

**Panorama laboral de las personas con discapacidad  
(física y sensorial) en Colombia, en la pandemia del Covid-19**

**José Mauricio Granados Claro**

**Moisés Limia Fernández (director de tesis)**

**Universidad Jorge Tadeo Lozano**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Especialización en Periodismo Digital**

**2020**

*Nuestra capacidad para alcanzar la unidad en la diversidad  
será la belleza y la prueba de nuestra civilización (GANDHI).*

## Resumen

En esta investigación se analiza el panorama laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia en la pandemia del Covid-19, a través de la experiencia de personas con diferentes tipos de alteración en su funcionamiento y desde el punto de vista de expertos e involucrados en empleo inclusivo en el país. El trabajo tiene en cuenta los diferentes enfoques desde los que ha sido abordada la discapacidad a lo largo de la historia, el marco normativo adoptado en el país para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad (PcD) y las cifras oficiales de entidades y el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). El estudio del impacto de la crisis sanitaria en esta población, en cuanto a empleo, permite identificar los esfuerzos y avances del Gobierno, de fundaciones y empresa privada y, sobre todo, las barreras que persisten para el empleo inclusivo.

**Palabras clave:** discapacidad, inclusión laboral, pandemia.

## Abstract

The present research analyzes the labor outlook of people with disabilities in Colombia, in the Covid-19 pandemic, through the experience of persons with different types of alteration in their functioning and from the point of view of experts and those involved in inclusive employment in the country. This work takes into account different approaches from which disability has been approached throughout history, the regulatory framework adopted in the country to guarantee the rights of persons with disabilities (PwD) and the official figures of entities and the Registry for the Location and Characterization of Persons with Disabilities (RLCPD). The study of the impact of the health crisis on this population, about employment, makes it possible to identify the efforts and progress of the Government, foundations, private companies and, above all, the barriers that persist for inclusive employment. **Keywords:** disability, labor inclusion, pandemic

## Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Justificación .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Marco teórico referencial .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. El concepto de discapacidad en la antigüedad y nuevos enfoques.....</b>	<b>7</b>
3.1.1. Modelo mágico-religioso .....	7
3.1.2. Modelo médico o de rehabilitación.....	8
3.1.3. Modelo social de derechos .....	9
3.1.4. La definición de discapacidad .....	10
3.1.5. Categorías de discapacidad .....	11
<b>3.2. ‘Diversidad funcional’, un nuevo término propuesto para reemplazar el de ‘persona con discapacidad’ .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Política pública y marco normativo de la discapacidad en Colombia .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Cifras sobre discapacidad en Colombia, en torno al mundo laboral .....</b>	<b>16</b>
<b>3.5. Esfuerzos de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia .....</b>	<b>19</b>
3.5.1. Pacto de productividad.....	19
3.5.2. Servicio Nacional del Empleo.....	20
3.5.3. Beneficios que otorga el Gobierno a empresas que contratan personas con discapacidad .....	20
<b>4. Pregunta de investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>5. Objetivos .....</b>	<b>21</b>
5.1. General.....	21
5.2. Específicos .....	21
<b>6. Metodología .....</b>	<b>21</b>
6.1. Entrevistas a integrantes de la población con discapacidad, a expertos e involucrados.. .....	23
6.2. Expertos e involucrados entrevistados .....	23
<b>7. Hallazgos .....</b>	<b>25</b>
<b>7.1. La pandemia, golpe directo a la población con discapacidad .....</b>	<b>25</b>
7.1.1. Mayor riesgo de contagio .....	25
7.1.2. El impacto en la informalidad .....	26
7.1.3. Salud mental .....	27
<b>7.2. Principales barreras en la vinculación laboral .....</b>	<b>27</b>
7.2.1. Escepticismo de empleadores en el potencial productivo .....	27
7.2.2. Falta de competencias laborales para garantizar sostenibilidad .....	28
7.2.3. Ajustes razonables .....	28
<b>7.3. Las personas con discapacidad visual, las menos contratadas .....</b>	<b>29</b>
<b>8. El papel de la tecnología para personas con discapacidad en la pandemia .....</b>	<b>29</b>

<b>9. La normatividad en Colombia .....</b>	<b>32</b>
<b>9.1. El fuero .....</b>	<b>33</b>
<b>10. Conclusiones .....</b>	<b>33</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>35</b>

## 1. Introducción

En Colombia, según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (PcD) RLCPD, existen más de 1.500.000 ciudadanos que presentan algún tipo de discapacidad. Esto como consecuencia de factores genéticos, accidentes o producto del conflicto. A lo largo de la historia, su condición ha sido estigmatizada y abordada con enfoques desde lo mágico-religioso y médico, así como social, en el que se trabaja en estos días.

Los integrantes de esta población luchan a diario para visibilizar su situación y obtener ayuda para su inclusión en la vida laboral. Este último es el campo más complicado si se tiene en cuenta el escepticismo de los empleadores sobre la capacidad productiva de esta comunidad, los niveles de desempleo del país, que se han agudizado debido a la pandemia del Covid-19, y a la incertidumbre económica que ha generado la actual situación. A través de investigación documental, historias de vida, entrevistas a líderes de fundaciones, expertos y representantes de entidades, este trabajo busca precisamente describir cómo es el mundo laboral para las personas con discapacidad física y sensorial en Colombia.

Para comprender el panorama es preciso estudiar primero la evolución del concepto de *discapacidad*, sus tipos y su implicación a la hora de la búsqueda de una vinculación laboral. Se debe indagar sobre el nivel educativo y de acceso a la tecnología de esta población, y advertir las posibilidades y también la brecha que se divisan con los cambios que las empresas han tenido que adoptar por la emergencia sanitaria global. En ese sentido, también es necesario conocer las garantías en normatividad y qué tan efectivas han resultado en la búsqueda de la reivindicación de los derechos de las PcD, en torno al campo laboral.

