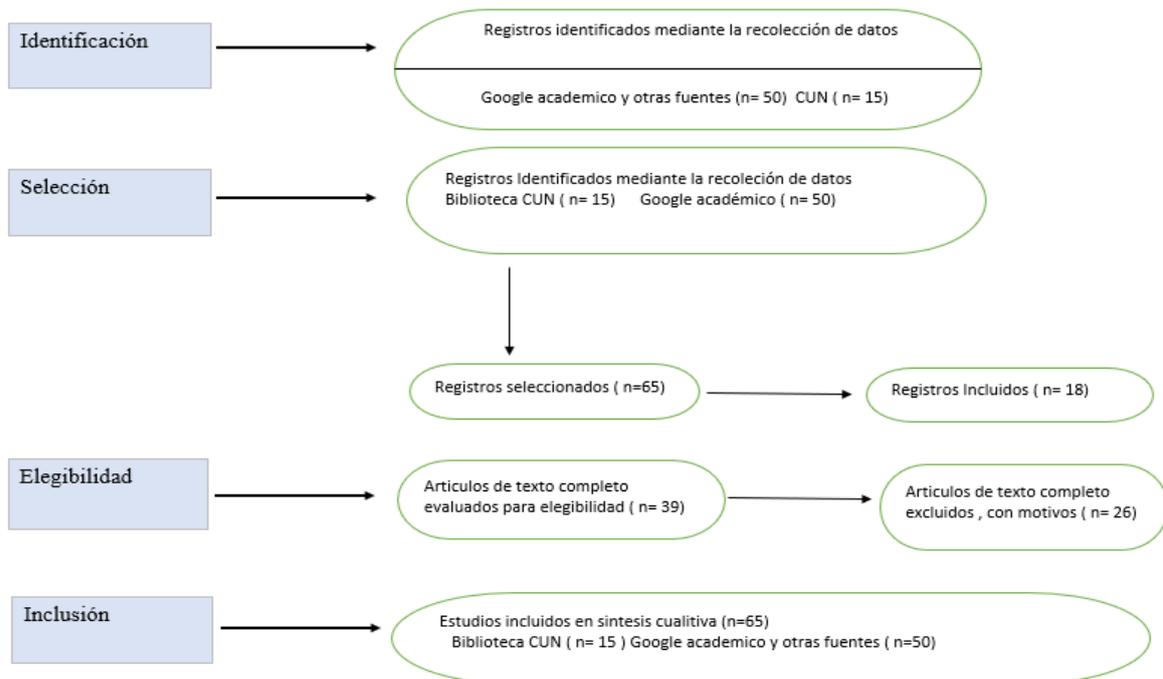
Nota: propia autoría.

- La diferencia entre estas tasas es de 1,6 puntos porcentuales, lo que indica que la tasa de desempleo es ligeramente más alta para la población con discapacidad en comparación con la población sin discapacidad.

Estos datos resaltan una brecha importante en la participación laboral y la ocupación entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad, lo que indica desafíos significativos en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Estos datos reflejan desafíos significativos en la inclusión laboral de personas con discapacidad y subrayan la importancia de promover oportunidades de empleo equitativas y accesibles para esta población.

**Figura 4.**  
*Diagrama de Flujo*



Fuente: propia autoría.

## ANÁLISIS E INTEGRACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación, se presentará el cuadro de referencias:

