



## REVISIÓN

# Labor inclusion of people with disabilities in Colombia

## Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia

María Alejandra López Riaño<sup>1</sup> ✉, Paula Valentina Cruz Castro<sup>1</sup> ✉, Laura Stephania Capera Culma<sup>1</sup> ✉

<sup>1</sup>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia.

**Citar como:** López Riaño MA, Cruz Castro PV, Capera Culma LS. Labor inclusion of people with disabilities in Colombia. Southern perspective / Perspectiva austral. 2025; 3:53. <https://doi.org/10.56294/pa202553>

Enviado: 01-03-2024

Revisado: 09-07-2024

Aceptado: 14-11-2024

Publicado: 01-01-2025

Editor: Dra. Mileydis Cruz Quevedo 

Autor para la correspondencia: María Alejandra López Riaño ✉

### 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 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.

**Keywords:** Labor Inclusion; Opportunities; Disability; Equality.

### 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.

## INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema central en el panorama socioeconómico y laboral de Colombia, al plantear desafíos fundamentales que requieren una atención urgente y un enfoque multidimensional. La sociedad experimenta un cambio de paradigma significativo en relación con la discapacidad, al pasar de enfoques segregacionistas a un reconocimiento creciente de la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral.<sup>(1,2)</sup>

A pesar de los avances normativos y las iniciativas gubernamentales para promover la inclusión laboral, las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas que limitan su participación plena y efectiva en el mercado laboral. La baja tasa de empleo entre este grupo de población refleja no solo desigualdades estructurales arraigadas, sino también la necesidad de estrategias innovadoras y sostenibles que fomenten un entorno laboral inclusivo y accesible para todos.<sup>(3,4,5)</sup>

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.<sup>(6)</sup>

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.<sup>(7,8,9)</sup>

A pesar de que todos estos factores mencionados anteriormente son de gran importancia, para el desarrollo de este artículo los autores se centrarán únicamente en el ámbito laboral. En este escenario no se 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 %.<sup>(10)</sup>

El nivel de oportunidades laborales en Colombia es mucho menor para las personas con discapacidad. Se hace necesario seguir la implementación de 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 mejorar su calidad de vida.<sup>(11,12)</sup>

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.<sup>(13,14,15)</sup>

Este artículo científico se propone abordar esta problemática de manera integral, analizando los factores determinantes que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. A través de una revisión detallada de la literatura existente, así como de datos empíricos y análisis cualitativos, se busca identificar las brechas existentes, los desafíos clave y las mejores prácticas que pueden contribuir a la creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos.

## 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 donde se abordan el tema de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Esta revisión tenía como base el identificar la forma de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia, para poder darle el adecuado desarrollo se aplicó el método PRISMA,<sup>(16,17)</sup> 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 al tener en cuenta 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 y la síntesis de la información para su posterior análisis y exposición de resultados (ver figura 1).

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.