## **1. Justificación**

La pandemia que atraviesa el mundo presenta mayores desafíos para la población en condición de discapacidad, desde el punto de vista del riesgo para la salud y en el campo laboral, este último, una de sus batallas de más vieja data. La lucha por la inclusión de las personas en condición de discapacidad (PcD) en el mercado del trabajo ha atravesado momentos históricos que vale la pena conocer, para comprender la dimensión del esfuerzo que diferentes actores han desarrollado para la reivindicación de los derechos de esta comunidad y vislumbrar los desafíos y oportunidades que representa la actual crisis sanitaria.

La visibilización de su situación requiere de un esfuerzo articulado, en el que no solo deben hacer parte los gobiernos, fundaciones, empresa privada y medios, sino la sociedad en general, ya que en algún momento de la vida cualquier persona, por la edad, adquirirá algún tipo de discapacidad, que puede manifestarse de múltiples maneras.

Para avanzar en los procesos de transformación que requiere la sociedad hacia un entorno más inclusivo, resulta fundamental conocer los diferentes colectivos que la integran. Una ciudad incluyente marcha con una ruta más segura hacia el desarrollo.

## **2. Marco teórico referencial**

### **2.1. El concepto de discapacidad en la antigüedad y nuevos enfoques**

#### ***2.1.1. Modelo mágico-religioso***

A lo largo de la historia, el imaginario de la discapacidad ha presentado una evolución favorable, si se tiene en cuenta que en la mayoría de culturas antiguas se creía que la discapacidad estaba ligada a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, por lo que era una condición que generaba rechazo y aislamiento. “En la India, los niños nacidos deformes eran arrojados al río Ganges” (León, 1995, p. 41). En las recopilaciones de Ferraro

(2001) citado por Cortés (2019, p. 6), se registra que en una época “era normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas”. Ese pensamiento primitivo, explica Hernández (2001),

deriva tanto de la creencia en que la fuerza física constituía el máximo don para el hombre como de la idea generalizada de que las deformidades y deficiencias físicas y las alteraciones mentales eran una muestra del castigo divino por pecados cometidos por los interesados o sus ascendientes o bien signo externo de la malignidad del sujeto. (p. 12)

Unas pocas civilizaciones vieron la discapacidad de una manera diferente, como lo aclara Hernández (2001, p. 12): “algunos pueblos, al menos relativamente, se salvan de este comportamiento, como son el egipcio y el hebreo entre los orientales, y el maya entre los americanos”, con referencia a hallazgos sobre la presencia de PcD que gozaban de buen trato para esa época.

En la sociedad actual, en algunas situaciones, aún aflora esta manera de abordar la discapacidad como designo de los dioses, donde domina la subestimación y la lástima hacia las PcD, y en vez de creación de espacios que generen oportunidades, las personas recurren a la caridad, lo que impide el aprovechamiento productivo de la diversidad.

### ***2.1.2. Modelo médico o de rehabilitación***

Este nuevo paradigma aparece en el siglo XX, luego de la Primera Guerra Mundial, donde centenares de militares resultaron mutilados y surgieron así las primeras leyes en torno a los derechos laborales. Así lo menciona en su trabajo Velarde (2011, p. 123): “los impedimentos

físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos, por lo que, las personas aquejadas de alguna dolencia, no necesitaban ser marginadas de la sociedad”. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001, p. 22) describe que este enfoque

considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y, en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

En este modelo se trataba la discapacidad como un problema meramente de salud. La PcD que necesitaba rehabilitación estaba reducida a la calidad de paciente y los esfuerzos eran dirigidos a la búsqueda de la cura de la alteración en su funcionamiento.

### **2.1.3. *Modelo social de derechos***

En las décadas del 60 y 70, en diferentes países comenzaron a oírse voces de algunos grupos sociales que exigían el reconocimiento de sus derechos. Minorías, entre estas, las mujeres y hombres con algún tipo de discapacidad, se organizaron en colectivos y emprendieron toda una campaña que logró llamar la atención sobre la necesidad de cambiar de paradigma en la manera como era considerada su situación. Se trataba de pasar de ver las causas de su condición, de un origen religioso o científico, a un punto de vista social. Desde esta nueva perspectiva,

no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el aspecto individual de la discapacidad, sino enmarcarlo dentro del contexto social. (Ripollés, 2008, p. 68)

El enfoque social plantea la discapacidad no como un problema de la persona, como se comprendía desde el enfoque médico, sino como un problema en el ambiente, en la sociedad en general. Esto permite que las PcD puedan participar e influir en las políticas públicas, y desde allí buscar la eliminación de barreras físicas, sociales y económicas.

#### **2.1.4. La definición de discapacidad**

Antes de que la discapacidad fuera abordada desde el enfoque social, la denominación de las personas que padecían alguna limitación en su funcionamiento tenía un marcado aire peyorativo. Expresiones como minusválido o limitado aparecían en diferentes textos. Bajo el nuevo modelo, la OMS tomó cartas en el asunto y se dio a la tarea de lograr un consenso a nivel profesional para definir y clasificar la discapacidad, así publicó la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) con el objetivo principal de “brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados ‘relacionados con la salud’” (OMS, 2001, p. 3).

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, al término *discapacitado* se le antepuso la palabra *persona*, así la forma más aceptada para referirse a los integrantes de esta población es *persona con discapacidad* (PcD). De ahí la definición oficial de la OMS (2001):

Son personas con discapacidad aquellas personas con limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras sociales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

### **2.1.5. Categorías de discapacidad**

Actualmente se adelanta en Colombia el procedimiento de certificación de la discapacidad. Para ello, el Ministerio de Salud expidió la Resolución 0000113 de 2020, que dicta disposiciones para tal proceso y cita de manera clara las siguientes categorías:

- **Discapacidad física.** En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales o funcionales en el músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Estas personas podrían presentar, en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras.
- **Discapacidad auditiva.** En esta categoría se incluyen personas que presentan permanentemente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la

recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. También se incluyen las personas sordas y las personas con hipoacusia. Esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011)

- **Discapacidad visual.** Aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas o con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).