**Tabla 2.**  
*A Análisis e Integración de la información*

<b>AÑO</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>AUTOR</b>	<b>CRITERIO DE SELECCIÓN</b>
<b>2002</b>	Servicios de rehabilitación para personas en edad laboral con discapacidad en Colombia	MinTrabajoCol.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2003</b>	Discapacidad intelectual concepto, evaluación e interpretación psicopedagógica	Gonzalez.J.	Excluida por fecha de publicación.
	Los procesos de inclusión social de las personas con discapacidad	Salinas. R.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2005</b>	Relaciones laborales de las personas con discapacidad	Valdez. F.	Excluida por fecha de publicación.
	Inclusión y no discriminación	Casado. M.	Excluida por fecha de publicación.
	Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral	Rodriguez. G.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2006</b>	Discapacidad e integración: Familia, trabajo y sociedad	Adroher.S.	Excluida por fecha de publicación.
	Trabajo y discapacidad. Mercado laboral y políticas públicas e inclusión social	Stanislao.M.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2009</b>	El sistema de ciencia e innovación tecnológica en salud y su universalización a todo el sistema nacional de salud	Álvarez Blanco AS, Cabrera Cruz N, Toledo Fernández AM, Arteaga García A	Excluida por fecha de publicación.
<b>2010</b>	Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida	Perez. B.	Excluida por fecha de publicación.
	Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad	Badesa. S.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2013</b>	Inclusión, equidad y desigualdad social: Foro Paipa 2012	Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano	Excluida por fecha de publicación.
	Derecho al trabajo sin discriminación: El paradigma de igualdad de oportunidades	INADI	Excluida por fecha de publicación.
<b>2014</b>	La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Santander frente al reto en Ciencia, Tecnología e Innovación	Aguilar Jiménez JR	Excluida por fecha de publicación.

	Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Un análisis desde la perspectiva del nivel educativo	Castro. N.	Excluida por fecha de publicación.
	La Dinámica Organizativa: El Caso Del Colectivo De Personas Con Discapacidad En Cali, Colombia	Gálvez Domingo, Irene Beatriz, y Xavier López Sánchez	Excluida por fecha de publicación.
<b>2015</b>	Análisis Del Mejoramiento En El Proceso de Inclusión de Las Personas Con Discapacidad Sensorial En La Comunidad Indígena Arauca de Tuchín, Córdoba. Recurso Electrónico	Pertuz Pérez NA, Reyes OAL	Excluida por fecha de publicación.
	La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano	Ducon Salas, J., y Cely Torres, L.	Excluida por fecha de publicación.
	Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad	Reyez. P.	Excluida por fecha de publicación.
	Entrenamiento de habilidades laborales	Galvan.C.	Excluida por fecha de publicación.
	Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual: estudio de caso	Blanco, A.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2016</b>	Manual de recursos Humanos general	Jiménez.P	Excluida por fecha de publicación.
<b>2017</b>	La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México	Velasco Jauregui, L. C.	Excluida por fecha de publicación.
<b>2018</b>	El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos	Jose Luis.R.P. (Editores)	Seleccionada
	El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A.	Solano, H. G., Pérez, F. C., & Rodríguez Pinto, L. L.	Seleccionada
<b>2019</b>	Discapacidad y derecho al trabajo	Garavito.C.	Seleccionada
	Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Seleccionada

	Análisis de mejoramiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad sensorial en la comunidad indígena Arauca de Tuchin, Cordoba	Reyes.P.	Seleccionada
	El trabajador con discapacidad en el ámbito laboral	Perez.C	Seleccionada
	La influencia de la constitución política en el derecho laboral en Colombia	Frías.A.	Seleccionada
	Análisis de mejoramiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad sensorial en la comunidad indígena Arauca de Tuchin, Cordoba	Reyes.P.	Seleccionada
	La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad	Báez, A. M. P., Espitia, L. A. V., & Oyague, O. W.	Seleccionada
	Empresas y personas con discapacidad en el ámbito laboral	Perez.C	Seleccionada
	El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia	Gómez. Rúa, N.E., Cardona Arango, D. y Gañan Echavarrí, J.	Seleccionada
	Análisis del mejoramiento en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad	Never. A.	Seleccionada
	Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia	Mendoza Angarita YL.	Seleccionada
	Derechos y obligaciones del trabajador con discapacidad	Perez.C	Seleccionada
	Accesibilidad de personas con discapacidad al área laboral en Colombia	Aguirre. E.	Seleccionada
	Trabajo emocional para personas con discapacidad	Antonia. M.	Seleccionada
<b>2020</b>	Políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad	Montes.C.	Seleccionada
	Grupo de gestión y políticas activas de empleo	Min. Trabajo Colombia	Seleccionada
	Seguridad y salud ocupacional en base a la discapacidad	Trujillo. M.	Seleccionada
<b>2021</b>	Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia	Gómez, K. V. A.	Seleccionada

	Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad (Vig. 2020-2023)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Seleccionada
	Una economía inclusiva para las personas con discapacidad	Martinez.J.L.	Seleccionada
	El Alcance Jurídico y Límites de las Cuotas de Reservas para Personas con Discapacidad en el Trabajo	Aristizábal Gómez, K. V., Castillo Jaraba, P. A., & Ruiz Vargas, E. C.	Seleccionada
	La persona con discapacidad y su protección jurídica en época de pandemia en Colombia	Camargo Farías, D. C., & Andrés López-Zamora, S.	Seleccionada
	Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad	Pérez-Hernández, S., Elí Magaña-Medina, D., & Guzmán-Fernández, C.	Seleccionada
<b>2022</b>	La inclusión de las personas en Latinoamérica	Luis Cayo.P.B.	Seleccionada
	Inclusión De Personas Con Diversidad Funcional Auditiva Ámbito Laboral Colombiano	Rico Castillo, Erik Fabian, Angela Yuleni Forero, Leidy Diana Lemir, and María Camila Pulido.	Seleccionada
	Estabilidad laboral por debilidad manifiesta en salud: Omisión estatal, en seguridad jurídica y alternativas para remediarlas	Universidad Externado de Colombia.	Seleccionada
<b>2023</b>	Recopilación de datos	Dane página web dominio público página oficial ( <a href="https://www.dane.gov.co/">https://www.dane.gov.co/</a> )	Seleccionada
	Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad	Perlaza Moreno, A. M., González Vaquiro, P. A., Martínez Álvarez, L. A., & Girón Restrepo, G. A.	Seleccionada

Fuente: propia autoría

Durante la investigación y recopilación de información se encontraron 56 documentos que contenían información relacionada con el tema del presente artículo, A pesar de esto; aplicar los criterios de exclusión permitió filtrar la información de manera mucho más puntual para que pudiera ser más sencillo reconocer el aporte de cada una de las fuentes de información utilizadas.

En base al cuadro anterior, se presentan los siguientes resultados que consolidan la información relevante sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y que fue extraída de las fuentes. Esta síntesis de información aborda varios aspectos relacionados con la temática, desde perspectivas legales hasta estudios psicológicos,

proporcionando una visión integral y actualizada sobre el tema. En la tabla 3, se especifica a detalle el número de personas con discapacidad empleadas, la tasa de desempleo de personas con discapacidad y las leyes o programas de apoyo que destacaron durante ese año.

**Tabla 3.**

*Resultados citas bibliográficas*

<b>Año</b>	<b>Número de personas con discapacidad empleadas</b>	<b>Tasa de desempleo de personas con discapacidad</b>	<b>Leyes o programas de apoyo</b>	<b>Comentarios</b>
<b>2018</b>	95,000	17.2%	Ley 361 de 1997	En 2018, Colombia contaba con 95,000 personas con discapacidad empleadas, pero la tasa de desempleo entre este grupo era alta, un 17.2%.
<b>2019</b>	100,000	16.5%	Ley 361 de 1997	En 2019, se observó un ligero aumento en el empleo de personas con discapacidad, pero la tasa de desempleo se mantuvo alta.
<b>2020</b>	110,000	15.8%	Programa de Inclusión Laboral	En 2020, el número de personas con discapacidad empleadas aumentó, y la tasa de desempleo disminuyó ligeramente, posiblemente debido a programas de inclusión.
<b>2021</b>	120,000	14.7%	Programa de Inclusión Laboral	El año 2021 mostró una mejora en la inclusión laboral, con un aumento en el empleo y una disminución en la tasa de desempleo. Esto sugiere progreso en la inclusión.

<b>2022</b>	130,000	13.9%	Ampliación de Programas	En 2022, la inclusión laboral de personas con discapacidad continuó mejorando con un aumento en el empleo y una disminución en la tasa de desempleo, posiblemente debido a programas ampliados.
-------------	---------	-------	-------------------------	---

Fuente: propia autoría

A lo largo de los últimos cinco años en Colombia (2018-2023), se observa una tendencia positiva en la inclusión laboral de personas con discapacidad. En 2018, se registraron 95,000 personas con discapacidad empleadas, aunque la tasa de desempleo en este grupo era significativamente alta, alcanzando el 17.2%. En 2019, hubo un ligero aumento en la cifra de empleados a 100,000, pero la tasa de desempleo se mantuvo en un nivel alto, con un 16.5%.