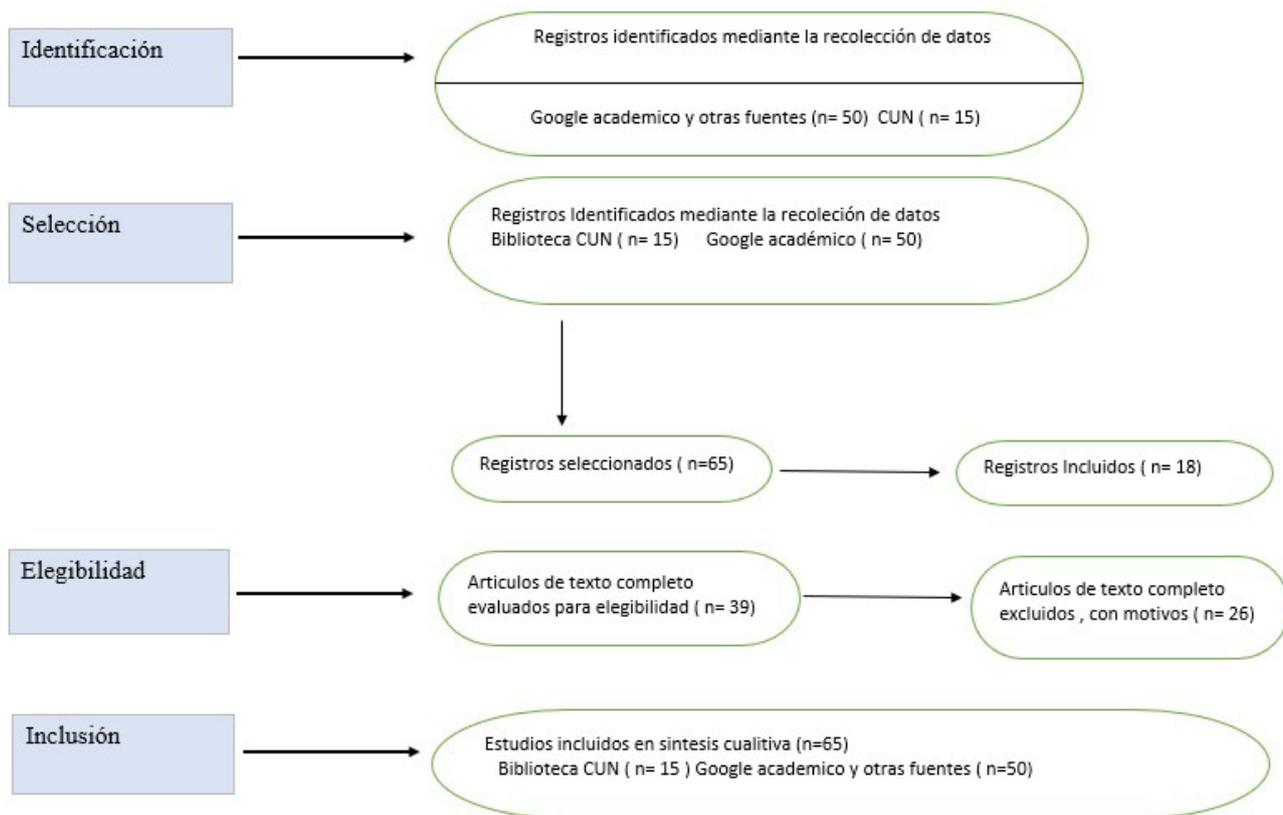


Figura 1. Diagrama de Flujo

### Criterios de selección y elegibilidad

Una vez definidos los parámetros inicia el proceso de clasificación (ver tabla 1), se descartan 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, facilita la difusión de resultados. 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.

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión			
	Criterios de inclusión		Criterios de exclusión
Participantes	Personas de ambos géneros que poseen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que hacen parte de la población económicamente activa en Colombia.	Idioma	Documentos publicados en un idioma fuera del español.
Tipo de Estudios	Artículos, revistas y documentos de investigación que abarquen el tema tratado en este artículo.	Periodo de publicación	Los que no estén en el rango de tiempo de los últimos cinco años (2018 -2023).
Tipo de Enfoque	Investigaciones cuantitativas o cualitativas.	Clase de Publicación	Documentos publicados en fuentes no oficiales.

Este análisis busca ir más allá de las cifras, trata de comprender y abordar las complejidades de la inclusión laboral en Colombia. 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.

### RESULTADOS

Se elaboró una tabla con los documentos incluidos para el análisis de resultados (ver tabla 2). Se observa

una disminución notable de los artículos dirigidos a investigar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. Se destaca el año 2019 con el mayor pico alcanzado, en los años continuantes se observa un decremento constante de estas investigaciones (ver figura 1).