- **Sordoceguera.** Es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.

•**Discapacidad intelectual.** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).

## **2.2. ‘Diversidad funcional’, un nuevo término propuesto para remplazar el de ‘persona con discapacidad’**

En los últimos años, en medio de la lucha por la reivindicación de sus derechos, algunos colectivos decidieron impulsar un nuevo término, uno más incluyente, lanzado por primera vez en el 2005 por el Movimiento de Vida Independiente (MVI), creado en Estados Unidos en la década del 70. En diferentes organizaciones los manuales de estilo comenzaron a implementar la recomendación y estudiosos del tema emprendieron una campaña para imponer el término *diversidad funcional* en vez de *persona con discapacidad*, con el argumento de la importancia del impacto psicológico:

Sabemos que las palabras o términos llevan asociados ideas y conceptos y que esta correspondencia no es azarosa, sino que representa valores culturalmente aceptados del objeto o ser nombrado. Estos valores se transmiten en el tiempo utilizando las palabras como vehículo. Con el tiempo, si queremos cambiar ideas o valores, no

tendremos más remedio que cambiar las palabras que lo soportan y le dan vida.  
(Romañach, 2007, p. 1).

Hasta la fecha, el término es utilizado por diferentes autores de todo el mundo, pero en Colombia, la mayoría de textos mantienen la denominación oficializada por la OMS en el 2006, mencionada anteriormente.

### **2.3. Política pública y marco normativo de la discapacidad en Colombia**

La Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) busca garantizar el goce de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013-2022. El Ministerio de Salud y Protección Social (2007, p. 12) recalca que “la política pública, más que un documento, es un acuerdo de la sociedad colombiana que se encuentra comprometida con la inclusión plena de los ciudadanos con discapacidad”. Dicho ministerio (2007, pp. 31-32) también recopila y destaca la normatividad que rige en el país en torno a la defensa de los derechos de las PcD y su inclusión en la sociedad:

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

**Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

**Ley No. 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

**Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

**Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

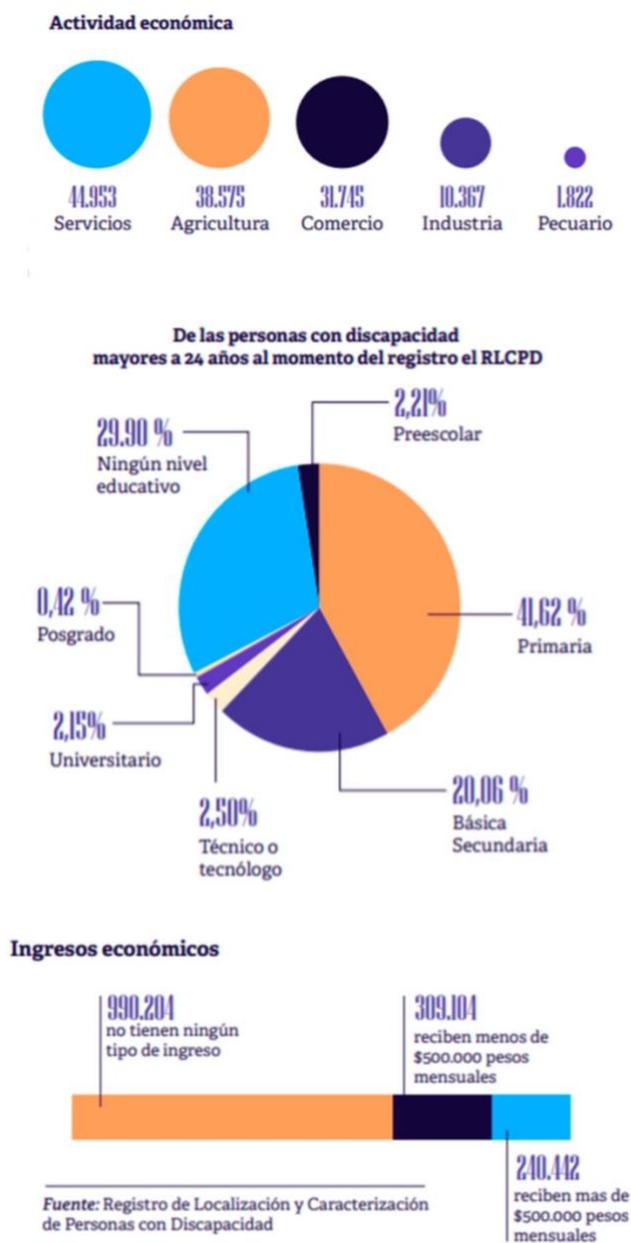
**Decreto 392 del 26 de febrero de 2018.** Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

#### **2.4. Cifras sobre discapacidad en Colombia, en torno al mundo laboral**

Según el Censo del DANE (2005: p. 3), existían 2 624 898 PcD en el país, lo que equivale al 6,3 % del total de la población. Por otra parte, el Ministerio de Salud y Protección Social (2019), en el informe Sala Situacional de Personas con Discapacidad, registra, hasta junio de 2019, 1 486 213 PcD, equivalente al 2,95 % de la población total, datos obtenidos a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad RLCPD.

