

Año 29 No. Especial 12, 2024
JULIO-DICIEMBRE



Año 29 No. Especial 12, 2024

JULIO-DICIEMBRE

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES



Políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad*

Vidal, Jaidith Eneth**
Ortega Loaiza, Leilys Zullin***
Cadena Martínez, Laura Milena****

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo describir las políticas de emprendimiento dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y el emprendimiento en Colombia. La metodología utilizada es cualitativa, basada en el análisis documental. Teóricamente, se sustenta en los planteamientos de Theodoro Lowi. Los resultados revelan que: 1) El marco legal colombiano para la inclusión laboral y el emprendimiento de personas con discapacidad está respaldado por leyes y políticas públicas que combinan enfoques de políticas públicas distributivos, redistributivos, reguladores y constitutivos; 2) Los desafíos actuales reflejan una necesidad urgente de mejorar tanto el cumplimiento normativo como la accesibilidad en los entornos laborales; 3) La mejora de la coordinación interinstitucional es clave para asegurar que las estrategias logren su objetivo de promover la inclusión y reducir la desigualdad en el mercado laboral. En conclusión, se subraya la importancia de fortalecer las políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral mediante la mejora de la accesibilidad, la sensibilización, y la creación de mecanismos de monitoreo y evaluación más efectivos.

Palabras clave: Políticas públicas; emprendimiento; inclusión laboral; personas con discapacidad.

Recibido: 14.02.24

Aceptado: 26.06.24

- * Doctorando en Ciencias Sociales, mención Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela. Magíster en Desarrollo y Gestión de Empresas Sociales, Especialista en Gerencia Social, Universidad Simón Bolívar, Colombia. Trabajadora social, Universidad de la Guajira, Colombia. Docente investigador de la Universidad de La Guajira, Colombia. Email: vidal@uniguajira.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2225-3717>
- ** Doctorante en desarrollo sostenible. Universidad de la Costa, Colombia. Magíster en administración de empresas con especialidad en gestión integrada de la calidad, seguridad y medio ambiente. Universidad Viña del Mar, Chile. Ingeniera ambiental y sanitaria. Universidad Popular del César, Colombia. Docente ocasional de la Universidad de la Guajira, adscrita a la facultad de ciencias económicas y administrativas. Email: lortegal@uniguajira.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3538-0424>
- *** Magíster en Gerencia de Mercadeo, Universidad Rafael Bellosillo Chacín, URBE, Especialista en Marketing Digital, Universidad Unir, Administrador de Empresas, Universidad San Martín, Docente investigador de la

Entrepreneurship policies and labor inclusion strategies for people with disabilities learning processes; knowledge management

Abstract

This work aims to describe entrepreneurship policies aimed at the inclusion of people with disabilities in the labor market and entrepreneurship in Colombia. The methodology used is qualitative, based on documentary analysis. Theoretically, it is based on the approaches of Theodoro Lowi. The results reveal that: 1) The Colombian legal framework for the labor inclusion and entrepreneurship of people with disabilities is supported by laws and public policies that combine distributive, redistributive, regulatory and constitutive public policy approaches; 2) Current challenges reflect an urgent need to improve both regulatory compliance and accessibility in work environments; 3) Improving inter-institutional coordination is key to ensuring that strategies achieve their objective of promoting inclusion and reducing inequality in the labor market. In conclusion, the importance of strengthening entrepreneurship policies and labor inclusion strategies is highlighted by improving accessibility, raising awareness, and creating more effective monitoring and evaluation mechanisms.

Keywords: Public policies; entrepreneurship; labor inclusion; people with disabilities.

1. Introducción

En Colombia, la situación de las personas con discapacidad ha sido objeto de atención creciente en los últimos años por parte del gobierno y de diversas organizaciones, con el propósito de contribuir a mejorar su calidad de vida e integración social. Según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018, aproximadamente el 7% de la población colombiana presentó algún tipo de discapacidad, lo que representa alrededor de 3,1 millones de personas. Por otro lado, la Encuesta Continua de Hogares de 2021 estimó que había 2,9

millones de personas con discapacidad en el país, de las cuales el 54,9% son mujeres y el 45,1% son hombres (DANE, 2022). Además, el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad indica que el 2,6% de la población colombiana tiene alguna discapacidad, lo que representa un desafío significativo para las políticas públicas y la sociedad en su conjunto (Ministerio de Salud, 2024).

La inclusión laboral y el emprendimiento se han identificado como vías cruciales para mejorar la autonomía y la calidad de vida de las personas con discapacidad. La inclusión laboral no solo contribuye al desarrollo económico de este grupo poblacional, sino que también promueve la diversidad y la igualdad en el entorno laboral, beneficiando a las empresas y a

la sociedad en general. Por otro lado, el emprendimiento ofrece una alternativa viable para aquellos que enfrentan barreras en el empleo tradicional, permitiendo a las personas con discapacidad crear sus propios medios de subsistencia y contribuir activamente a la economía.

En este contexto, el objetivo de este trabajo ha sido identificar las políticas de emprendimiento dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y el emprendimiento en Colombia. Para ello, se utiliza un sustento teórico siguiendo los planteamientos de Theodoro Lowi. Metodológicamente, se fundamenta en un enfoque cualitativo, análisis documental de informes gubernamentales y normatividad vigente.

2. Sociedad y discapacidad en las personas: Contexto histórico

El recorrido histórico de la discapacidad revela una evolución significativa en la forma en que las sociedades han comprendido y tratado a las personas con discapacidad a lo largo del tiempo. En las sociedades antiguas, las personas con discapacidad a menudo enfrentaban estigmatización y exclusión. En Egipto y Grecia, las discapacidades podían ser vistas como signos de maldición o intervención divina, y las personas con discapacidad eran frecuentemente marginadas. En la Roma antigua, algunas personas con discapacidad eran integradas en la vida pública y en ciertos casos recibían apoyo estatal (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012).

Durante la época antigua, las personas con discapacidad eran

comúnmente vistas a través de una lente religiosa, donde se creía que sus condiciones eran castigos divinos o pruebas de fe. Las instituciones religiosas, como monasterios y conventos, a veces ofrecían refugio y cuidado a personas con discapacidad, pero a menudo también eran víctimas de la discriminación y la marginalización (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012).