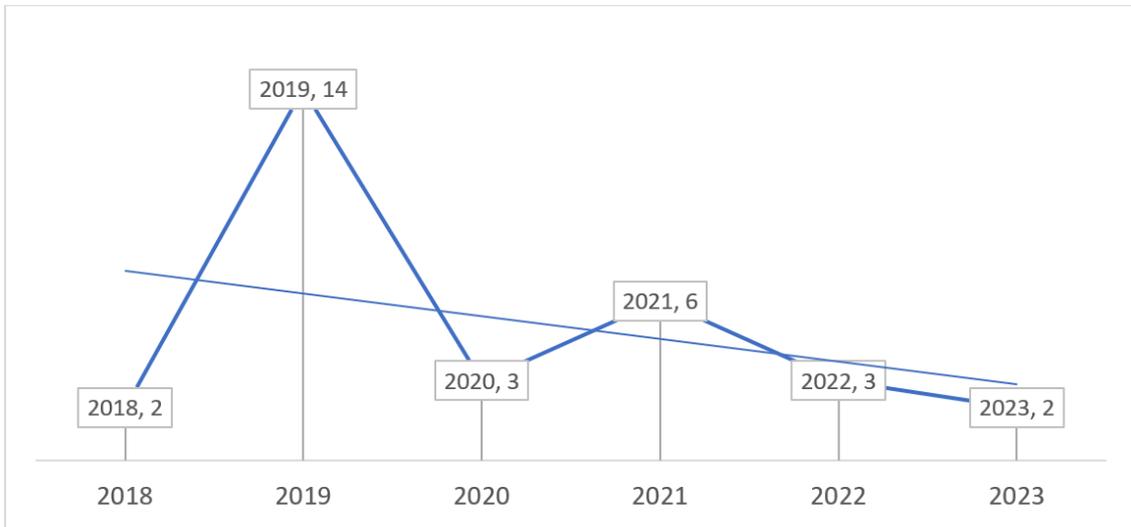


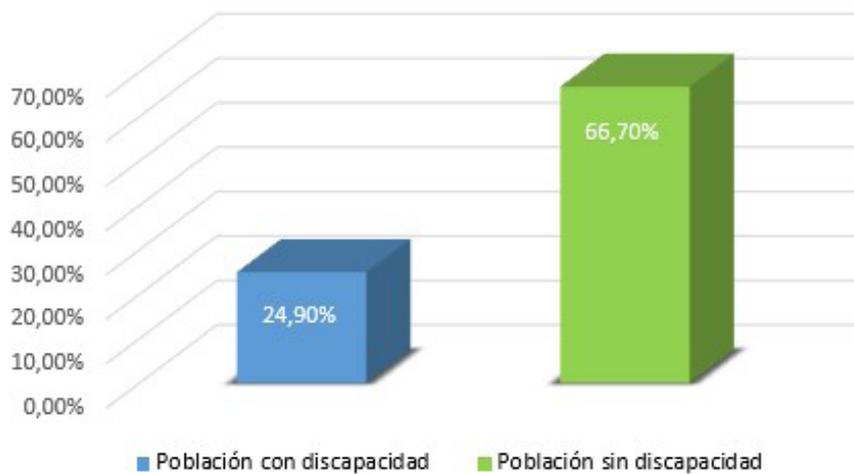
Figura 1. Análisis de publicaciones por año