Las siguientes son otras cifras de este documento importantes de resaltar en torno a esta investigación:

**Figura 1.** De las personas con discapacidad mayores a 24 años



**Nota:** elaboración propia con datos del RLCPD 2019.

- 711 109 (46%) de las personas con discapacidad registradas en el RLCPD es mayor a 60 años de edad, mientras que 181 843 (12%) es menor de 19 años.
- Por sexo, 780 624 (51%) de las personas en el RLCPD son hombres y 756 088 (49%) son mujeres.
- 1 229 822 (80%) de las personas con discapacidad en el RLCPD refirieron pertenecer a los estratos socioeconómicos uno y dos.
- 990 204 (64,30%) de las personas con discapacidad no tienen ningún tipo de ingreso, y 309 104 (20%) reciben menos de \$500.000 pesos mensuales.
- En total 195 596 personas en el RLCPD reportaron encontrarse trabajando. De las personas que se encontraban trabajando, 44 963 (26%) tenían como actividad económica servicios, y 38 575 (22%) se dedicaba a la agricultura. La distribución porcentual por actividad económica no ha variado en el tiempo. En cuanto al tipo de contrato, 139 396 (71%) personas refirieron trabajar sin contrato laboral.
- De las personas con discapacidad, mayores a 24 años al momento del registro: 42 % tenían como último nivel educativo aprobado la primaria, 20 % la básica secundaria y 29 % de las personas no habían alcanzado ningún nivel educativo. Del total de la población en el RLCPD mayor a 24 años, 398 555 (31.47%) reportó no saber leer ni escribir.
- 265 542 se encontraban entre los 5 y 24 años de edad. De ellas, 159 854 (60 %) reportó asistir a alguna institución educativa al momento del registro, mientras 103 905 (40 %) reportaron encontrarse desescolarizados.

De quienes reportaron encontrarse desescolarizados, 67 334 (65 %) refirió que la razón por la cual no estudia es por su discapacidad. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019)

## **2.5. Esfuerzos de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia**

El sector empresarial representa un aliado fundamental en la lucha por aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el país, al contribuir a su inclusión económica y social.

### ***2.5.1. Pacto de productividad***

Se trata de un equipo de entidades asociadas fundado en 2006 por iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Fundación Corona, el SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC y la Fundación Saldarriaga Concha, quienes desarrollaron el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad. Esta iniciativa interinstitucional también vinculó las cajas de compensación familiar Cafam, Comfenalco (Antioquia), Comfandi y Comfamiliar Risaralda. La metodología del pacto se base en cuatro componentes:

La movilización del sector empresarial; el fortalecimiento técnico de las instituciones de inclusión laboral; la garantía de ajustes razonables en los programas de formación para el trabajo y, por último, la articulación de las principales entidades responsables de la inclusión laboral y la incidencia en políticas públicas. (Pacto de Productividad, 2021)

Desde esta unión se han obtenido resultados como: 1116 personas con discapacidad inscritas en cursos de formación, 1632 empresas informadas, 1231 vacantes ofrecidas por las empresas, 606 personas vinculadas al ámbito laboral mediante contratos de trabajo o contratos de aprendizaje (Pacto de Productividad, 2021).

### ***2.5.2. Servicio Nacional del Empleo***

Desde el Ministerio del Trabajo, a través la Unidad de Servicio Nacional del Empleo, se han abierto caminos en torno al cumplimiento de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS). Según el último informe de la Unidad del Servicio de Empleo, socializado en el Día Internacional de la Discapacidad, se ubicaron laboralmente a 3075 PcD, como lo resaltó el consejero presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad, Jairo Clopatofsky Ghisay (2020):

La Unidad del Servicio del empleo, en trabajo articulado con su red de agencias y bolsas de empleo autorizadas, logró que 3075 personas con discapacidad consiguieran ubicarse laboralmente en Colombia entre 2019 y abril de este año.

### ***2.5.3. Beneficios que otorga el Gobierno a empresas que contratan personas con discapacidad***

- Deducción en el impuesto de renta del 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable y una disminución del 50 % en la cuota de aprendices (Ley 361 de 1997).
- El Decreto 392 de 2018 reglamenta incentivos para empresas que deseen contratar con el Estado cuando se verifique que dentro del personal hay personas con discapacidad. Se otorga el uno por ciento (1 %) del total de los puntos establecidos

en el pliego de condiciones a proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

### **3. Pregunta de investigación**

¿Cuál es el panorama laboral para personas con discapacidad en Colombia, en la pandemia del Covid-19?

### **4. Objetivos**

#### **4.1. General**

Analizar el panorama laboral para personas con discapacidad (motriz y sensorial) en Colombia en la pandemia del Covid-19.

#### **4.2. Específicos**

- Establecer el impacto de la pandemia en la población de personas con discapacidad en Colombia.
- Identificar en el contexto colombiano, dentro de la población con discapacidad, quiénes enfrentan mayores obstáculos a la hora de encontrar trabajo, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad.
- Determinar cómo las nuevas dinámicas como la virtualidad favorecen o dificultan la inserción laboral de personas con discapacidad sensorial o motriz.
- Describir cómo aborda la ley en Colombia la diversidad funcional.

### **5. Metodología**

El modelo de investigación empleado en este proyecto es mixto, porque aborda datos cuantitativos sobre la situación de personas con discapacidad en Colombia, obtenidos de

informes demográficos de entidades como el Dane, el Servicio Público de Empleo y fundaciones especializadas. De la misma manera, el proyecto pretende describir, desde el punto de vista de integrantes de esta población y desde la experiencia de líderes de fundaciones, coordinadores de procesos inclusivos y de expertos, la realidad a la que las PcD se enfrentan a la hora de obtener un trabajo, formal o informal, de acuerdo al tipo de discapacidad que presentan.

