

## LA INCLUSIÓN AL TRABAJO CON LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO COLOMBIANO

### Nombre de los estudiantes de Posgrado.

William Manuel Ibarra Hoyos

Anderson Jair Hernández Cruz

### Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de Especialización en Derecho Administrativo

Tutores

PhD Doris Del Carmen Navarro-Suárez

### RESUMEN

**Antecedentes:** El Desarrollo del tratamiento a las personas con discapacidad desde el análisis histórico de la humanidad y las corrientes de pensamiento una persona con discapacidad tiene una o varias deficiencias físicas o mentales por diversas causas que pueden generar que esta sea temporal o permanente y se manifiesta en el entorno social, medio ambiente humano, en la participación política, la vida económica y patrimonial; traduciéndose en impedimentos, dificultades o limitaciones para vivir dignamente en igualdad de condiciones con los demás individuos Históricamente, existen múltiples ejemplos desafortunados de la discriminación y marginación que han sufrido en todas las épocas de desarrollo de la civilización; en especial aquellos que se derivan de condiciones genéticas o de nacimiento.

Podemos resumir que los motivos por los que la mayoría de las personas con discapacidad no consiguen empleo, según entonces, son los siguientes; a) Gran parte de la ideología de los funcionarios, no se sienten familiarizados con las condiciones o no tienen conocimientos sobre cómo abordar el tema. b) Hay que reconocer que por más que se empleen normativas y se promueva la concientización sobre el manejo de la discapacidad, en la sociedad aún existen personas que no se encuentran preparados mentalmente, para tratar con esta población.

De igual manera, son muchas las barreras mentales que aún se tienen, son muchos los funcionarios del Estado que aun llegan a pensar que las personas que están en estas condiciones no serán lo suficientemente productivos para sus entidades, siendo esta una de las mayores causas de por qué las personas en condición de discapacidad no consiguen empleo y el rechazo sigue estando presente. A menudo, como lo estamos analizando, conforme a lo expuesto, múltiples entidades del estado del sector nacional, no manejan unas instalaciones adecuadas para estas personas con discapacidad.

Así mismo, pocas personas con discapacidad cuentan con los implementos necesarios para integrarse al campo laboral, debido a que no hay suficientes lugares que brinden una capacitación para promover la inclusión.; sobre todo, muchas personas con discapacidad no están empleadas, debido a que no se sienten confiadas de sí mismas, ya que podrían pensar que su condición no los dejara avanzar en distintos ámbitos de su vida.

Entonces, si ellos mismos valoran muy poco las capacidades que tienen, jamás irán en búsqueda de un trabajo, perdiendo la habilidad para hacer ver a otros sus propias habilidades.

Otro factor, es la falta de habilitación y rehabilitación, al igual que el acceso a la educación y la salud, dificultades en el ejercicio de la ciudadanía, la toma de conciencia por parte de la comunidad, la participación en la vida política y pública, son otros de los problemas detectados por los Ministerio y secretarías. Siendo esta, una de las principales barreras que enfrentan las personas en condición de discapacidad en Colombia para ingresar al mercado laboral formal es su baja formación educativa. De acuerdo con la enunciación, está más que claro que estos factores juegan un papel importante a la hora de hacer una inclusión efectiva de estas personas en el ámbito laboral, son necesarias y no deben pasarse por alto ya que van en una armonía.

Por último, las personas con discapacidad tienen capacidades para demostrar que son completamente capaces de desarrollar un trabajo, solo requieren de más apoyo por parte de la sociedad, la formación necesaria y los espacios adecuados para hacerlo. En concordancia a lo expuesto, como hemos mencionado anteriormente, las personas con discapacidad pueden tener ciertas limitaciones físicas, pero son totalmente capaces, porque se han visto casos en las que ganan en deportes internacionales y muchos otros se ganan la vida como trabajadores independientes.

Puesto que, de contar con un marco legal favorable a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en Colombia se han emprendido en los últimos años diversos programas que pueden servir de base fértil sobre la que construir un modelo sostenible de inserción en el mercado de trabajo.

Continuamente, hoy es fácil escuchar, que diversas organizaciones buscan personas con discapacidad particularmente porque implica menores riesgos laborales para el colaborador y para el equipo.

Como lo expone la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que surgen por la actitud y el entorno en el que se desarrollan estas relaciones, lo que evita que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones. (Organización Internacional del Trabajo et al., 2013)

En ese orden, bajo esta concepción, a través de diferentes instrumentos jurídicos se ha buscado que las empresas privadas y públicas cuenten en sus nóminas con personas con discapacidad, lo cual se ha convertido en una nueva visión para las líneas de negocios que han venido explotando nuevos productos y servicios que van orientados a todas las personas y sus diferencias.