Tabla 2. Documentos incluidos		
Año	Título	Autor
2018	El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos. <sup>(18)</sup>	Rey Pérez. J. L
	El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. <sup>(19)</sup>	García Solano, H., Camelo Pérez, F., Rodríguez Pinto, L.
2019	Discapacidad y derecho al trabajo. <sup>(20)</sup>	Mosquera, J., Rico, P., Rodriguez, C
	Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. <sup>(21)</sup>	Morales, G
	Análisis de mejoramiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad sensorial en la comunidad indígena Arauca de Tuchin, Cordoba. <sup>(22)</sup>	Reyes.P.
	El trabajador con discapacidad en el ámbito laboral. <sup>(23)</sup>	MinTrabajo
	La influencia de la constitución política en el derecho laboral en Colombia. <sup>(24)</sup>	Benitez, J., Bermúdez, K., Frías, P.
	Diversidad funciona e inclusión en instituciones de Educación Superior en Medellín. <sup>(25)</sup>	Mejía, S.
	La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. <sup>(26)</sup>	Parra Báez, A., Vargas Espitia, L., & Woolcott Oyague, O.
	Empresas y personas con discapacidad en el ámbito laboral. <sup>(27)</sup>	Perez.C
	El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia. <sup>(28)</sup>	Gómez. Rúa, N.E., Cardona Arango, D. y Gañan Echavarrí, J.
	Análisis del mejoramiento en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. <sup>(29)</sup>	Pertuz Never, A., Lucas, O.
	Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia. <sup>(30)</sup>	Mendoza Angarita YL.
	Derechos y obligaciones del trabajador con discapacidad. <sup>(31)</sup>	Perez.C
	Accesibilidad de personas con discapacidad al área laboral en Colombia. <sup>(32)</sup>	Aguirre. E.
	Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. <sup>(33)</sup>	Ordoñez, F. D., & Mendoza, I. M.
2020	Políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. <sup>(34)</sup>	Montes.C.
	Grupo de gestión y políticas activas de empleo. <sup>(35)</sup>	Min. Trabajo Colombia
	Seguridad y salud ocupacional en base a la discapacidad. <sup>(36)</sup>	Trujillo. M.
2021	Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. <sup>(37)</sup>	Gómez, K., Rodriguez, O., Blanquiceth, V.
	Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad (Vig. 2020-2023). <sup>(38)</sup>	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
	Una economía inclusiva para las personas con discapacidad. <sup>(39)</sup>	Martinez.J.L.
	El Alcance Jurídico y Límites de las Cuotas de Reservas para Personas con Discapacidad en el Trabajo. <sup>(40)</sup>	Aristizábal Gómez, K. V., Castillo Jaraba, P. A., & Ruiz Vargas, E. C.
	La persona con discapacidad y su protección jurídica en época de pandemia en Colombia. <sup>(41)</sup>	Camargo Farías, D. C., & López-Zamora, S.

	Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. <sup>(42)</sup>	Pérez-Hernández, S., Elí Magaña-Medina, D., & Guzmán-Fernández, C.
2022	La inclusión de las personas en Latinoamérica. <sup>(43)</sup> Inclusión De Personas Con Diversidad Funcional Auditiva Ámbito Laboral Colombiano. <sup>(44)</sup>	Pérez, L., Lorenzo, R. Rico Castillo, Erik Fabian, Angela Yuleni Forero, Leidy Diana Lemir, and María Camila Pulido.
2023	Estabilidad laboral por debilidad manifiesta en salud: Omisión estatal, en seguridad jurídica y alternativas para remediarlas. <sup>(45)</sup> Recopilación de datos. <sup>(10)</sup> Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. <sup>(46)</sup>	Universidad Externado de Colombia. Dane Perlaza Moreno, A. M., González Vaquiro, P. A., Martínez Álvarez, L. A., & Girón Restrepo, G. A.

En cuanto a la tasa global de participación de personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad las diferencias fueron notables (ver figura 2). Se observó que existe valores de 41,8 % entre ambos grupos, lo que indica una brecha significativa en la participación laboral de las personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad.

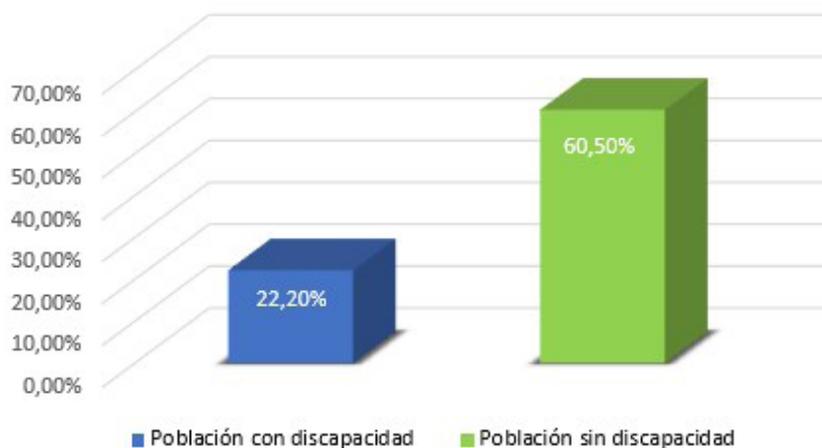
**TASA GLOBAL DE PARTICIPACION (TGP) julio-septiembre 2023**