En ese sentido, el trabajo se encauzará en una investigación descriptiva porque pretende retratar cómo es el mercado de trabajo para personas con discapacidad, en la pandemia del Covid-19. La información fue recopilada a través de archivo documental, como boletines de entidades y fundaciones, foros e informes anuales, necesarios para conocer las cifras oficiales y la normatividad. Se realizó etnografía para saber detalladamente cómo enfrenta la cotidianidad y la vida laboral una persona con discapacidad, esto a través de una entrevista cara a cara con el protagonista y realizando con él un recorrido por la ciudad. También se implementaron una serie de entrevistas semiestructuradas con integrantes de estos colectivos, de distintas regiones del país y con diferentes tipos de diversidad en su funcionamiento. Este instrumento también fue aplicado a involucrados en temas de inclusión laboral, como directores de institutos de atención a PcD, activistas y expertos, para identificar, desde su experiencia, desafíos y oportunidades para esta población.

Para las entrevistas semiestructuradas fue necesaria la utilización de llamadas telefónicas y plataformas de videollamada como Meet, Zoom y Teams.

Para desarrollar las charlas con los involucrados, presencialmente y por vía digital, se construyeron dos cuestionarios base, uno dirigido a las personas con discapacidad y el otro a expertos o actores en temas de inclusión laboral (ver anexo).

### **5.1. Entrevistas a integrantes de la población con discapacidad, a expertos e involucrados**

Para realizar una descripción de la situación laboral que actualmente enfrentan las personas con discapacidad en Colombia resulta necesario contar con la voz de quienes lideran procesos de inclusión y trabajan por la defensa de los derechos de esta comunidad, con conocimiento técnico, con el fin de reconocer tanto los avances como las falencias en la materia. Algunos de los expertos consultados en esta investigación también poseen algún tipo de discapacidad, lo que les permite ofrecer además una opinión personal. De otro lado, las entrevistas a PcD, de distintas regiones del país y con diferentes tipos de alteración en su funcionamiento, son cruciales para determinar el impacto de la pandemia en su cotidianidad y vida laboral, en el conocimiento de las dificultades que han enfrentado antes y después de la pandemia y la identificación de las herramientas que utilizan en su interacción social.

### **5.2. Expertos e involucrados entrevistados**

#### **Sonia Milena Giraldo Giraldo**

Coordinadora programa de empleo inclusivo, Empresas Públicas de Medellín

#### **Carlos Parra Dussan**

Director Instituto Nacional para Ciegos INCI

#### **Juan Pablo Salazar**

Activista internacional por los derechos de las personas con discapacidad.

#### **Karen Abudinen Abuchaibe**

Ministra de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

#### **Alexander Hidalgo Reyes**

Fundación Pequeños Gigantes

**Johnathan Cárdenas Durán**

Docente. Intérprete de señas.

**Iván Daniel Jaramillo Jassir**

Observatorio para el Empleo - Universidad del Rosario.

**Rodrigo Córdoba Rojas**

Médico psiquiatra

**Personas con discapacidad entrevistadas****Álvaro Antonio Becerra Sepúlveda (Historia de vida)**

Discapacidad física por enfermedad.

**Yoley Bayona Sánchez**

Discapacidad física adquirida.

**Norbey Salazar Duque**

Discapacidad visual.

**Santiago Arroyave Cañas**

Discapacidad física. Deportista e influencer.

**Liliana Acosta Quintero**

Discapacidad auditiva

**Linda Monsalve**

Discapacidad física. Emprendedora.

**Isaac Bello Quiceno**

Discapacidad visual. Artista plástico.

**Blanca Quintero Claro**

Cuidadora

## 6. Hallazgos

### 6.1. La pandemia, golpe directo a la población con discapacidad

#### 6.1.1. Mayor riesgo de contagio

Gran parte la población con discapacidad se encuentra entre los grupos de alto riesgo frente a la pandemia, esto debido a problemas de salud que los hacen más vulnerables frente al virus. En esta investigación se pudo establecer, de acuerdo al testimonio de los entrevistados, que la situación sanitaria actual genera mayores inconvenientes a esta comunidad en su cotidianidad, lo que también impacta su gestión en el trabajo. En el caso de las personas con discapacidad visual, el uso del sistema braille, en documentos u otras superficies como paraderos de buses, los hace más proclives al contagio. Las personas que requieren de un perro guía, además de realizar la desinfección de su cuerpo y elementos, deben realizar el mismo proceso con el can. Desde el Instituto Nacional para Ciegos han hecho la recomendación de no sostenerse del codo del cuidador o acompañante, ya que esta es la parte del cuerpo utilizada para cubrir la boca al momento de toser. En el caso de las personas con discapacidad física, tienden a apoyarse de estructuras para facilitar su desplazamiento, lo que hace que tenga más contacto con superficies. En el caso de las personas con discapacidad auditiva y que utilizan la lectura de los labios para entender al otro, el uso del tapabocas ha generado un bloqueo en la comunicación, pues no pueden ver el movimiento de los labios de quien les habla.

### **6.1.2. *El impacto en la informalidad***

Según el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), más del 71 % de las PcD que reciben ingresos por alguna actividad lo hacen sin ningún tipo de contrato o desde la informalidad. El confinamiento, derivado de la emergencia sanitaria por la propagación del Covid-19, genera un gran desafío para esta comunidad. Quienes se dedican a las ventas ambulantes o actividades que dependen del movimiento de personas en las ciudades ven fuertemente afectada su fuente de ingresos económicos.

Muchas personas con algún tipo de discapacidad recurrían a trabajos domésticos, pero con las cuarentenas registradas en las ciudades, algunos dueños de casas se vieron obligados a prescindir de ese tipo de servicios por temor a un posible contagio o por reducir gastos. Algunos emprendimientos, por fuera de la legislación laboral, que brindaban oportunidad de trabajo a PcD, en medio de la crisis tuvieron que eliminar vacantes. Como lo expresa Yoley Bayona para esta investigación (comunicación personal, 3 de diciembre de 2020), en un supermercado donde le pagan el día a un trabajador, a la hora de tener que prescindir de los servicios de algunos trabajadores, el empleador prefiere a una persona sin discapacidad. El carácter informal del puesto de trabajo le permite al contratante elegir con mayor facilidad a quién tener en su recurso humano. La migración venezolana, que permea el mercado de trabajo informal, también representa un impacto significativo, según la percepción de los entrevistados en este trabajo. Los dueños de negocios dedicados a los servicios encuentran en la población migrante mano de obra a un menor costo.