Pero el Renacimiento trajo consigo un cambio en la percepción de la discapacidad, comenzando a surgir un interés en la medicina y la rehabilitación. En el siglo XVIII, surgieron las primeras instituciones de cuidado para personas con discapacidad, como los asilos y hospitales, aunque con frecuencia estos eran más restrictivos que inclusivos (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012).

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se desarrollaron enfoques médicos más sistemáticos para el tratamiento de la discapacidad. Se establecieron leyes y políticas orientadas a la segregación, y las personas con discapacidad eran frecuentemente institucionalizadas. En esta época, se formaron organizaciones para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad, y se empezaron a implementar algunos programas de educación y capacitación (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012).

En la década de 1960, el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad comenzó a ganar fuerza, inspirado en otros movimientos sociales de derechos civiles. Se promovió el modelo social de la discapacidad, que considera que las barreras sociales y ambientales, más que las condiciones médicas individuales, son las principales causas de la discapacidad (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012).

Durante las décadas de los ochenta

y noventa, se realizaron importantes avances legislativos y sociales, ya que 1981 lo proclamaron las Naciones Unidas como el año internacional de las personas con discapacidad; y, en 1990, Estados Unidos aprobó la Ley de Discapacidades (ADA), lo que marcó un avance significativo en la lucha por la igualdad de acceso y oportunidades (Oliver, 1990; Oliver & Barnes, 2012; EEOC, 1990).

A partir del siglo XXI, se ha consolidado un enfoque más inclusivo y basado en los derechos humanos, dado que, en el 2006, a nivel internacional se adoptó la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual establece un marco global para fomentar la igualdad y la inclusión; y a nivel nacional, muchos países han implementado políticas para mejorar la accesibilidad, la participación laboral y la integración educativa de las personas con discapacidad (ONU, 2024).

En Colombia, a pesar de los avances normativos, la implementación efectiva de políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas con discapacidad enfrenta múltiples desafíos que limitan su impacto. Entre estos, destacan el incumplimiento de normativas por parte de las empresas, la falta de accesibilidad y adaptaciones adecuadas en los entornos laborales, y la escasa sensibilización y capacitación sobre la importancia de la inclusión. Además, la dificultad en el acceso a recursos financieros y la persistente desigualdad en el mercado laboral reflejan las barreras estructurales que impiden una verdadera inclusión. La fragmentación en la coordinación interinstitucional y la falta de un monitoreo y evaluación robustos agravan aún más la situación, dificultando la implementación de

soluciones sostenibles y efectivas.

Estos problemas requieren un enfoque integrado y coordinado que permita transformar las políticas en acciones concretas, garantizando que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el ámbito laboral y emprendedor, promoviendo así su inclusión y empoderamiento económico en la sociedad colombiana (BID, 2020).

Es importante destacar que, en los últimos años en Colombia, el DANE (2022) ha reportado datos clave sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia. Según sus informes, en 2022, se estimó que aproximadamente el 15,7% de la población con discapacidad en edad de trabajar estaba empleada, una cifra que refleja los desafíos persistentes en la inclusión laboral de este grupo. Las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo significativamente más altas que la población general, debido a la falta de accesibilidad, prejuicios y adaptación insuficiente en los lugares de trabajo (DANE, 2022). Entre 2022 y 2023, las estadísticas muestran una brecha persistente en la participación laboral, con una tasa de empleo inferior al 20% para personas con discapacidad (DANE, 2022 y 2023). Estos datos destacan la necesidad urgente de mejorar la aplicación de políticas inclusivas y garantizar un entorno laboral accesible y equitativo.

El acceso limitado a financiamiento, la falta de adaptaciones y la ausencia de sensibilización y capacitación también contribuyen a la baja inclusión en el mercado laboral formal, lo que subraya la importancia de un enfoque más coordinado entre instituciones gubernamentales y el sector privado para superar estas barreras (DANE,

2022 y 2023). Estos aspectos ilustran la urgencia de fortalecer la implementación y el monitoreo de las políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Colombia.

3. Sumarios teóricos: Inclusión laboral, emprendimiento y políticas públicas para personas con discapacidad

La inclusión laboral y el emprendimiento son pilares fundamentales para el desarrollo socioeconómico de cualquier sociedad, y su integración es especialmente crucial para personas con discapacidad. Este grupo a menudo está enfrentando barreras significativas en el acceso al empleo y oportunidades de negocio, por lo que requiere de un enfoque integral que promueva su participación en el mercado laboral. En este contexto, las políticas públicas desempeñan un papel esencial, no solo facilitando la igualdad de oportunidades, sino también fomentando un entorno inclusivo y accesible que permite a las personas con discapacidad contribuir plenamente a la economía.

3.1. Inclusión social y emprendimiento

La definición conceptual de inclusión laboral, emprendimiento y discapacidad es fundamental para entender su interrelación y el impacto en las personas con discapacidad. Comenzando por la discapacidad, la misma se define como una condición que afecta el cuerpo o la mente de una persona y hace que sea más difícil para la persona hacer ciertas actividades e interactuar con el mundo que la rodea (CDC, 2020). Por su parte, la inclusión

laboral se refiere a la participación equitativa de todos los individuos, incluidas las personas con discapacidad, en el mercado laboral y el acceso a oportunidades de empleo decente (International Labour Organization, 2019). Y el emprendimiento es la creación de empresas y la implementación de ideas empresariales que no solo buscan beneficios económicos, sino también la inclusión social de grupos marginados, como las personas con discapacidad (Kitching, 2014); en este sentido, puede observarse que se alude al emprendimiento como un proceso inclusivo, dada la incorporación de personas con alguna limitación en el campo laboral.

Completando estos tres conceptos, se puede definir la inclusión laboral y el emprendimiento en el contexto de la discapacidad como el proceso de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral y en actividades empresariales de manera equitativa, asegurando su participación decente. Este proceso implica la creación de condiciones que permitan a las personas con discapacidad superar las barreras que afectan su capacidad de realizar ciertas actividades e interactuar con el mundo, promoviendo tanto su inclusión social como el desarrollo económico.