**Figura 2.** Tasa Global de Participación de Personas con Discapacidad

Similarmente, la tasa de ocupación de personas con y sin discapacidad también presenta resultados consternantes. La diferencia entre estas tasas es de 38,3 %, lo que sugiere que una proporción mucho menor de la población con discapacidad está empleada en comparación con la población sin discapacidad (ver figura 3).

**TASA DE OCUPACION julio-septiembre 2023**



**Figura 3.** Tasa de Ocupación Personas con Discapacidad

En esta misma línea de análisis, la tasa de desocupación de las personas con y sin discapacidad muestran resultados relativamente similares en términos estadísticos (ver figura 4). 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. Esto subraya la importancia de promover oportunidades de empleo equitativas y accesibles para esta población.



Figura 4. Tasa de Desocupación Personas con Discapacidad

Para profundizar los análisis de tasas de población se decidió especificar con detalle la cantidad de personas con discapacidad vinculadas al escenario laboral. Para ello, 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. Análisis de la cantidad de personas con discapacidad empleadas				
Año	Número de personas con discapacidad empleadas	Tasa de desempleo de personas con discapacidad	Leyes o programas de apoyo	Comentarios
2018	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 %.
2019	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.
2020	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.
2021	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.
2022	130 000	13,9 %	Ampliación de Programas	En 2022, la inclusión laboral de personas con discapacidad mejoró con un aumento en el empleo y una disminución en la tasa de desempleo, posiblemente debido a programas ampliados.

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, alcanzó 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 aumentó, al alcanzar 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. 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.

Este 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, impacta positivamente en la vida de las personas con discapacidad en Colombia.

## 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. La Ley 361 de 1997 en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, es considerado un avance fundamental hacia una sociedad que promueva la equidad y la participación activa de aquellos con discapacidades.<sup>(41)</sup> Aún persisten desafíos continuos, 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 son una problemática vigente.<sup>(47,48,49)</sup>

En diversas investigaciones se resalta el éxito de empresas que han adoptado políticas inclusivas. Sugieren que la contratación de personas con discapacidad no solo es ética, sino también un impulsor significativo de la moral del equipo y la productividad, destacan la conexión entre la inclusión y el crecimiento sostenible de las empresas.<sup>(27,31,42,50)</sup>

En el análisis de las disparidades específicas en el acceso a servicios y oportunidades para personas con discapacidad se destaca que las áreas rurales enfrentan desafíos particulares.<sup>(51,52,53)</sup> La escasez de recursos y servicios presentan obstáculos únicos para la implementación efectiva de medidas inclusivas. Se torna fundamental abordar estas disparidades regionales para lograr una inclusión más equitativa a nivel nacional.<sup>(54,55,56)</sup>

La implementación de la educación inclusiva es un pilar primordial.<sup>(57,58)</sup> Se deben desarrollar escuelas inclusivas en la formación de una sociedad igualitaria desde temprana edad. Estas instituciones no solo ofrecen un entorno educativo más diverso, sino que también contribuyen a superar barreras sociales, culturales y preparan a las futuras generaciones para aceptar la diversidad.<sup>(57,58,59)</sup>

## 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. 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.

Las instalaciones y las herramientas de trabajo deben estar diseñadas de manera que sean accesibles para personas con discapacidad. 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.