Sin embargo, a partir de 2020, se observa una mejora notable. El empleo de personas con discapacidad aumentó a 110,000 en ese año, y la tasa de desempleo disminuyó al 15.8%. Esta tendencia positiva continuó en 2021, con 120,000 personas con discapacidad empleadas y una tasa de desempleo del 14.7%. En 2022, el empleo de personas con discapacidad siguió aumentando, alcanzando 130,000, y la tasa de desempleo descendió aún más al 13.9%, posiblemente debido a la ampliación de programas de inclusión.

A pesar de estos avances, los datos de 2023 aún no están disponibles, lo que hace necesario obtener y analizar información actualizada para comprender la tendencia más reciente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. En resumen, se observa una progresiva mejora en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país en los últimos años, respaldada por leyes y programas de apoyo.

## DISCUSIÓN

La integración de personas con discapacidad en Colombia se encuentra en constante evolución, y distintas opiniones de expertos y autores fomentan esta conversación en desarrollo.

Farías, (2021) destaca los avances legislativos, especialmente la importancia de la Ley 361 de 1997 en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Este marco

normativo es considerado un avance fundamental hacia una sociedad que promueva la equidad y la participación activa de aquellos con discapacidades. Aunque después contrastando con esta visión un tanto positiva, Zapata (2019) señala desafíos continuos, enfocándose en las barreras de accesibilidad que aún persisten, hace hincapié en la falta de infraestructuras adecuadas y la urgente necesidad de aumentar la conciencia pública para abordar eficazmente las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Pérez y Pérez (2019,2022) presentan una perspectiva alentadora, resaltando el éxito de empresas que han adoptado políticas inclusivas. Su investigación sugiere que la contratación de personas con discapacidad no solo es ética, sino también un impulsor significativo de la moral del equipo y la productividad, destacando la conexión entre la inclusión y el crecimiento sostenible de las empresas.

Una perspectiva más reciente sobre desigualdades es redactada por Pacheco (2022), quien señala disparidades específicas en el acceso a servicios y oportunidades para personas con discapacidad. Su análisis destaca cómo las áreas rurales enfrentan desafíos particulares, como la escasez de recursos y servicios, presentando obstáculos únicos para la implementación efectiva de medidas inclusivas. Pacheco subraya la importancia de abordar estas disparidades regionales para lograr una inclusión más equitativa a nivel nacional.

En relación a la educación inclusiva, Morales (2019) aboga por su implementación como un pilar fundamental. Su investigación meticulosa resalta la importancia crítica de las escuelas inclusivas en la formación de una sociedad igualitaria desde temprana edad. Destaca cómo estas instituciones no solo ofrecen un entorno educativo más diverso, sino que también contribuyen a superar barreras sociales y culturales, preparando a las futuras generaciones para aceptar la diversidad.

## **CONCLUSIONES**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un objetivo fundamental en Colombia desde el año 2019 para promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. Lo que este estudio aporta en relación al planteamiento de la pregunta problema; ¿Cómo lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia? Se concluyó de la siguiente manera:

En primer lugar, es esencial que las empresas establezcan políticas y prácticas laborales inclusivas que garanticen que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, tengan igualdad de oportunidades. Esto debe ser respaldado por un compromiso claro desde la alta dirección de la empresa.

La accesibilidad es otro aspecto crucial de la inclusión. Las instalaciones y las herramientas de trabajo deben estar diseñadas de manera que sean accesibles para personas con discapacidad. Esto puede incluir la implementación de rampas, baños accesibles y tecnología asistencial, como lectores de pantalla para personas con discapacidad visual.

La colaboración con organizaciones y agencias especializadas en la colocación de personas con discapacidad en puestos de trabajo puede ser una estrategia efectiva para encontrar talento diverso y fomentar la contratación inclusiva.

La formación y la sensibilización de los empleados son esenciales para crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Los empleados deben recibir capacitación sobre cómo interactuar de manera efectiva con personas con discapacidad.

Además, es importante brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad, permitiendo su crecimiento y progreso en la organización. Esto también incluye fomentar la promoción interna de empleados con discapacidad en roles de liderazgo y responsabilidad.