Es en este contexto que se insertan las leyes y regulaciones para la discapacidad que ofrecen un marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Estas normativas se centran en establecer las condiciones necesarias para la integración de las personas con discapacidad en la vida económica, social y cultural, asegurando que puedan participar de manera activa y productiva en la sociedad.

3.2. Ley y política pública

Es importante distinguir que, en el contexto de las ciencias políticas y las políticas públicas, el término ley y política tienen relaciones específicas pero distintas.

Una ley es una norma jurídica que ha sido promulgada por una autoridad legislativa y que tiene fuerza vinculante. Las leyes son obligatorias y establecen reglas que deben seguir los ciudadanos y las instituciones de un país, las mismas son herramientas concretas y formales que se utilizan para implementar políticas públicas (Rosler, 2020). Entendiendo, la política pública como un conjunto de decisiones y acciones adoptadas por un gobierno o una autoridad para resolver un problema o regular una actividad en la sociedad. Las políticas públicas son más amplias que las leyes e incluyen objetivos, estrategias, programas y regulaciones diseñadas para alcanzar metas específicas en un área de interés público, como la salud, la educación, la seguridad, entre otros (Subirats et al, 2008; Aguilar, 1996; Villanueva, 1996; Meny & Thoenig, 1992; Rosler, 2020).

Vale destacar, que existe una estrecha relación entre la ley y la política pública, ya que una política pública puede ser implementada a través de leyes. Por ejemplo, en función del tema que nos atañe, una política pública orientada a la inclusión laboral de personas con discapacidad puede requerir la creación de leyes que regulen la accesibilidad, la igualdad de oportunidades laborales, y los incentivos fiscales para empresas que contraten a personas con discapacidad.

En general, se destaca que la ley es un instrumento legal que concreta una política pública, dándole un marco jurídico para su ejecución y cumplimiento. Sin leyes que respalden una política,

su implementación puede ser difícil de controlar o aplicar de manera efectiva. Las leyes crean un marco normativo dentro del cual una política pública opera, definen los límites y las condiciones bajo las cuales se deben cumplir los objetivos de la política. Por lo que una ley puede ser vista como una manifestación concreta de una política pública, mientras que una política pública es una estrategia más amplia que puede ser ejecutada mediante leyes, regulaciones, programas y otras acciones gubernamentales (Subirats et al, 2008; Aguilar, 1996; Villanueva, 1996; Meny y Thoenig, 1992; Rosler, 2020).

En general, se destaca que la ley y la política pública están intrínsecamente conectadas, ya que la primera establece el marco legal que guía la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas. Donde las leyes actúan como instrumentos normativos que traducen los objetivos de las políticas públicas en acciones concretas, asegurando su cumplimiento y regulación dentro de un sistema jurídico.

En este contexto, la clasificación de las políticas públicas resulta esencial para entender cómo diferentes tipos de políticas (sean distributivas, regulativas, redistributivas o constitutivas) operan dentro del marco legal para abordar problemas sociales específicos, como la inclusión laboral y el emprendimiento para personas con discapacidad.

3.3. Clasificación de las políticas públicas

Las políticas públicas pueden ser clasificadas según la propuesta de Theodore Lowi, quien presenta un enfoque teórico que busca categorizar las políticas públicas según sus efectos y la manera en que distribuyen beneficios y cargas en la sociedad. Lowi (1964; 1969; 1976; 1995a;

1995b) plantea que las políticas pueden ser clasificadas en cuatro tipos principales: distributivas, reguladoras, redistributivas y constitutivas. Cada una de estas categorías tiene características específicas y se basa en diferentes fundamentos teóricos.

a. Políticas Distributivas: Las políticas distributivas asignan recursos, beneficios o servicios a segmentos específicos de la población. Su objetivo principal es la provisión de bienes y servicios que no están disponibles en el mercado de manera adecuada. Estas políticas se fundamentan en la teoría del bien público y la teoría del bienestar social. Proponen que el gobierno debe intervenir para proporcionar bienes y servicios que beneficien a la sociedad en general, pero que el mercado no puede suministrar de manera eficiente (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b). Ejemplos: Subvenciones, incentivos fiscales, programas de infraestructura, entre otros.

b. Políticas Reguladoras: Las políticas reguladoras imponen restricciones o directrices sobre la conducta de individuos, grupos o empresas. Están diseñadas para controlar o modificar el comportamiento en sectores específicos. Se basan en la teoría de la regulación, que sostiene que la intervención gubernamental es necesaria para corregir fallos del mercado, proteger a los consumidores, garantizar la competencia justa y preservar el bienestar público (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

Ejemplos: Normas ambientales, regulaciones de seguridad, leyes antimonopolio, entre otros.

c. Políticas Redistributivas: Las políticas redistributivas buscan modificar la distribución de recursos y beneficios entre diferentes grupos sociales. Su propósito es disminuir las discrepancias y promover la justicia social. Están fundamentadas en teorías de justicia distributiva y equidad, que argumentan que el gobierno tiene la responsabilidad de intervenir para corregir desigualdades económicas y sociales mediante la redistribución de ingresos y oportunidades (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b). Ejemplos: Programas de bienestar social, impuestos progresivos, subsidios directos a grupos vulnerables; entre otros

d. Políticas Constitutivas: Establecen el marco institucional y normativo dentro del cual operan las demás políticas. Definen los roles y estructuras de las instituciones gubernamentales y determinan cómo se toman las decisiones públicas. Se fundamentan en teorías de institucionalismo y gobernanza, que destacan la importancia de las estructuras y reglas institucionales en la configuración y funcionamiento del gobierno y la política pública (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b). Ejemplos: Constitución, leyes orgánicas, creación de agencias gubernamentales.