### **6.1.3. Salud mental**

De acuerdo con el médico psiquiatra Rodrigo Córdoba (comunicación personal, 5 de enero de 2021), el confinamiento puede generar mayores afectaciones en cuanto a salud mental en las PcD. Quienes se encuentran vinculados a una empresa y que antes de la crisis sanitaria disfrutaban de la socialización y el buen clima laboral, el aislamiento en casa y las medidas más extremas que deben adoptar puede repercutir con mayor fuerza en su estado de ánimo y por ende en su nivel de productividad. En el caso de las personas que requieren de ayuda personal para su desplazamiento en la ciudad, con la crisis sanitaria, dicho desplazamiento queda limitado a lo que las restricciones de bioseguridad le permitan a su cuidador. La elevación del nivel de dependencia puede generar mayor afectación en el estado emocional de una PcD.

No encontrar información clara y en formatos inclusivos acerca del avance de la pandemia genera una incertidumbre mayor de cara a la crisis global.

## **6.2. Principales barreras en la vinculación laboral**

### **6.2.1. Escepticismo de empleadores en el potencial productivo**

Los expertos consultados en esta investigación concuerdan en que el principal reto frente a la vinculación laboral de PcD es vencer el escepticismo de los empleadores. Aun con los esfuerzos de fundaciones y el ejemplo de otras empresas que ya han adoptado, y con buenos resultados, el modelo inclusivo, quienes tienen el poder para abrir vacantes aún desconfían del potencial productivo de esta población. Algunas empresas todavía ven la vinculación de PcD como mero requisito u opción para obtener los incentivos tributarios que ofrece el Gobierno, mas no como una oportunidad para fortalecer los equipos dentro de la empresa.

### **6.2.2. Falta de competencias laborales para garantizar sostenibilidad**

Sonia Milena Giraldo Giraldo, coordinadora del programa de empleo inclusivo de EPM, (comunicación personal, 6 de enero de 2021), afirma que una de las causas del fracaso de muchos programas de inclusión es la carencia de fundamentos y la falta de un norte claro en el proceso. Para que un proyecto inclusivo sea sostenible debe garantizarse que el personal contratado cumpla con los requerimientos que demanda el puesto de trabajo.

Esa es precisamente una debilidad clara: existen vacantes que requieren requisitos que poco porcentaje de esta población logra alcanzar, debido al bajo nivel de educación que registran estos colectivos; entre los que han logrado acceder a la escolarización, la mayoría solo alcanzó el nivel básico primaria.

Giraldo Giraldo prevé que la situación por la pandemia agudice la desconfianza de los empresarios sobre esta comunidad, por tratarse de una población con mayor riesgo de contagio.

### **6.2.3. Ajustes razonables**

Los proyectos laborales inclusivos requieren de la adecuación de infraestructura y tecnología dentro de las empresas para garantizar condiciones óptimas a los trabajadores. Este punto se convierte en una de las mayores preocupaciones de los empresarios al interesarse en la vinculación de PcD. La idea de tener que realizar una gran inversión genera una fuerte duda en cuanto a costo y beneficio. De otro lado, Juan Pablo Salazar, activista internacional de los derechos de las PcD, (comunicación personal, 2 de enero de 2021), explica que “la población con discapacidad es un movimiento de derecho civil, que busca reivindicar sus derechos humanos, busca transformar una cultura que excluye en una que incluya” y para ello se requiere de “ajustes

razonables para que jóvenes accedan a la educación, ajustes razonables en el transporte, la salud y el ámbito laboral, pero estos son interdependientes”.

### **6.3. Las personas con discapacidad visual, las menos contratadas**

El 80 % de la población con discapacidad visual no tiene trabajo, indica Carlos Parra Dussan, director del Instituto Nacional para Ciegos, (comunicación personal, 4 de enero de 2021), quien también expone de manera enfática que el solo hecho de intentar buscar empleo ye es un desafío, debido a que las páginas web donde publican las ofertas no son accesibles. Pese a que algunas personas con discapacidad visual cuentan con lectores de pantalla en dispositivos electrónicos, la manera como está dispuesta la información dificulta la lectura. Por otra parte, los empleadores “temen que se presenten incidentes en las instalaciones”, dice Parra Dussan.

Norbey Salazar (comunicación personal, 10 de diciembre de 2020), persona con discapacidad visual y usuario de servicios digitales, dice que “los empleadores desconocen cómo la tecnología puede permitir una buena interacción entre máquina y usuario, por ejemplo, o ignoran los niveles de independencia de las personas con esta condición”. En la época de pandemia, integrantes de esta población se han sentido discriminados, debido a que por su condición, en la que requieren del tacto, están más expuestos al virus del Covid-19 y, según los entrevistados, han sido señalados como transportadores del virus, por algunas personas.

## **7. El papel de la tecnología para personas con discapacidad en la pandemia**

El uso de la tecnología resulta crucial, y más en pandemia, pero no beneficia a todas las personas con discapacidad, ya que el internet es el servicio al que menos acceso tiene esta población, y la calidad de la potencia varía de acuerdo a la ubicación geográfica.

Quienes tienen acceso a internet y cuentan con dispositivos para navegar, consultados en este trabajo, resaltan el gran beneficio en medio de la crisis impuesta por la propagación del virus del Covid-19. Las empresas han comenzado a realizar procesos que antes parecían imposibles a través de la virtualidad y los trabajadores han despertado un mayor interés por involucrarse con la tecnología. Desde universidades han comenzado a incorporar de manera más activa a las PcD, donde han ayudado en el surgimiento de aplicaciones que benefician su interacción con el mundo. Este es el caso de Óscar Erazo, quien desarrolló una aplicación de mensajería con lengua de señas (comunicación personal, 7 de enero de 2021): “Quisimos poner un grano de arena en la inclusión de las personas sordas acercándolas a la tecnología, mitigando un poco la brecha digital”.