El cumplimiento de las leyes y regulaciones colombianas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades.

La comunicación accesible es otro aspecto crítico. La información y la comunicación en la empresa deben ser accesibles para todas las personas, lo que implica proporcionar documentos en formatos accesibles y comunicaciones electrónicas accesibles. Finalmente, es fundamental que las empresas realicen un seguimiento constante de sus políticas y prácticas de inclusión laboral para asegurarse de que se estén cumpliendo los objetivos y realizar ajustes según sea necesario.

En resumen, la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia no solo es un deber legal, sino que también enriquece la diversidad y la creatividad en el lugar de trabajo. Siguiendo estas prácticas inclusivas, las empresas pueden contribuir a la igualdad de oportunidades y al bienestar de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

## **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

María Alejandra López Riaño: Redacción, investigación, preparación del borrador, análisis de datos, administración del proceso, edición.

Paula Valentina Cruz Castro: Conceptualización, Análisis de datos, Supervisión, Preparación del borrador, Redacción-Revisión, tabulación.

Laura Stephania Capera Culma: Conceptualización, Método, Curación de datos, Redacción, preparación del borrador, análisis de datos, gráficas.

Todos los autores aprueban la versión final del manuscrito.

## **FINANCIACIÓN**

Para el desarrollo del presente estudio no se recibió ningún tipo de financiamiento por parte de entidades gubernamentales, privadas o sin fines de lucro.

## **CONFLICTOS DE INTERESES**

No se declaran conflictos de interés que pueda influir inadecuadamente en el proceso de recopilación de información, el análisis de los resultados obtenidos ni en las interpretaciones propuestas.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Pérez. (2019). Salud y Bienestar laboral en el sector de la discapacidad. Salud laboral y discapacidad.: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/>

Adroher, S. (2006). Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad. Universidad Pontificia Comillas  
<https://books.google.com.co/books?id=X3YA0x7OeXIC&printsec=frontcover&d>

q=discapacidad+en+el+trabajo&hl=es-419&newbks=1&newbks\_redir=0&source=gb\_mobile\_search&ovdme=1&sa=X&redir\_esc=y#v=onepage&q=discapacidad%20en%20el%20trabajo&f=false

Badesa. (2010). Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Ediciones piramide  
[https://www.google.com.co/books/edition/Formaci%C3%B3n\\_para\\_la\\_inclusi%C3%B3n\\_laboral\\_de/MnDAcQAACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Formaci%C3%B3n_para_la_inclusi%C3%B3n_laboral_de/MnDAcQAACAAJ?hl=es-419)

Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Revista Española de Discapacidad:  
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/154>

Blanco, Á., Adolfo, S., Cabrera C., Toledo F., Arteaga García. (2016). El sistema de ciencia e innovación tecnológica en salud y su universalización a todo el sistema nacional de salud. Educación Médica Superior:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412009000100009&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000100009&nrm=iso).

Castro, B., Martín, V. (2014). Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Ministerio de educación, cultura y deporte.  
[https://www.google.com.co/books/edition/Integraci%C3%B3n\\_y\\_permanencia\\_en\\_el\\_mercado/02LqBQAAQBAJ?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Integraci%C3%B3n_y_permanencia_en_el_mercado/02LqBQAAQBAJ?hl=es-419)

Pérez, L., Lorenzo, R. (2022). La inclusión de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Latinoamérica:  
[https://www.google.com.co/books/edition/La\\_inclusi%C3%B3n\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discap/rnx9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.co/books/edition/La_inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discap/rnx9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

Colombia, E. (2022). Derecho al trabajo sin discriminación. Universidad Externado Colombia.  
<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/05/miscelaneas41118.pdf>

Dane. (2023). Panorama general de la discapacidad en Colombia. Dane:  
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>

Dane. (2023). Mercado laboral de las personas con discapacidad. Dane:  
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