La clasificación de políticas permite predecir y entender las dinámicas políticas y los conflictos que pueden

1 Theodore J. Lowi (1931-2017) fue un destacado politólogo estadounidense, reconocido por su influencia en el campo de las políticas públicas y la teoría política. Fue profesor en la Universidad de Cornell y es ampliamente conocido por sus contribuciones teóricas que han moldeado el estudio de las políticas públicas. Lowi argumentó que cada tipo de política implica diferentes dinámicas políticas y patrones de comportamiento. Su enfoque fue innovador porque conectó el tipo de política con el comportamiento político y la estructura del poder, lo que ayudó a entender cómo las decisiones de política pública influyen la política y viceversa. Este enfoque ha sido esencial en la disciplina y sigue siendo una herramienta clave en el análisis de políticas públicas.

surgir en la formulación e implementación de políticas públicas. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

• **Criterios de clasificación de las políticas públicas**

En la teoría de las políticas públicas de Theodore Lowi¹ (Lowi, 1964; 1969), los criterios de agregación, coerción, individualidad y colectiva (Ver cuadro 1) se utilizan para clasificar y entender los diferentes tipos de políticas públicas.

a. **Criterio de Agregación:**

se refiere a cómo se agrupan los beneficiarios y las formas en que se toman las decisiones sobre la distribución de los recursos. Las políticas pueden ser agregadas de manera que beneficien a grandes grupos de personas de manera uniforme o a grupos más específicos y segmentados (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Constitutivas:** Suelen tener una alta agregación, ya que establecen el marco general para el funcionamiento del sistema y afectan a grandes grupos de manera amplia. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Regulatoras:** También presentan un alto grado de agregación al establecer normas y regulaciones que afectan a un amplio espectro de actores y sectores (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Redistributivas:** Tienen un carácter de agregación variado, ya que los recursos pueden redistribuirse de manera significativa entre diferentes grupos (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Distributivas:** Tienen una agregación más específica y dirigida, beneficiando directamente

a ciertos grupos o sectores (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

b. Criterio de Coerción: Examina cómo se ejerce el poder y la autoridad para implementar las políticas. Las políticas pueden requerir el uso de coerción para forzar a los actores a cumplir con las normativas establecidas (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Constitutivas:** Pueden involucrar coerción en la medida en que crean las bases legales y estructuras para el funcionamiento de otras políticas y requieren el cumplimiento de normas establecidas (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Regulatoras:** Frecuentemente, implican coerción, ya que imponen regulaciones y estándares que deben ser cumplidos por los actores afectados. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Redistributivas:** También pueden usar coerción, especialmente cuando se imponen impuestos o se aplican mecanismos para redistribuir recursos. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Distributivas:** Tienen menos coerción directa, ya que se enfocan en proporcionar beneficios o recursos a grupos específicos sin necesariamente imponer restricciones a otros. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

c. Criterio de Individualidad: se refiere a si la política se aplica a nivel individual o colectivo. Las políticas individuales se centran en casos específicos, mientras que las colectivas afectan a grupos más grandes. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Constitutivas:** Tienen un enfoque colectivo, ya que establecen principios y estructuras

que afectan a toda la sociedad o a grandes sectores. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

- **Políticas Reguladoras:** También son colectivas, ya que establecen normas y reglas que afectan a todos los actores dentro de un sector o área. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Redistributivas:** Tienen un enfoque tanto colectivo como individual, redistribuyendo recursos entre diferentes grupos o individuos según sus necesidades. (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Distributivas:** Generalmente, tienen un enfoque colectivo al distribuir recursos o beneficios a grupos específicos, aunque también pueden tener componentes individuales (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

d. Criterio Colectivo: examina si la política está diseñada para abordar problemas a nivel de grupo o comunidad. Las políticas colectivas buscan resolver problemas comunes a grandes grupos

de personas.

- **Políticas Constitutivas:** Son inherentemente colectivas, ya que definen el marco general y las normas que afectan a toda la sociedad (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Reguladoras:** También son colectivas, ya que regulan las actividades y comportamientos de grandes grupos de actores en diversos sectores (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Redistributivas:** En su mayoría, son colectivas, dado que buscan redistribuir recursos para abordar desigualdades entre grandes segmentos de la población (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).
- **Políticas Distributivas:** Pueden tener un enfoque tanto colectivo como específico, ya que pueden beneficiar a sectores particulares mientras buscan resolver necesidades colectivas (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

Cuadro 1 Tipología de Políticas Públicas según Lowi

AGREGACIÓN			
COERCIÓN	Individual		Colectiva
	Remota	Distributivas	Constitutiva
	Inmediata	Reguladora	Redistributiva

Fuente: Lowi (1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

Estos criterios facilitan la comprensión de cómo las políticas afectan a distintos grupos y cómo se implementan, ya sea a través de normas generales, regulaciones específicas o mecanismos de redistribución. Esta clasificación proporciona una base para analizar y mejorar las políticas en su

diseño y ejecución, adaptándolas a las necesidades y contextos específicos de la sociedad.

A continuación, se presenta el cuadro resumen (cuadro 2) de los criterios de clasificación de las políticas públicas según Theodore Lowi.

Cuadro 2
Criterios de clasificación de las políticas públicas

Criterios	Políticas Constitutivas	Políticas Regulatoras	Políticas Redistributivas	Políticas Distributivas
Agregación	Alta agregación. Afectan a grandes grupos de manera amplia	Alta agregación. Establecen normas que impactan a un amplio espectro de actores	Agregación variada. Redistribuyen recursos entre diferentes grupos	Agregación específica. Benefician directamente a grupos o sectores específicos.
Coerción	Pueden involucrar. Coerción al crear las bases legales para otras políticas	Implican coerción. Imponen regulaciones que deben cumplirse	Usan coerción en la ampliación de impuestos o mecanismos de redistribución	Menor coerción directa. Enfocadas en proporcionar beneficios a grupos específicos
Individualidad	Enfoque colectivo. Afectan a toda la sociedad o grandes sectores	Enfoque colectivo. Normas que impactan a todos los actores dentro de un sector	Enfoque colectivo e individual. Redistribuyen recursos según necesidades de grupos o individuos	Enfoque colectivo, pero pueden tener componentes individuales. Distribuyen recursos a grupos específicos
Colectividad	Inherentemente colectivas. Definen el marco general para toda la sociedad	Colectivas. Regulan actividades y comportamientos de grandes grupos de actores	Mayormente colectivas. Abordan desigualdades entre grandes segmentos de población.	Enfoque colectivo o específico. Benefician a sectores particulares mientras abordan necesidades colectivas

Fuente: Elaboración propia a partir de Lowi (1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

La clasificación de políticas públicas permite analizar con mayor precisión el alcance y el impacto que tienen en la sociedad. En el contexto de las leyes y regulaciones para la discapacidad, esta clasificación ofrece una herramienta útil para entender cómo los distintos enfoques, como las políticas distributivas, redistributivas, reguladoras y constitutivas, influyen en la inclusión social y económica de las personas con discapacidad. Cada tipo de política aborda diferentes aspectos del problema, desde la creación de marcos normativos hasta la reasignación de recursos, lo que resalta la complejidad y multidimensionalidad de las políticas públicas en este ámbito.

