

Inclusión laboral de personas con discapacidad **desde un enfoque diferencial del SG-SST**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) ha dejado de ser una acción voluntaria de responsabilidad social empresarial para convertirse en una obligación ética, legal y estratégica dentro de las organizaciones modernas.

En Colombia, la evolución normativa en materia de derechos humanos, inclusión social y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha impulsado la necesidad de incorporar un enfoque diferencial de discapacidad dentro de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entendiendo que las condiciones laborales no afectan de manera homogénea a toda la población trabajadora.

La discapacidad, desde el modelo biopsicosocial reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, no debe comprenderse únicamente como una condición individual, sino como el resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales y las barreras del entorno. En este sentido, una organización puede convertirse en facilitadora de la inclusión o, por el contrario, en un escenario de exclusión, cuando no implementa



Autor y conferencista invitado

Bernardo A. Ortiz Gamboa.

Fisioterapeuta integral con más de 14 años de experiencia en entidades públicas y privadas.

Especialista en cuidado crítico y manejo ventilatorio, así como en Administración y Dirección de Entidades Prestadoras de Servicios de Salud. Certificador de discapacidad, calificador del funcionamiento, discapacidad y salud. (CIF). Exsecretario Técnico de la Comisión Nacional de SST del sector salud en el Ministerio del Trabajo y ponente aliado del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en diversos escenarios técnico-académicos.

ajustes razonables, accesibilidad y mecanismos de participación efectiva y diseño universal.

Las cifras actuales evidencian la relevancia del tema para los profesionales de la SST. En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), aproximadamente 3,13 millones de personas presentaban, para 2023, alguna discapacidad, lo que representa cerca del 5,6 % de la población mayor de cinco años. Adicionalmente, se estima que alrededor de 1,9 millones de PcD se encuentran en edad de trabajar. Sin embargo, la vinculación formal continúa siendo limitada.

Estas cifras reflejan no solo brechas estructurales de acceso al empleo, sino también la necesidad urgente de fortalecer estrategias organizacionales orientadas a la inclusión laboral sostenible.

Con base en este contexto, la Ley 2466 de 2025, representa un avance significativo para la consolidación de políticas inclusivas en los entornos laborales colombianos. La norma establece obligaciones relacionadas con la contratación de personas con discapacidad y fortalece los mecanismos de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo. Particularmente, el numeral 17 del artículo 15 señala la obligación empresarial de cumplir con porcentajes mínimos de vinculación laboral de PcD, sin perjuicio de que las empresas puedan superar voluntariamente los mismos. Asimismo, consagra que su incumplimiento conlleva sanciones administrativas conforme a lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013.

No obstante, el verdadero desafío no radica únicamente en contratar personas con discapacidad, sino en garantizar condiciones laborales seguras, accesibles y libres de discriminación. En este punto, el SG-SST adquiere un papel determinante cuyas implicaciones, retos y oportunidades serán tema de análisis en la conferencia que presentaré en el 59 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente.

Allí exploraremos por qué la implementación de un enfoque diferencial implica reconocer que las PcD no constituyen un grupo homogéneo y que las medidas preventivas deben adaptarse a las características funcionales, sensoriales, cognitivas o psicosociales de cada trabajador.



Desde la perspectiva técnica, la transversalización del enfoque diferencial en el SG-SST requiere intervenir múltiples componentes organizacionales. Entre ellos, se destaca la accesibilidad física de los entornos laborales, la adecuación de señalización y rutas de evacuación, la implementación de sistemas de comunicación accesible, la adaptación de procesos de capacitación, la evaluación individualizada de puestos de trabajo y la implementación de ajustes razonables con la participación del trabajador. Estas acciones no deben concebirse como beneficios opcionales, sino como medidas preventivas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y minimizar riesgos laborales diferenciados y sobre las cuales profundizaremos en mi ponencia.

Otro aspecto crítico corresponde al abordaje del capacitismo dentro de las organizaciones. Este concepto hace referencia a los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en la creencia de que determinadas capacidades físicas, cognitivas o sensoriales son superiores a otras. En el ámbito laboral, el capacitismo puede manifestarse mediante exclusión en procesos de selección, subvaloración de competencias, trato condescendiente o inequidad salarial. Tales prácticas afectan la salud mental, generando un componente psicosocial asociado a su condición de salud, aspecto que deteriora el clima organizacional y vulnera principios fundamentales de dignidad humana e igualdad.

Por ello, el profesional de SST debe asumir un rol articulador entre la gestión del riesgo laboral y la gestión de la diversidad humana. La inclusión laboral efectiva requiere procesos permanentes de sensibilización dirigidos a líderes, equipos de trabajo y comités internos, promoviendo una cultura organizacional basada en el

respeto, la participación y la eliminación de barreras actitudinales. Del mismo modo, resulta indispensable fortalecer la articulación entre talento humano, medicina laboral, COPASST, áreas administrativas y alta dirección para garantizar procesos integrales de inclusión y permanencia laboral.

Diversos estudios internacionales han demostrado que las empresas inclusivas presentan beneficios organizacionales relevantes, tales como reducción de la rotación de personal, incremento del compromiso laboral, fortalecimiento del clima organizacional y mayor capacidad de innovación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que las estrategias de diversidad e inclusión contribuyen al mejoramiento de la productividad y competitividad empresarial, desmontando la percepción errónea de que la inclusión representa únicamente costos adicionales.

En conclusión, la integración del enfoque diferencial de discapacidad en el SG-SST constituye una necesidad impostergable para las organizaciones colombianas y una razón de peso para no perderse mi conferencia.

> *El verdadero desafío no radica únicamente en contratar personas con discapacidad, sino en garantizar condiciones laborales seguras, accesibles y libres de discriminación".*

La entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 reafirma la obligación empresarial de avanzar hacia modelos de trabajo más inclusivos, accesibles y respetuosos de los derechos humanos. Para los profesionales de SST, este escenario implica trascender el cumplimiento normativo tradicional y asumir una visión estratégica centrada en la equidad, la prevención de barreras y la construcción de entornos laborales seguros para todos, entendiendo que la inclusión no debe concebirse como un acto de asistencia, sino como una expresión concreta de justicia social, sostenibilidad organizacional y garantía de derechos fundamentales.

Muchos hacen señales...
Solo nosotros sabemos cómo



Descarga ya nuestro
Catálogo de Productos
2026

La **mejor guía** para reconocer y aplicar en sus empresas los principios de diseño de **símbolos gráficos, colores y formas geométricas estandarizadas** para mejorar la comunicación visual del riesgo, fortalecer la cultura preventiva y cumplir con los **estándares internacionales** en esta materia.

Revisado y actualizado bajo las nuevas normas colombianas:

- **NTC-ISO 3864-1:2011**
- **NTC-ISO 3864-2:2016**
- **NTC-ISO 3864-3:2012**
- **NTC-ISO 7010:2021**

Reemplazan a la norma NTC 1461:1987

Escanea el código

Incluye las nuevas señales y diseños del Manual de Señalización Vial 2024

ccs.org.co

senalizacion@ccs.org.co
310 235 6896 - 316 299 8960 - 311 502 5749

CCS Consejo Colombiano de Seguridad