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 cumplan los objetivos y realizar ajustes según sea necesario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pinilla-Roncancio M, Caicedo N. Legislation on Disability and Employment: To What Extent Are Employment Rights Guaranteed for Persons with Disabilities? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095654>

2. Borges Machín AY, González Bravo YL. Educación comunitaria para un envejecimiento activo: experiencia

en construcción desde el autodesarrollo. *Región Científica.* 2022;1(1):202212. <https://doi.org/10.58763/rc202213>

3. Eslava-Zapata R, Gómez-Cano C, Chacón-Guerrero E, Esteban-Montilla R. Análisis Bibliométrico sobre estilos de liderazgo: contribuciones y tendencia de la investigación. *Educación y Sociedad.* 2023;15(6):574-587. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4175>

4. Jetha A, Nasir K, Eerd D, Gignac M, Ginis K, Tompa E. Inclusion of young people with disabilities in the future of work: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ Open.* 2022;12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055452>

5. Debortoli DO, Brignole NB. Inteligencia empresarial para estimular el giro comercial en el microcentro de una ciudad de tamaño intermedio. *Región Científica.* 2024;3(1):2024195. <https://doi.org/10.58763/rc2024195>

6. Dane. Mercado laboral de las personas con discapacidad. Dane; 2020. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercadolaboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

7. Guzmán DL, Gómez-Cano C, Sánchez-Castillo V. Construcción del Estado a partir de la participación Ciudadana. *Revista Academia & Derecho.* 2022;14(25). <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.25.10601>

8. Eslava-Zapata R, Mogollón Calderón OZ, Chacón Guerrero E. Socialización organizacional en las universidades: estudio empírico. *Región Científica.* 2023;2(2):202369. <https://doi.org/10.58763/rc202369>

9. Aitken Z, Bishop G, Disney G, Emerson E, Kavanagh A. Disability-related inequalities in health and well-being are mediated by barriers to participation faced by people with disability. A causal mediation analysis. *Social Science & Medicine.* 2022;315:115500. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4121293>

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

11. Pinilla-Roncancio M, Gallardo M. Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries. *Global Social Policy.* 2022;23:67-91. <https://doi.org/10.1177/14680181211070201>

12. Gómez Cano CA. Ingreso, permanencia y estrategias para el fomento de los Semilleros de Investigación en una IES de Colombia. *Región Científica.* 2022;1(1):20226. <https://doi.org/10.58763/rc20226>

13. Norstedt M, Germundsson P. Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review. *Disability & Society.* 2021;38:247-266. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919504>

14. Fortune N, Curryer B, Badland H, Smith-Merry J, Devine A, Stancliffe R, Emerson E, Llewellyn G. Do Area-Level Environmental Factors Influence Employment for People with Disability? A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2022;19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159082>

15. Linares Giraldo M, Rozo Carvajal KJ, Sáenz López JT. Impacto de la pandemia en el comportamiento del comercio B2C en Colombia. *Región Científica.* 2023;2(1):202320. <https://doi.org/10.58763/rc202320>

16. Cruz-Morato M, Dueñas-Zambrana C, García-Mestanza J. Disability, Human Resources and Behavioral Economics: The Labour Inclusion Case of Ilunion Hotels of the Costa del Sol (Spain). *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2021;18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157932>

17. Gómez-Cano C, Sánchez-Castillo V, Clavijo-Gallego TA. Mapping the Landscape of Netnographic Research: A Bibliometric Study of Social Interactions and Digital Culture. *Data and Metadata.* 2023;2(25). <https://doi.org/10.56294/dm202325>

18. Rey Pérez JL. El empleo de las personas con discapacidad. Oportunidades y desafíos. Madrid; 2018. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv6hp3sq>