4. Leyes y regulaciones para la discapacidad

En Colombia, hay varias leyes y regulaciones que abordan la discapacidad y su relación con las microempresas, enfocándose

en la inclusión laboral, el apoyo al emprendimiento y la eliminación de barreras, que pueden ser identificadas bajo la tipología de Lowi y ofrece varios planteamientos que pueden ser aplicados al análisis de las políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia (Lowi, 1964; 1969; 1976; 1995a; 1995b).

La Ley 361 de 1997, conocida como la Ley de Discapacidad en Colombia, establece un marco normativo integral para proteger los derechos de las personas con discapacidad. Su objetivo principal es promover su integración social, laboral y económica, garantizando la igualdad de oportunidades. La ley establece disposiciones sobre accesibilidad, salud, educación, empleo y participación en la vida social y política, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso pleno a sus derechos y puedan desenvolverse con autonomía. Además, prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad y establece incentivos para

la inclusión laboral de esta población (Ley 361 de 1997). Esta ley, como política reguladora, impone obligaciones a los empleadores y otros actores sociales para asegurar la inclusión y accesibilidad. También es redistributiva porque busca reasignar recursos y oportunidades hacia las personas con discapacidad, asegurando que reciban beneficios y apoyos que antes no tenían.

La Ley 1145 de 2007, funda el Sistema Nacional de Discapacidad en Colombia y crea un marco institucional para coordinar las políticas y acciones dirigidas a promover la inclusión, la igualdad de oportunidades y el acceso a derechos para las personas con discapacidad en el país. Esta ley busca articular, esfuerzos entre entidades públicas, privadas y la sociedad civil para mejorar la calidad de vida de esta población, garantizando su participación en la sociedad. (Ley 1145 de 2007). Además, la ley define responsabilidades claras para las diferentes instituciones del Estado en la implementación de políticas de discapacidad. Esta ley es considerada como una política constitutiva porque define y organiza el marco institucional. También tiene un componente regulador, ya que establece normas y procedimientos para la implementación de políticas de inclusión y accesibilidad.

Por otro lado, la Ley 1346 de 2009, ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, e instituye el compromiso del Estado colombiano de garantizar los derechos y la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Esta ley se considera constitutiva porque formaliza la adopción de un tratado internacional y redefine las

obligaciones del Estado. También se identifica como regulativa porque impone nuevas normas y estándares que deben ser seguidos para asegurar los derechos de las personas con discapacidad.

Por su parte, la Ley 1429 de 2010, con la cual se formaliza la generación de empleo, y cuyo propósito ha sido incentivar la formalización durante las primeras etapas de la creación de empresas, con esta se busca implementar medidas que incrementen los beneficios asociados a la formalización y, al mismo tiempo, se reduzcan los costos involucrados. Con esto se pretende facilitar que los nuevos emprendimientos opten por un camino formal desde su inicio, garantizando así un entorno más favorable para su desarrollo y crecimiento (Ley 1429 de 2010). Esta ley se constituye en una política de tipo distributiva, puesto que ofrece incentivos para la creación de nuevas micro, pequeñas y medianas empresas, incluyendo medidas específicas para personas con discapacidad. Con esta ley se proporcionan recursos y beneficios (como incentivos fiscales) a los emprendedores. Y es regulativa porque establece requisitos y condiciones para acceder a estos beneficios, promoviendo la formalización y generación de empleo inclusivo.

En cuanto a la Ley 1618 de 2013, establece las normativas necesarias para asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, en alineación con los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta ley busca asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder y disfrutar de todos sus derechos en igualdad de condiciones con los demás, promoviendo su inclusión en áreas clave como la salud,

la educación, el trabajo, la accesibilidad, y la participación en la vida política y pública. Además, la ley establece las responsabilidades del Estado, las entidades públicas y privadas, y la sociedad en general para eliminar las barreras que limitan el acceso de las personas con discapacidad a sus derechos fundamentales (Ley 1618 de 2013). Esta ley se caracteriza por ser de tipo regulativa, por buscar garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante medidas de inclusión. Y es redistributiva porque promueve la reasignación por parte del Estado de recursos y beneficios para favorecer a las personas con discapacidad.

Para 2015 se realizó la modificación del Decreto 1083, que regula la función pública en Colombia, y se adicionó un nuevo capítulo (Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2) que establece directrices sobre la cuota mínima de empleo de personas con discapacidad en el sector público (Decreto 1083 de 2015). Esta adición obliga a las entidades públicas a cumplir con un porcentaje específico de contratación de personas con discapacidad, asegurando así su inclusión laboral y fortaleciendo las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral gubernamental. Este Decreto se constituye en una política distributiva que ofrece beneficios fiscales directos a las empresas; y, en segundo lugar, es reguladora porque impone condiciones y requisitos que las empresas deben cumplir para obtener dichos incentivos, promoviendo la inclusión laboral. (Presidencia de la República de Colombia, 2017).