En materia laboral, las personas con discapacidad no pueden verse de manera fragmentaria, bajo una visión sesgada que reduce sus capacidades a las cosas que no pueden hacer, desconociendo las cosas que sí pueden hacer y que pueden llegar a tal punto

de perfección, siendo inclusive mejor de lo que se consideraría el desempeño de una persona apta. (Portafolio, 2018)

La exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad en Colombia no solo representa un factor de discriminación éticamente inaceptable, sino que la poca visibilidad del problema o la escasa información en el sector empresarial acerca de las ventajas fiscales o administrativas que supone la contratación pública de esta población, son elementos que dificultan la inclusión en la sociedad y en el mercado laboral ; la situación es preocupante, teniendo en cuenta que, la norma que regula la inclusión laboral en Colombia se inspira en la Constitución Política, que consagra el principio de no discriminación.

Esto nos indica que en el ordenamiento jurídico Colombiano hay una variedad en la existencia de normas que adoptan medidas, que en el trasfondo beneficia a estas personas en condición de discapacidad de manera general, pero sobre todo, en las altas Cortes que han estado muy encaminadas y diligentes a la hora de fallar a favor de esta población vulnerable, ya que, como bien dice esta investigación, la evolución jurisprudencial constitucional es muy detallada y concisa a la hora de analizarla y utilizarla.

**Objetivos:** Determinar la situación en la contratación pública de las personas con Discapacidad en Colombia.

**Materiales y Métodos:** Los aspectos generales de este trabajo conllevan a un diseño documental con antecedentes de tiempos modernos en nuestro ordenamiento jurídico colombiano frente al caso de la inclusión al trabajo con la contratación pública de las personas con discapacidad con un alcance en nuestro Estado Colombiano, se usaron variables, indicadores, validez y fiabilidad de datos recogidos en este ensayo, proporcionados por entidades evaluadas por el mismo Gobierno y que son idóneos para el alcance de los objetivos fijados

En este trabajo utilizamos métodos mixtos los cuales se dieron gracias a cuestiones complejas que nos ayudaron a recopilar datos de manera cuantitativa y la exposición de resultados de forma descriptiva, propias que presta atención a la cualidad.

**Resultados:** Gracias al proceso investigativo, junto con los instrumentos necesarios y los métodos que se vinieron desarrollando, los resultados arrojados por la información recopilada nos señala o nos da a entender que existen diversas organizaciones en nuestro Estado Colombiano que han estado al tanto de todo esta problemática social y han venido adoptando medidas positivas para estas personas con discapacidad porque con ello, implican beneficios por parte del empleador como del empleado, ya sea la baja tasa de riesgos laborales tanto para el individuo como para las personas que lo rodean en el ámbito laboral.

**Conclusión:** Hablando en términos generales, actualmente las empresas privadas como públicas están en busca o ya tienen incluidas en sus normas, mecanismos jurídicos necesarios para la inclusión en su nómina de estas personas que a lo largo de los años ha sufrido de vulneraciones de derechos fundamentales como lo es el de la igualdad, también se cuenta con la sensibilidad de conciencia y los múltiples capacitaciones que llevan a cabo a estos empleadores para crear un pensamiento positivo sobre este tipo de personas, promover el entendimiento sobre sus capacidades e inteligencia individual y colectiva, y así, ayudar a un cambio social pleno, esto puede ayudar a reflejar y dar una percepción a los demás que genera, potencializa e influye un cambio, un comportamiento y de asumir que estas personas cuentan con compromisos, responsabilidades y proyectos de vida.

**Palabras clave:** Deficiencias, habilitación y rehabilitación, exclusión, discriminación, marginación, concientización, habilidades, oportunidades, inclusión.

#### ABSTRACT

**Background:** The Development of the treatment of people with disabilities from the historical analysis of humanity and currents of thought a person with disabilities has one or more physical or mental deficiencies for various causes that can generate that this is temporary or permanent and manifests itself in the social environment, human environment, in political participation, economic and patrimonial life; translating into

impediments, difficulties or limitations to live in dignity on equal terms with other individuals. Historically, there are multiple unfortunate examples of the discrimination and marginalization they have suffered in all eras of civilization's development; especially those arising from genetic or birth conditions.

We can summarize that the reasons why most people with disabilities do not get a job, according to them, are the following; a) Much of the ideology of officials, do not feel familiar with the conditions or have no knowledge on how to approach the issue. b) It must be recognized that no matter how much regulations are used and awareness is promoted about the management of disability, in society there are still people who are not mentally prepared to deal with this population.

In the same way, there are many mental barriers that are still in place, there are many State officials who still think that people who are in these conditions will not be productive enough for their entities, this being one of the biggest causes of why people with disabilities do not get a job and rejection is still present. Often, as we are analyzing, according to the above, multiple state entities of the national sector, do not manage adequate facilities for these people with disabilities.