El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) presta varios servicios, incluido el suministro de *software* especializado a empresas que incluyen en su personal a PcD. Programas como el Centro de Relevó, donde las personas con discapacidad auditiva pueden acceder a interprete de señas, han generado garantías, al igual que el programa ConverTIC, que entrega de manera gratuita *software* lector de pantalla a personas con discapacidad visual. Según lo explicó la ministra de esta cartera, Karen Abudinen, en entrevista para esta investigación (comunicación personal, 10 de enero de 2021), durante la pandemia se elevó altamente el uso de estos servicios: “Mientras en 2019 tuvimos 5080 llamadas, en 2020 tuvimos 503 538”. En cuanto a mitigación de la brecha digital, la ministra aseguró que Colombia está en el 51,9 % en conectividad y que la meta es alcanzar el 70 % antes del 2022. Además expresó que bajo el programa Los Nuevos 500 Hogares Conectados se ha acelerado el proceso para garantizar internet subsidiado para personas en estrato uno y dos, en diferentes regiones de Colombia, grupos entre los que se encuentran la mayoría de PcD. Los

procesos académicos, emprendimientos y oportunidades labores como el teletrabajo están directamente ligadas a la conectividad. En el caso de Isaac Bello Quiceno (comunicación personal, 5 de diciembre de 2020), un artista plástico con discapacidad visual que participó en esta investigación, el acceso a la tecnología resulta esencial en su proceso artístico. El uso de programas especiales y la web le han ayudado a desarrollar una manera única de realizar sus obras.

Se pudo conocer en este trabajo que quienes antes de la pandemia habían adelantado procesos con ayuda de las TIC, en medio de la crisis han logrado adaptarse con mayor facilidad, es el caso del programa inclusivo de Empresas Públicas de Medellín (EPM), donde sus trabajadores con discapacidad lograron continuar labores desde sus casas al utilizar los recursos tecnológicos.

En esta investigación también se identificó que las personas con discapacidad visual han tenido dificultades tecnológicas en esta época a partir del uso de plataformas convencionales de videollamadas, porque estas no están diseñadas de manera universal. El director del Instituto para Ciegos, Carlos Parra, reconoce que en medio de la pandemia han tenido que desarrollar nuevos tutoriales para orientar a algunas personas con discapacidad visual que no estaban familiarizadas con aplicaciones como Meet, Zoom y Teams, muy utilizadas para reuniones de equipos empresariales y para procesos académicos.

En esta investigación, de acuerdo con la experiencia de los entrevistados, se pudo establecer que la comunidad virtual Facebook y el servicio de mensajería WhatsApp son los más utilizados por las PcD sensorial, y el formato audiovisual es el contenido que más se consume, por incorporar varios lenguajes de la comunicación.

Por otra parte, el acceso a la tecnología es decisiva en los procesos de formación académica. Este es el caso de Álvaro Becerra (comunicación personal, 3 de diciembre de 2020), con discapacidad física producida por una ataxia cerebelosa, quien logró graduarse como contador público gracias a la virtualidad. A través de esa misma vía, brinda asesoría a estudiantes. Ahora busca una opción de empleo para salir de la informalidad, fuente de ingresos que le ayudó a pagar sus estudios.

## **8. La normatividad en Colombia**

Los profesionales en derecho, Alexander Hidalgo, de la Fundación Pequeños Gigantes, e Iván Daniel Jaramillo Jassir, del Observatorio Laboral de la Universidad de los Andes, ambos con discapacidad, son contundentes al manifestar que el país cuenta con una normatividad bien establecida, pero que en la implementación hay poco avance. Si bien las normas se acogen al enfoque social y dictan directrices claras, los planes que se ponen en marcha para hacerlas van a paso muy lento. La reglamentación exige que las empresas deben contar con una infraestructura accesible, pero en la realidad siguen existiendo, por ejemplo, rampas que no son funcionales. Aunque a simple vista existe una rampa, para una PcD esta puede equivaler a un escalón, porque puede estar construida con un ángulo erróneo. Esa es la situación que experimentan a diario Álvaro Becerra Sepúlveda y Yoley Bayona Sánchez, quienes requieren de la ayuda de una silla de ruedas para su movilidad. En entrevista (comunicación personal, 3 de diciembre de 2020), ambos exponen que se ven obligados a utilizar las calles en vez de las aceras debido al pésimo estado en el que se encuentran algunos de estos accesos. “Es casi imposible llegar a un destino sin tener que pedir la ayuda de alguien”, asegura Álvaro Becerra. De la misma manera expone que ese es uno de los principales temores de empleadores en el país a la hora de contratar. En

Colombia, una persona en condición de talla baja aún debe pedir ayuda a otro ciudadano para extraer dinero de un cajero electrónico porque no existe un escalón reglamentario, o debe solicitar a otra persona que oprima el botón de parada de un autobús porque no es accesible.

### **8.1. El fuero**

Es importante resaltar que en Colombia existe protección laboral reforzada para PcD, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, donde se establece que la limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que se demuestre que la limitación es incompatible con el cargo que se va a desempeñar. Esta ley también ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato puede ser terminado por razón de su limitación, a no ser que se dé autorización de la oficina del trabajo, del Ministerio de la Protección Social. Este fuero en ocasiones resulta contraproducente a la hora de la inclusión laboral por la desconfianza que genera al empleador, quien puede sentirse en desventaja contractual.

## **9. Conclusiones**

El panorama laboral para las personas en condición de discapacidad en Colombia es crítico, se advierte que la mayoría de esta población, apta para desempeñar alguna actividad que genere ingresos, tiene como principal fuente de trabajo la informalidad, uno de los mercados más golpeados por la actual crisis sanitaria.