Para el 2020 se aprueba la Ley 2069, la misma tiene como objetivo establecer un marco regulatorio para fomentar el emprendimiento en Colombia, con

un enfoque especial en la creación de condiciones favorables para el desarrollo empresarial en el país. Esta es la Ley de Emprendimiento, la cual busca apoyar la creación y sostenibilidad de nuevas empresas mediante la simplificación de trámites, la reducción de cargas burocráticas, el acceso a financiamiento y la promoción de la innovación (Ley 2069 de 2020). La ley también se enfoca en fortalecer las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), con el propósito de contribuir al crecimiento económico, la generación de empleo y el desarrollo social. Además, establece mecanismos de apoyos específicos para grupos vulnerables, incluyendo jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad, facilitando su integración al ecosistema emprendedor. (Ley 2069 de 2020). Esta ley es de tipo distributiva porque fomenta la asignación de recursos, apoyo y beneficios a los emprendedores. Y a su vez, es regulativa porque instaura las normas y procedimientos para acceder a beneficios, promoviendo un entorno inclusivo para el emprendimiento (Ley 2069 de 2020).

De manera muy particular, se tiene el CONPES 166/2013, el cual es una política pública clave en Colombia porque establece la estrategia para la inclusión y participación de las personas con discapacidad. Este documento define un marco de acción para garantizar que las personas con discapacidad accedan plenamente a sus derechos y participen activamente en la sociedad. El CONPES aborda áreas como la educación inclusiva, el empleo, la salud, la accesibilidad y la protección social, proponiendo acciones específicas que deben ser implementadas por las entidades del Estado. Su objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de

vida de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión en todos los ámbitos de la vida pública y privada en Colombia. El CONPES se constituye en una política pública integral con un enfoque redistributivo y regulador

que busca promover la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en Colombia, garantizando el cumplimiento de sus derechos en todos los ámbitos de la vida (cuadro 3).

Cuadro 3 Tipo de Política pública según Lowi para personas con discapacidad

Ley	Tipo de política pública
Ley 361 de 1997	Reguladora y Redistributiva
Ley 1145 de 2007	Constitutiva y Reguladora
Ley 1346 de 2009	Constitutiva y Reguladora
Ley 1429 de 2010	Distributiva y Reguladora
Ley 1618 de 2013	Reguladora y Redistributiva
Decreto 1083 de 2015	Reguladora y Distributiva
Ley 2069 de 2020	Reguladora y Distributiva
Conpes 166 de 2013	Reguladora y Redistributiva

El análisis de las diferentes normativas sobre discapacidad en Colombia utiliza una combinación de políticas distributivas, reguladoras, redistributivas y constitutivas orientadas a promover la inclusión y el empoderamiento económico de las personas con discapacidad, lo que está estrechamente relacionado con el punto que aborda los actores, intereses y resistencias en las políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas discapacitadas.

Este vínculo resalta cómo la implementación de estas normativas depende no solo del diseño de las políticas, sino también de la interacción entre los distintos actores involucrados, sus intereses y las resistencias que surgen en el proceso de ejecución. Entender esta interacción es crucial para desarrollar estrategias efectivas que superen las barreras y fortalezcan las oportunidades para la inclusión laboral y

el emprendimiento de las personas con discapacidad en Colombia.

5. Actores, intereses y resistencia en las políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas discapacitadas

Las políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas con discapacidad involucran a una amplia gama de actores, cada uno con roles y responsabilidades específicas. Según Sabatier y Jenkins-Smith (1993), los actores en las políticas públicas incluyen el gobierno (tanto en niveles nacionales como locales), las organizaciones no gubernamentales (ONG), el sector privado, las instituciones educativas y las propias personas con discapacidad y sus familias. Asimismo, los actores involucrados, sus intereses y las

posibles resistencias son cruciales para la implementación efectiva de políticas de emprendimiento e inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia. Entre los principales actores, destacan:

Gobierno Nacional y Local, cuyo interés no es más que promover la inclusión social y económica, cumplir con marcos legales y tratados internacionales, mejorar indicadores de empleo y desarrollo. Las posibles resistencias están asociadas a las propiamente burocráticas, limitaciones presupuestarias, y prioridades políticas cambiantes.

Empresas privadas, su interés está orientado a la responsabilidad social corporativa, beneficios fiscales, mejorar la imagen pública, diversificar la fuerza laboral. Sin embargo, entre las posibles resistencias, pueden destacarse los costos adicionales de adaptación, prejuicios y estigmatización, falta de conocimiento sobre beneficios y procesos inclusivos.

Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y Asociaciones de Personas con Discapacidad, su interés está basado en la promoción de los derechos y bienestar de las personas con discapacidad y garantizar la implementación efectiva de políticas inclusivas. Las posibles resistencias están basadas en los escasos recursos para influir en las políticas públicas, posible descoordinación entre organizaciones.

Instituciones Educativas y de Formación, su interés se basa en el fomento de la inclusión educativa y laboral, y desarrollo de programas de formación accesibles. Su resistencia puede estar basada en la falta de recursos e infraestructura accesible, resistencia a cambios curriculares y metodológicos.

Personas con discapacidad, su interés es el acceso equitativo a oportunidades laborales y de emprendimiento, eliminación de barreras físicas y sociales. Sin embargo, la desconfianza en la efectividad de las políticas, el miedo a la discriminación, la falta de información sobre sus derechos, pueden constituirse en posibles resistencias.

Familias y redes de apoyo, apoyo integral para sus familiares con discapacidad, acceso a recursos y oportunidades. Entre las posibles resistencias, podría resaltarse la falta de tiempo y recursos para apoyar el proceso de inclusión, preocupación por la seguridad y el bienestar.

La interacción que debe generarse entre estos actores se basa en una colaboración y coordinación constante. El gobierno debe liderar, ofreciendo un marco regulatorio y recursos. Las empresas privadas, apoyadas por incentivos, deben adoptar prácticas inclusivas. Las ONG y asociaciones actúan como puentes entre las políticas y la comunidad, garantizando que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas. Finalmente, las instituciones educativas deben adaptarse para formar a las personas con discapacidad, preparándolas para un mercado laboral inclusivo. La sinergia entre estos actores es crucial para superar resistencias y promover un entorno verdaderamente inclusivo y equitativo.

Para cerrar, es importante considerar que cada uno de estos actores tiene intereses y objetivos específicos que pueden tanto presentar desafíos como ofrecer oportunidades para mejorar la inclusión y el emprendimiento.