19. García Solano H, Camelo Pérez F, Rodríguez Pinto L. El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. *Revista Encuentros*. 2018;15(2). <https://doi.org/10.15665/re.v15i2.663>
20. Mosquera J, Rico P, Rodríguez C. Discapacidad y derecho al trabajo. Colección estudios CUN; 2019. <https://biblioteca.cun.edu.co/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=4660>
21. Morales G. Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad Variedad Auditiva. 2019. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.511>
22. Reyes P. Análisis de mejoramiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad sensorial en la comunidad indígena Arauca de Tuchin, Córdoba. *Salud laboral y discapacidad*; 2019. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/discapacidad-en-el-ambitolaboral/>
23. MinTrabajo. Inclusión laboral de personas con discapacidad. Página web gubernamental; 2019. <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechosfundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
24. Benitez J, Bermúdez K, Frías P. La influencia de la constitución política en el derecho laboral en Colombia. *Serie de investigaciones en derecho laborales*; 2019. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-la-influencia-de-la-constitucionpolitica-en-el-derecho-laboral-escritos-sobre-algunos-temas-9789587900590.html>
25. Mejía S. Diversidad funciona e inclusión en instituciones de Educación Superior en Medellín. *Revista Interdisciplinaria de psicología y ciencias Afines*. 2019;36(2). <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.10>
26. Parra Báez A, Vargas Espitia L, Woolcott Oyague O. La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*. 2019;18(37). <https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5E>
27. Pérez C. Empresas y personas con discapacidad en el ámbito laboral. *Salud laboral y discapacidad*; 2019. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/>
28. Gómez Rúa NE, Cardona Arango D, Gañan Echavarrí J. Inclusión de personas en el trabajo. *Revista de Derecho*; 2019. <https://searchbscohostcom.zproxy.cun.edu.co/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=141344715&lang=es&site=ehost-live>
29. Pertuz Never A, Lucas O. Análisis del mejoramiento en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad sensorial en la comunidad indígena Arauca de Tuchín. 2019. <https://repositorio.cun.edu.co/handle/cun/507?locale-attribute=e>
30. Mendoza Angarita YL. Employment and Inclusion of People with Disabilities in Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies*. 2019;5(3):384-93. <https://searchbscohostcom.zproxy.cun.edu.co/>
31. Pérez C. Página de salud laboral y discapacidad. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/>
32. Aguirre E. Accesibilidad de personas con discapacidad al área laboral en Colombia. ITESO; 2019. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/4978>
33. Ordoñez F. D., Mendoza I. M. Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Telos*. 2019;21(3):681-709. <https://doi.org/10.36390/telos213.10>
34. Montes C. Políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile; 2020. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46145>
35. Ministerio de Trabajo Colombia. Grupo de gestión y políticas activas de empleo. Colombia Potencial de vida. Página web gubernamental; 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
36. Trujillo M. Seguridad y salud ocupacional en base a la discapacidad. Colombia: Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social; 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

37. Gómez K., Rodríguez O., Blanquiceth V. Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. Dialnet; 2021. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8352855>

38. OIT. Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. Organización Internacional del Trabajo; 2021. [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)

39. Martínez J. L. Una economía inclusiva para las personas con discapacidad. Organización Internacional del Trabajo; 2021. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS\\_780957/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS_780957/lang-es/index.htm)

40. Aristizábal Gómez K. V., Castillo Jaraba P. A., Ruiz Vargas E. C. El Alcance Jurídico y Límites de las Cuotas de Reservas para Personas con Discapacidad en el Trabajo. *Unilibre.* 2021;45:69-80. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8345>

41. Camargo Farías D. C., López-Zamora S. La persona con discapacidad y su protección jurídica en época de pandemia en Colombia. *Opinión Jurídica.* 2021;20(42):209-228. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a8>

42. Pérez-Hernández S., Elí Magaña-Medina D., Guzmán-Fernández C. Factorial confirmatory analysis to measure the perception of labor inclusion of people with disabilities. *Nova Scientia.* 2021;13(27). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2836>

43. Pérez L., Lorenzo R. La inclusión de las personas con discapacidad en Latinoamérica; 2022. [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)

44. Rico Castillo E. F., Yuleni Forero A., Lemir L. D., Pulido M. C. Inclusión de personas con diversidad funcional auditiva. *Ámbito Laboral Colombiano;* 2022. <https://search-ebsohost-com.zproxy.cun.edu.co/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=158134855&lang=es&site=ehost-live>

45. Universidad Externado de Colombia. Derecho al trabajo sin discriminación. Universidad Externado Colombia; 2022. <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/05/miscelaneas41118.pdf>