Pese a los esfuerzos del Gobierno y a la unión de fundaciones y entidades que promueven el empleo inclusivo, aún se requieren grandes cambios en la sociedad para garantizar más procesos inclusivos que involucren a más personas pertenecientes a este movimiento.

Aún existe escepticismo sobre la capacidad productiva de las PcD por los empleadores, y se agudiza en medio de la pandemia. Por otra parte, hay casos de éxito, extendiendo el mensaje con los buenos resultados a nivel empresarial.

La principal barrera es el limitado acceso a la educación, lo que dificulta que las PcD accedan a más empleos que requieren de competencias certificadas. Aunque hay procesos de formación, desde diferentes programas impulsados por el Gobierno y entidades, aún existen muchas dificultades en colegios y universidades. Esto representa uno de los principales ajustes razonables que se deben resolver.

En política pública y normatividad, el país tiene unas bases robustas, pero la implementación se encuentra rezagada.

La pandemia del Covid-19 ha puesto a prueba la gestión de los actores que hacen parte del proceso inclusivo, y aunque el escenario es sombrío, el camino que ya se ha construido permite amortiguar el impacto que pudo haber sido más devastador, ya que algunos han logrado adaptarse a los cambios, y en medio de la crisis logran vislumbrar oportunidades, con el auge de la tecnología.

## Bibliografía

- Aguado, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Escuela Libre Editorial Fundacion Once.  
<https://sid.usal.es/idocs/F8/8.1-5051/librohistoriadelasdeficiencias.pdf>
- Cárdenas, J. y Campo, Z. (2017). *Empleo sin barreras*. Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones.  
[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)
- Clopatofsky, J. [@J\_Clopatofsky] (2020, 25 de junio). *Comunicado de prensa, Unidad de Servicio de Empleo. Gobierno logró que 7339 personas con discapacidad consiguieran trabajo formal entre 2019 y abril del 2020*. [tuit]. Twitter.  
[https://twitter.com/J\\_Clopatofsky/status/1276196267610320897](https://twitter.com/J_Clopatofsky/status/1276196267610320897)
- Congreso de la República de Colombia. (1997, 7 de febrero). Ley 13. *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 42978. [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf)
- Cortés, L. (2019). *Una mirada hacia la evolución del concepto discapacidad*.  
<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17674/2019lauracortes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo de Estadística [DANE] (2017). *Gran encuesta integrada de hogares*.  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Gran\\_encuesta\\_integrada\\_hogares.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Gran_encuesta_integrada_hogares.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2005). Censo general.

<https://www.dane.gov.co/files/censos/libroCenso2005nacional.pdf>

Hernández, M. (2015). *El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Hernández, R. (2001). *Antropología de la discapacidad y la dependencia. Un enfoque humanístico de la discapacidad*.

[http://www.iin.oas.org/Cursos\\_a\\_distancia/Lectura%203.8.18.antrop.discapac.pdf](http://www.iin.oas.org/Cursos_a_distancia/Lectura%203.8.18.antrop.discapac.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social (2007). *Lineamientos generales para la implementación de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2017). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/presentacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2019). Sala situacional de personas con discapacidad.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-dic2019-v2.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Política pública de discapacidad e inclusión social 2013-2022*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (31 de enero de 2020). Resolución 0000113 de 2020.

*Por la cual se dictan disposiciones para el proceso procedimiento de certificación de discapacidad en Colombia.*

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf)

Ministerio del Trabajo (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Ministerio del Trabajo de Colombia. *Inclusión laboral de personas con discapacidad.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento.*

<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional de funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF.*

<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. (2021). *Pacto de productividad* <http://www.pactodeproductividad.com/programa/historia>

Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término, en la lucha por la dignidad de la diversidad del ser humano.* Foro de Vida Independiente.

<http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf>

Toboso, M. , Arnau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64-94.

<https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>

Velarde, V. (2011). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1),115-136. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/4179/3572>

## Anexos

### Cuestionario base para entrevista a personas con algún tipo de discapacidad

- ¿Cuál es el diagnóstico de su discapacidad?
- ¿A qué tipo de actividad económica se dedica? ¿Cómo es la remuneración?
- ¿Cómo ha sido su experiencia a la hora de buscar empleo?
- ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en su trabajo o en la actividad que desarrolla para obtener recursos?
- A la hora de encontrar empleo, ¿cómo cree que es su situación con respecto a personas que tienen otro tipo de discapacidad?
- ¿Ha oído sobre el término *diversidad funcional* como remplazo de *persona con discapacidad*?
- ¿Tiene acceso a la tecnología?
- ¿Ha sido útil la tecnología para ayudarlo en el campo laboral?
- ¿Qué tipo de tecnología utiliza o ha utilizado a la hora de desempeñarse en el campo laboral?
- ¿Qué programas sabe manejar? ¿Dónde aprendió a utilizar dichos programas?
- ¿Qué tanto conoce sobre la política pública y la normatividad en Colombia?
- ¿Cómo cree que los medios abordan el tema de la discapacidad?

## **Cuestionario base para entrevistas con expertos o involucrados en temas de inclusión laboral**

- ¿Cuál es la principal barrera que se ha identificado para vincular laboralmente a una persona con discapacidad?
- ¿Cuál es el tipo de discapacidad que representa un mayor desafío a la hora de la vinculación laboral?
- ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia por el Covid-19 en el personal con discapacidad?
- ¿Cuál es el papel de la tecnología en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad?
- Si bien existen programas con los que se logra que una persona con discapacidad visual pueda interactuar desde un computador, ¿cuál es el impacto de la brecha digital?
- ¿Cuál es la percepción sobre el papel de los medios de comunicación del país en el abordaje y difusión de contenidos?