6. Desafíos y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad

Los desafíos actuales que enfrentan los actores para las políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia abarcan desde lo normativo hasta los procesos de monitorización, así se tiene entre los principales desafíos:

1. Cumplimiento de normativas: A pesar de contar con un marco legal robusto, muchas empresas no cumplen con las cuotas de inclusión laboral establecidas por la ley. La supervisión y la aplicación de sanciones para asegurar el cumplimiento siguen siendo insuficientes (Ministerio del Trabajo, s/f).
 2. Accesibilidad y adaptaciones: Existen barreras significativas en términos de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo. Muchas empresas carecen de las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera efectiva (Fundación ONCE, 2024; CE, 2021; OIT, 2007).
 3. Falta de capacitación y sensibilización: Tanto los empleadores como la sociedad en general carecen de la sensibilización y capacitación necesarias sobre la importancia y los beneficios de la inclusión laboral. Esto conduce a prejuicios y a una falta de oportunidades para las personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, s/f; DANE, 2024; DANE, 2023).
 4. Acceso limitado a recursos financieros: Las personas con discapacidad enfrentan dificultades adicionales para acceder a financiamiento y recursos para emprender, por las barreras burocráticas, la falta de adaptaciones en los procesos de apoyo, y la escasa información sobre las oportunidades disponibles limitan su capacidad para iniciar y mantener negocios (CONPES, 2013).
 5. Desigualdad en el mercado laboral: A pesar de las políticas, persiste una brecha significativa en las tasas de empleo entre personas con y sin discapacidad. Esto se debe, en parte, a la discriminación, la falta de adaptaciones razonables, y la subvaloración de las habilidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral (CONPES, 2013).
 6. Falta de Coordinación Interinstitucional: La implementación efectiva de las políticas de inclusión requiere una mejor coordinación entre las diferentes instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado. La fragmentación en los esfuerzos dificulta la creación de un entorno cohesivo para la inclusión. (DANE, 2013).
 7. Monitoreo y evaluación deficientes: La falta de mecanismos de monitoreo y evaluación robustos para las políticas de inclusión limita la capacidad para medir su efectividad y realizar ajustes necesarios. Sin una evaluación continua, es difícil identificar y corregir fallas en la implementación. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).
- En conjunto, estos desafíos subrayan la necesidad de un enfoque

más integrado y coordinado para asegurar que las políticas de inclusión y emprendimiento realmente beneficien a las personas con discapacidad en Colombia. Para contrarrestar los desafíos en las políticas de emprendimiento de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia, se pueden implementar las siguientes estrategias:

1. Fortalecer el cumplimiento de normativas

Acciones: Intensificar la supervisión y el control por parte de entidades gubernamentales como la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Trabajo. Además, se pueden establecer incentivos y sanciones más efectivas para las empresas que no cumplan con las normativas.

Ejemplo: Crear un sistema de certificación para empresas que cumplan con altos estándares de inclusión laboral.

2. Mejorar la accesibilidad y las adaptaciones en el entorno laboral

Acciones: Implementar programas de financiamiento y asistencia técnica para que las empresas puedan hacer las adecuaciones necesarias en sus infraestructuras. Al mismo tiempo, desarrollar normativas más estrictas sobre accesibilidad en los lugares de trabajo.

Ejemplo: Establecer fondos especiales para apoyar a las pequeñas y medianas empresas en la adaptación de sus instalaciones para personas con discapacidad.

3. Promover la capacitación y sensibilización

Acciones: Desarrollar campañas nacionales de sensibilización y programas de formación específicos para empleadores y empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad. Esto puede incluir capacitación en competencias digitales y habilidades

blandas para personas con discapacidad.

Ejemplo: Implementar un programa de formación en línea, accesible y gratuito, dirigido a empresas y trabajadores sobre inclusión laboral.

4. Facilitar el acceso a recursos financieros

Acciones: Crear líneas de crédito y subsidios específicos para emprendedores con discapacidad. Igualmente, establecer programas de mentoría y acompañamiento técnico para facilitar el acceso a recursos financieros.

Ejemplo: Desarrollar un fondo nacional de apoyo a emprendedores con discapacidad, que incluya subvenciones y préstamos con tasas de interés bajas.

5. Reducir la desigualdad en el Mercado Laboral

Acciones: Fomentar políticas de contratación inclusiva en el sector público y privado. También, se pueden implementar cuotas obligatorias de empleo para personas con discapacidad en grandes empresas.

Ejemplo: Establecer una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad en empresas con más de 100 empleados.

6. Mejorar la Coordinación Interinstitucional

Acciones: Crear comités interinstitucionales permanentes que incluyan a representantes de diferentes ministerios, entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para coordinar y supervisar la implementación de políticas de inclusión.

Ejemplo: Establecer una plataforma digital que permita la coordinación en tiempo real entre todas las instituciones involucradas en la inclusión laboral.

7. Fortalecer el monitoreo y evaluación

Acciones: Desarrollar sistemas

de indicadores claros y específicos para medir el impacto de las políticas de inclusión laboral y emprendimiento. Involucrar a entidades independientes para realizar evaluaciones periódicas.

Ejemplo: Implementar un sistema de informes anuales sobre el estado de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con datos desagregados por sectores y regiones.

8. Involucrar a la sociedad civil y al sector privado

Acciones: Fomentar alianzas público-privadas y con organizaciones de la sociedad civil para desarrollar proyectos de inclusión y sensibilización. Incentivar la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el diseño y evaluación de políticas.

Ejemplo: Crear un consejo consultivo que incluya a personas con discapacidad, empresas y ONG para asesorar al gobierno en políticas de inclusión.

Estas estrategias pueden contribuir a superar los desafíos actuales, promoviendo una mayor equidad e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y en el emprendimiento en Colombia.

7. Conclusión

Se destaca la importancia de un marco normativo sólido, el cual ha sido fundamental para la promoción de la inclusión laboral y el emprendimiento de esta población. A través de políticas distributivas, redistributivas, reguladoras y constitutivas, se han implementado leyes que buscan no solo eliminar las barreras, sino también fomentar un entorno más equitativo en términos de acceso a empleo y recursos financieros.