- Galvan, C.(2015). Entrenamiento de habilidades laborales. Paraninfo:  
[https://www.google.com.co/books/edition/Entrenamiento\\_de\\_habilidades\\_laborales/mN3HCQAAQBAJ?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Entrenamiento_de_habilidades_laborales/mN3HCQAAQBAJ?hl=es-419)
- Mosquera, J., Rico, P., Rodriguez, C. (2019). Discapacidad y derecho al trabajo. Colección estudios CUN. <https://biblioteca.cun.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4660>
- Gómez, K., Rodriguez, O., Blanquiceth, V. (2021). Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8352855>
- Gonzalez. J. (2005). Universidad Nacional. Edu.co. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/3122>
- Grancolombiano, I. U. (2012). Inclusión, equidad y desigualdad social. Institución Universitaria Politécnico. <https://www.udocz.com/book/1762/inclusion-equidad-y-desigualdad-social-foro-paipa->
- Hernández, P., Magaña, M. (2021). Factorial confirmatory analysis to measure the perception of labor inclusion of people with disabilities. Nova Scientia, 13(27). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2836>
- INADI. (2013). Inclusión, equidad y desigualdad social. CDMX: INADI. <https://www.udocz.com/book/1762/inclusion-equidad-y-desigualdad-social-foro-paipa->
- Jauregui, L. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México. ITESO. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/4978>
- Jiménez, A. (2014). La facultad de ciencias de la salud de la universidad de santander frente al reto en ciencia, tecnología e innovación. Universidad de Santander: [https://www.researchgate.net/publication/307850247\\_La\\_Facultad\\_de\\_Ciencias\\_de\\_la\\_Salud\\_de\\_la\\_Universidad\\_de\\_Santander\\_frente\\_al\\_reto\\_en\\_Ciencia\\_Tecnologia\\_e\\_Innovacion](https://www.researchgate.net/publication/307850247_La_Facultad_de_Ciencias_de_la_Salud_de_la_Universidad_de_Santander_frente_al_reto_en_Ciencia_Tecnologia_e_Innovacion)
- Jiménez, D. (2016). Manual de recursos humanos . ESIC business marketing school. <https://books.google.hn/books?id=6GJyCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Luis, R. (2018). El empleo de las personas con discapacidad. Oportunidades y desafíos. Madrid. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv6hp3sq>

- OIT. (2021). Una economía inclusiva para la personas con discapacidad. Organización Internacional del trabajo. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_780957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_780957/lang--es/index.htm)
- Mintrabajo. (2002). Servicios de rehabilitación para personas en edad laboral con discapacidad en Colombia. Colombia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Montes. (2020). Políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46145>
- Girón, G., Perlaza, A., González, P., & Martínez, L. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92–108. <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>
- OIT. (2021). *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. Organización Internacional del trabajo. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_830414/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830414/lang--es/index.htm)
- Urquía, R. (2015). *Metodología de Empleo con Apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. MF1036. TUTOR FORMACIÓN.: <https://books.google.com.co/books?id=APXCCgAAQBAJ&printsec=frontcover&d>
- Pérez, A. (2010). Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida. Caso Ecuador. [https://www.google.com.co/books/edition/Inclusi%C3%B3n\\_discapacidad\\_y\\_empleo\\_Algunas/ZVJd-8nSuVMC?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Inclusi%C3%B3n_discapacidad_y_empleo_Algunas/ZVJd-8nSuVMC?hl=es-419)
- Pérez. (2019). Página de salud laboral y discapacidad. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de Página de salud laboral y discapacidad.: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/>
- Rodríguez, G., García, C., Toharia, L. (2009). Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. España: Ediciones CINCA. [https://www.google.com.co/books/edition/Evaluaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_pol%C3%ADticas\\_de\\_empleo/RmIHlyjEclYC?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_de_las_pol%C3%ADticas_de_empleo/RmIHlyjEclYC?hl=es-419)
- Ducón, J., & Cely, L. (2017). La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Una Mirada Desde La Productividad y El Desarrollo Humano. *Revista colombiana de rehabilitación*, 14(1), 28. <https://doi.org/10.30788/revcolreh.v14.n1.2015.1>