46. Perlaza Moreno A. M., González Vaquiro P. A., Martínez Álvarez L. A., Girón Restrepo G. A. Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora.* 2023;30(54):92-108. <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>

47. Vargas Ávila B. S., Villa Celis D. N., Ortiz Vargas C. D., Becerra Menjura K. N., Verdugo Gómez L. A., Ramírez Chacón J. N. Radio educación financiera en zonas rurales de Colombia. *Región Científica.* 2024;3(1):2024207. <https://doi.org/10.58763/rc2024207>

48. Pérez F., Erazo A., Matabanchoy J., Bastidas C. Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. 2022. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>

49. Mukhopadhyay S., Moswela E. Disability Rights in Botswana: Perspectives of Individuals With Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies.* 2020;31:46-56. <https://doi.org/10.1177/1044207319871745>

50. Sanabria Martínez M. J. Construir nuevos espacios sostenibles respetando la diversidad cultural desde el nivel local. *Región Científica.* 2022;1(1):20222. <https://doi.org/10.58763/rc20222>

51. Fortney S., Tassé M. Urbanicity, health, and access to services for people with intellectual disability and developmental disabilities. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities.* 2021;126(6):492-504. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-126.6.49>

52. Shams L., Darvish T., Amiri M., Hosseini-Shokouh S., Nasiri T. Non-financial access to healthcare services in rural areas: A case study of people with disabilities living in Northern Iran. *PLOS ONE.* 2023;18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289583>

53. Sánchez-Castillo V, García-Rojas R, Gómez-Cano C. Redes Sociales Rurales y Capital social: El caso de los paneleros de Bellavista. *Universidad y Sociedad*. 2023;14(5):383-93. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3991>

54. Muñoz Bonilla H. A., Menassa Garrido I. S., Rojas Coronado L., Espinosa Rodríguez M. A. La innovación en el sector servicios y su relación compleja con la supervivencia empresarial. *Región Científica*. 2024;3(1):2024214. <https://doi.org/10.58763/rc2024214>

55. Arthur M., Saha R., Kapilashrami A. Community participation and stakeholder engagement in determining health service coverage: A systematic review and framework synthesis to assess effectiveness. *Journal of Global Health*. 2023;13. <https://doi.org/10.7189/jogh.13.04034>

56. Noroña González Y., Colala Troya A. L., Peñate Hernández J. I. La orientación para la proyección individual y social en la educación de jóvenes y adultos: un estudio mixto sobre los proyectos de vida. *Región Científica*. 2023;2(2):202389. <https://doi.org/10.58763/rc202389>

57. Kefallinou A., Symeonidou S., Meijer C. Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. *PROSPECTS*. 2020;49:135-152. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>

58. Rodríguez-Torres E., Gómez-Cano C., Sánchez-Castillo V. Application of gamification in work environment. *Gamification and Augmented Reality*. 2024;2(24). <https://doi.org/10.56294/gr202424>

59. Mogrovejo Andrade J. M. Estrategias resilientes y mecanismos de las organizaciones para mitigar los efectos ocasionados por la pandemia a nivel internacional. *Región Científica*. 2022;1(1):202211. <https://doi.org/10.58763/rc202211>

#### **FINANCIACIÓN**

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

#### **CONFLICTO DE INTERESES**

Ninguno.

#### **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

*Conceptualización:* Paula Valentina Cruz Castro, Laura Stephania Capera Culma.

*Curación de datos:* Paula Valentina Cruz Castro, Laura Stephania Capera Culma.

*Análisis formal:* María Alejandra López Riaño.

*Investigación:* María Alejandra López Riaño.

*Metodología:* Laura Stephania Capera Culma.

*Administración del proyecto:* María Alejandra López Riaño.

*Supervisión:* Paula Valentina Cruz Castro.

*Visualización:* Laura Stephania Capera Culma.

*Redacción - borrador original:* María Alejandra López Riaño, Paula Valentina Cruz Castro, Laura Stephania Capera Culma.

*Redacción - revisión y edición:* María Alejandra López Riaño, Paula Valentina Cruz Castro.