La inclusión laboral y el

emprendimiento para personas con discapacidad en Colombia no deben entenderse únicamente como políticas aisladas o programas temporales. Estos elementos representan un cambio profundo en la manera en que la sociedad y el mercado laboral perciben la discapacidad. A través de un enfoque integral que incluye normativas claras, estrategias de sensibilización, y la eliminación de barreras tanto físicas como sociales, se configura un entorno en el que las personas con discapacidad no solo participan, sino que también contribuyen activamente al desarrollo económico y social del país.

El desafío radica en construir un ecosistema sostenible donde los esfuerzos de inclusión se mantengan y evolucionen, adaptándose a las nuevas realidades y necesidades. Esto implica no solo la implementación efectiva de las leyes y políticas, sino también la creación de una cultura organizacional y social que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades. Al considerar estos aspectos, se evidencia la necesidad de una colaboración continua entre el sector público, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales, las instituciones educativas y las personas con discapacidad, junto con sus familias.

Esta interacción debe ser vista como un motor para la innovación social y económica, donde cada actor no solo cumple con su rol, sino que también se convierte en un agente de cambio. La inclusión laboral y el emprendimiento no son un fin en sí mismos, sino un medio para construir una sociedad más justa y equitativa, donde la discapacidad no sea una barrera, sino una oportunidad para redefinir el progreso y el desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. (1996). Estudio introductorio. En *La hechura de las políticas públicas* (2ª ed., pp. 15-84). Miguel Ángel Porrúa.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *¿Cómo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?* Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/factor-trabajo/es/inclusion-laboral-personas-con-discapacidad/>
- CDC (2020). *Las discapacidades y la salud*. [https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=Una%20discapacidad%20es%20una%20afecci%C3%B3n,\(restricciones%20a%20la%20participaci%C3%B3n\)](https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=Una%20discapacidad%20es%20una%20afecci%C3%B3n,(restricciones%20a%20la%20participaci%C3%B3n))
- Comisión Europea-CE (2021). *Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=es>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo-EEOC (1990). *La ADA: Sus responsabilidades como empleador*. [https://www.eeoc.gov/es/publications/la-ada-sus-responsabilidades-como-empleador-0#:~:text=La%20Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20de%201990%20\(ADA\)%20,\(estatales%20y%20locales%2C%20en%20las](https://www.eeoc.gov/es/publications/la-ada-sus-responsabilidades-como-empleador-0#:~:text=La%20Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20de%201990%20(ADA)%20,(estatales%20y%20locales%2C%20en%20las)
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia, & Departamento Nacional de Planeación-Compes (2013). *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Compes/Social/166.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2013). Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. CONPES 166. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Compes/Social/166.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2018). *Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018>
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2022). *Boletín técnico*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-informacion-historica>
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2022). *Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_estado%20actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en%20Colombia_presentacion.pdf
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2023). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Enero – marzo 2023*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Departamento Nacional de Planeación- DANE (2023). *Boletín Técnico*. <https://www.dane.gov.co/index.php/>

[estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-informacion-historica](#)

- Departamento Nacional de Planeación-DANE (2024). *Mercado laboral de las personas con discapacidad - Información histórica*. https://www.google.com/search?q=Mercado+laboral+de+las+personas+con+discapacidad+-+Informaci%C3%B3n+hist%C3%B3rica&oq=Mercado+laboral+de+las+personas+con+discapacidad+-+Informaci%C3%B3n+hist%C3%B3rica&gs_lcrp=EgZjaHJvbWU-qBggAEEUYOzIGCAAQRRg7Mg-YIARBFGDzSAQg4ODc5ajBqNKg-CALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Fundación ONCE (2024). *CERMI y Fundación ONCE reúnen en Zaragoza a la juventud con discapacidad bajo el lema Asegurar el motor de cambio*. <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias>
- International Labour Organization (2019). *Discapacidad y Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/discapacidad-y-trabajo>
- Kitching, J. (2014). *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*. OECD.
- Ley 1145 de 2007. por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 46685, de 17 de julio de 2007. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>
- Ley 1429 de 2010. Declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-686 de 2011. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial 47818, de 29 de diciembre de 2010. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679908>
- Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial 48717 de febrero 27 de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- Ley 2069 de 2020. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>
- Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42978, 11 de febrero 1997. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Lowi, T. J. (1964). American business, public policy, case studies, and political theory. *World Politics*, 16(4), 677-715. https://perguntasapo.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/06/lowi_1964_.pdf
- Lowi, T. J. (1969). *The End of Liberalism: The Second Republic of the United States*. W.W. Norton & Company.
- Lowi, T. J. (1976). *American Government: Incomplete Conquest*. CBS College Publishing.
- Lowi, T. J. (1995a). *The Politics of Public Policy*. Johns Hopkins University Press.

Políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad

Vidal, Jaidith Eneth; Ortega Loaiza, Leilys Zullin y Cadena Martínez, Laura Milena _____

- Lowi, T. J. (1995b). *The End of the Republican Era*. University of Oklahoma Press.
- Meny, Y., & Thoenig, J. (1992). *Las políticas públicas* (1ª ed.). Editorial Ariel.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2018). 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-2013-2022.pdf>
- Ministerio de Salud. (2013). *Balance del proceso reglamentario Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Diario Oficial No. 48.717, 27 de febrero de 2013. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Ministerio de Salud. (2024). *Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>
- Ministerio del Trabajo (s/f). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperada de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- OIT (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices*. <https://www.ilo.org/es/publications/lograr-la-igualdad-de-oportunidades-en-el-empleo-para-las-personas-con-o>
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Palgrave Macmillan.
- Oliver, M., & Barnes, C. (2012). *The New Politics of Disablement*. Palgrave Macmillan.
- OMS. (2023). *Discapacidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ONU. (2024). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 2011 de 2017*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>
- Rösler, A. (2020). *La ley es la ley: Autoridad e interpretación en la filosofía del derecho*. (1ª reimp.). Katz Editores.
- Sabatier, P. A., & Jenkins-Smith, H. C. (1993). *Policy Change and Learning: An Advocacy Coalition Approach*. Westview Press.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., & Varone, F. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Ariel.
- Villanueva, L. (1996). *La hechura de las políticas públicas*. (2ª ed.). Miguel Ángel Porrúa.