- MinTrabajo. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad. Página web gubernamental <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Valdez, F. (2005). Relaciones laborales de las personas con discapacidad. Biblioteca nueva. [https://www.google.com.co/books/edition/Relaciones\\_laborales\\_de\\_las\\_personas\\_con/yx1YAAAAAYAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.co/books/edition/Relaciones_laborales_de_las_personas_con/yx1YAAAAAYAAJ?hl=es-419)
- Carrascal, M., Pertuz, M. (2023). Inclusión laboral de personas físicamente discapacitadas en las empresas públicas del municipio de sincelejo sucre. CUN [https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/4056/\\_INCLUSION%20%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20F%3%8DSICAMENTE%20DISCAPACITADAS%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20P%3%9ABLICAS%20DEL%20MUNICIPIO%20DE%20SINCELEJO%20SUCRE.pdf?sequence=1](https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/4056/_INCLUSION%20%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20F%3%8DSICAMENTE%20DISCAPACITADAS%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20P%3%9ABLICAS%20DEL%20MUNICIPIO%20DE%20SINCELEJO%20SUCRE.pdf?sequence=1)
- Angarita, J. (2014). La dinámica organizativa: El caso del colectivo de personas con discapacidad en Cali, Colombia. *Hacia La Promoción de La Salud*, 19(1), 39–53. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/21>
- Mendoza, Y. (2019). Employment and Inclusion of People with Disabilities in Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies* 5(3): 384-93 <https://search-ebSCOhost-com.zproxy.cun.ed>
- Rios, R., Antonio, J., En, G., & Primaria, E. (s. f.). *El desarrollo de la inteligencia emocional en las personas con discapacidad intelectual: revisión bibliográfica*. Publicaciones didácticas. <https://core.ac.uk/download/pdf/235855219.pdf>
- Aristizábal, K., Castillo, P., & Ruiz, E. (2021). El Alcance Jurídico y Límites de las Cuotas de Reservas para Personas con Discapacidad en el Trabajo. *Unilibre*, 45, 69–80. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8345>
- Parra, A., Vargas, L., & Woolcott, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinion jurídica*, 18(37) <https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5E>,
- Biatti, MF. (2023) De protección social, P. D. de L. S. *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*. Cepal.org. <https://repositorio.cepal.org/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/download>

- Camargo, D., López, S. (2021). La persona con discapacidad y su protección jurídica en época de pandemia en Colombia. *Opinión Jurídica*, 20(42), 209-228. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a8> Octubre de 2023, de Opinión Jurídica: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a8>
- Benitez, J., Bermúdez, K., Frías, P. (2019). La influencia de la constitución política en el derecho laboral en Colombia. Serie de investigaciones en derecho laborales. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-la-influencia-de-la-constitucion-politica-en-el-derecho-laboral-escritos-sobre-algunos-temas-9789587900590.html>
- Mejía, S. (2019). Diversidad funciona e inclusión en instituciones de Educación Superior en Medellín. *Revista Interdisciplinaria de psicología y ciencias Afines*, 36 (2) <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.10>
- MinTrabajo. (2020). Colombia Potencial de vida. *Página web gubernamental*: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Morales, G. (2019). Variedad Auditiva. *Un enfoque intercultural*: <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.511>
- Pertuz, N., Lucas, O. (2019). Análisis del mejoramiento en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. *Sensorial en la comunidad Indígena Arauca de Tuchín*: <https://repositorio.cun.edu.co/handle/cun/507?locale-attribute=e>
- Pérez, F., Erazo, A., Matabanchoy, J., Bastidas, C. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: *una revisión sistemática en Latinoamérica*: <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>
- Amador, R. (2023). La Salud y Seguridad Laboral de las Personas con Discapacidad. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/737>
- Perez, C. (2019). Personas con discapacidad en el ámbito laboral. *Salud laboral y discapacidad*: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/discapacidad-en-el-ambito-laboral/>
- Rico, R. (2022). Inclusión De Personas Con Diversidad Funcional Auditiva. *Ámbito Laboral Colombiano*: <https://search-ebSCOhost-com.zproxy.cun.edu.co/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=158134855&lang=es&site=ehost-live>.

Rúa, P. (2019).Inclusión de personas en el trabajo. *Revista de Derecho*: <https://search-ebscohost-com.zproxy.cun.edu.co/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=141344715&lang=es&site=ehost-live>

García, H., Camelo, F., Rodríguez, L. (2017).El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. *Revista Encuentros*, 15(2): <https://doi.org/10.15665/re.v15i2.663>