Likewise, few people with disabilities have the necessary implements to integrate into the labor field, because there are not enough places that provide training to promote inclusion. Above all, many people with disabilities are not employed, because they do not feel confident in themselves, since they might think that their condition will not allow them to advance in different areas of their lives.

So, if they themselves value very little the abilities they have, they will never go in search of a job, losing the ability to make others see their own abilities.

Another factor is the lack of habilitation and rehabilitation, as well as access to education and health, difficulties in the exercise of citizenship, awareness on the part of the community, participation in political and public life, are other problems detected by the Ministry and secretaries. This being one of the main barriers faced by people with disabilities in Colombia to enter the formal labor market is their low educational training. According to the statement, it is more than clear that these factors play an important role in making an effective inclusion of these people in the workplace, they are necessary and should not be overlooked since they go in harmony.

Finally, people with disabilities have the capacity to demonstrate that they are fully capable of developing a job, they only require more support from society, the necessary training and the appropriate spaces to do so. In accordance with the above, as we have mentioned above, people with disabilities may have certain physical limitations, but they are fully capable, because there have been cases in which they win in international sports and many others earn their living as independent workers.

Since, in order to have a legal framework favorable to the labor inclusion of people with disabilities, in Colombia various programs have been undertaken in recent years that can serve as a fertile basis on which to build a sustainable model of insertion in the labor market.

Continuously, today it is easy to hear, that various organizations are looking for people with disabilities particularly because it implies lower occupational risks for the employee and for the team.

As stated in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, disability is the result of the interaction between persons with disabilities and the barriers that arise from the attitude and environment in which these relationships develop, which prevents persons with disabilities from being able to participate fully and effectively in all areas of society on an equal footing. (International Labour Organization et al., 2013)

In that order, under this conception, through different legal instruments it has been sought that private and public companies have people with disabilities on their payrolls, which has become a new vision for the lines of business that have been exploiting new products and services that are oriented to all people and their differences.

In labor matters, people with disabilities cannot see themselves in a fragmentary way, under a biased vision that reduces their abilities to the things they cannot do, ignoring the things they can do and that can reach such a point of perfection, being even better than what would be considered the performance of a suitable person. (Portfolio, 2018)

The exclusion from the working and productive life of people with disabilities in Colombia not only represents an ethically unacceptable factor of discrimination, but the low visibility of the problem or the scarce information in the business sector about the fiscal or administrative advantages that public procurement of this population entails, are

elements that hinder inclusion in society and in the labor market; the situation is worrying, considering that the norm that regulates labor inclusion in Colombia is inspired by the Political Constitution, which enshrines the principle of non-discrimination.

This indicates that in the Colombian legal system there is a variety in the existence of norms that adopt measures, which in the background benefits these people with disabilities in a general way, but above all, in the high Courts that have been very directed and diligent when it comes to ruling in favor of this vulnerable population, since, as this research says, the constitutional jurisprudential evolution is very detailed and concise when analyzing and using it.

**Objective:** To determine the situation in the public recruitment of people with disabilities in Colombia.

**Materials and Methods:** The general aspects of this work lead to a documentary design with a background of modern times in our Colombian legal system in the case of the inclusion in the work with public procurement of people with disabilities with a scope in our Colombian State, variables, indicators, validity and reliability of data collected in this essay were used, provided by entities valued by the same Government and that are suitable for the achievement of the objectives set

In this work we used mixed methods which were given thanks to complex issues that helped us to collect data in a quantitative way and the presentation of results in a descriptive way, proper that pays attention to the quality.

**Results:** Thanks to the research process, together with the necessary instruments and methods that have been developed, the results of the information collected indicate or give us to understand that there are various organizations in our Colombian State that have been aware of all this social problem and have been adopting positive measures for these people with disabilities because with it, they involve benefits on the part of the employer or the employee, either the low rate of occupational risks for both the individual and the people around him in the workplace.

**Conclusion:** Speaking in general terms, currently private and public companies are looking for or already have included in their rules, legal mechanisms necessary for the inclusion in their payroll of these people who over the years have suffered violations of fundamental rights such as equality, there is also the sensitivity of conscience and the multiple trainings they carry out to these employers to create a positive thought about this type of people, promote understanding about their individual and collective capacities and intelligence, and thus, help a full social change, this can help to reflect and give a perception to others that generates, potentiates and influences a change, a behavior and assume that these people have commitments, responsibilities and life projects.

**Keywords:** Eficiencias, habilitación and rehabilitación, exclusión, discriminación, marginalización, awareness, skills, opportunities, inclusion.

## REFERENCIAS.

1. Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
2. Aristizábal, E., Palacio, J., Madariaga, C., Osman, H., Parra, L. H., Rodríguez, J., & López, G. (2012). Síntomas y traumatismo psíquico en víctimas y victimarios del conflicto armado en el caribe colombiano. *Psicología Desde El Caribe*, 29(29), 123–152. <https://doi.org/0123-417X>
3. Buckup, S. (2009). *The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*. OIT: Ginebra.
4. Cárdenas, J. y Campo, Z. (2017). *Empleo sin barreras*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones: Bogotá.
5. Catedra iberoamericana, U. de I. B. U. (2022). *Historia de las personas con discapacidad en la Humanidad* (p. 4).  
[https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di\\_nasso/Historia.cid220290](https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290)
6. Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Editorial Fundación Saldarriaga Concha: Bogotá. Congreso de la

República de Colombia, Ley 1346 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  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

7. Congreso de la República de Colombia. 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.  
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

8. Congreso de la República de Colombia, Ley 1346 de 2009 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 <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

9. Congreso de la República de Colombia. 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. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

10. Correa Montoya, L., & Castro Martinez, M. C. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. In *Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad* (p. 162). [https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd\\_discapacidad\\_inclusion\\_social.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf)
11. Departamento Nacional de Planeación Presidencia de la República de Colombia. (2018). Decreto 392 de 2018 “Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.” In *Presidencia de la Republica de Colombia* (Issue febrero 26, p. 3). [http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 392 DEL 26 FEBRERO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf)
12. Función Pública Gobierno de Colombia Sala de Prensa. (2021). *El sector publico ha vinculado y contratado un total de 8.231 personas con discapacidad al tercer trimestre de 2021* (p. 3). <https://www.funcionpublica.gov.co/-/el-sector-publico-ha-vinculado-y-contratado-un-total-de-8231-personas-con-discapacidad-al-tercer-trimestre-de-2021>
13. Fundación Saldarriaga Concha. (2020). *Contratar una persona con discapacidad* (p. 6). <https://www.saldarriagaconcha.org/contratar-una-persona-con->



- 6). <https://www.saldarriagaconcha.org/contratar-una-persona-con-discapacidad/#:~:text=“Existe una mayor conciencia hacia,vacantes dirigidas hacia esta población.%0A%0A>
19. Fundación Saldarriaga Concha (2018). Empleo y Discapacidad. Fundación Saldarriaga Concha. [https://saldarriagaconcha.org/desarrollo\\_fsc/es/noticias-fsc/item/956-empleo-y-discapacidad-en-colombia](https://saldarriagaconcha.org/desarrollo_fsc/es/noticias-fsc/item/956-empleo-y-discapacidad-en-colombia)
20. Gil, I. (2018). *¿Que es la discapacidad? Evolución histórica y cultura* (p. 2). <https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
21. <https://www.portafolio.co/economia/personas-con-discapacidad-64-no-tiene-ingresos522242>
22. <https://www.portafolio.co/opinion/hernando-jose-gomez>.
23. Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA, & MUTUAL de Seguridad. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. In *Herramientas de Apoyo para la Inlcusión Laboral* (1a ed., p. 20). <https://web.sofofa.cl/>
24. OMS y Banco Mundial (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/en/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/)
25. Licitacion.inf. (2020). <https://co.licitaciones.info/publicaciones/inclusion-laboral-de-personal-con-discapacidad-en-licitaciones-publicas>.
26. Moreno Rodriguez, R., & López Bastías, J. L. (2016). Aproximación histórica sobre los estereotipos asociados a la discapacidad: desde la prehistoria al momento actual.

*Inclusión, Emprendimiento y Empleo de Las Personas Con Discapacidad.*

*Actualización y Propuestas., 99–109.*

[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5669/Aproximación\\_histórica\\_e\\_stereotipos\\_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031437928641001](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5669/Aproximación_histórica_e_stereotipos_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031437928641001)

27. Portafolio. (2018). *Best Buddies Colombia, referente internacional* (p. 2).

<https://www.portafolio.co/negocios/best-buddies-colombia-referente-internacional-514725>

28. El Presidente de la República de Colombia. Decreto 2011 del 30 de noviembre de

2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del

Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo

relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad

en el sector público. [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338)

29. El Presidente de la República de Colombia. 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.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

30. El Presidente de la República de Colombia. 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. Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el ministerio del trabajo. <https://colombiacompra.gov.co/content/conoce-el-decreto-392-del-26-de-febrero-de-2018>
31. Vallejo Molina, Juan Pablo (2017). Acciones afirmativas en la contratación estatal en Colombia. Pensamiento Jurídico, Número. 46, ISSN 0122 - 1108, Julio - Diciembre, Bogotá 2017, Pp. 153-168. <https://vlex.com.co/vid/acciones-afirmativas-contratacion-estatal-699378857>