

Transformación de los modelos de Gestión para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia y México

Transformation of Management Models for the Inclusion of People with Disabilities in Colombia and Mexico

Erika Greisy Cely Salamanca¹

Resumen

Introducción El presente artículo examina la evolución de los sistemas de gestión que han incorporado a las personas con discapacidad en Colombia y México, partiendo de la premisa de que ambos países han pasado de un enfoque de integración hacia uno de inclusión. El propósito fundamental es describir y contrastar estos modelos con el fin de identificar los cambios y la situación actual de sus políticas públicas. **Metodología.** La investigación se caracteriza por su enfoque cualitativo, en el que se empleó la estrategia de revisión documental, considerando artículos académicos, marcos regulatorios y documentos emitidos por organismos gubernamentales de Colombia y México; los criterios de inclusión se basaron en la relevancia del tema, excluyendo aquellos que se centraban únicamente en aspectos médicos o de integración. **Resultados.** Muestran que Colombia y México han establecido estructuras de gestión sólidas que reflejan un cambio hacia un enfoque centrado en los derechos humanos, logrando comprender las necesidades de las PcD y fomentar así su inclusión. La comparación indica que ambos países presentan enfoques similares, lo que pone de manifiesto un esfuerzo institucional para superar el modelo asistencial y hacer de la inclusión la prioridad. **Discusión.** A pesar de los significativos avances en el ámbito legal y administrativo, la investigación concluye que aún existe una brecha entre la normativa y su adecuada implementación, persistiendo desafíos considerables en la eliminación de barreras socioculturales y físicas; es necesario en ambos países fortalecer la cooperación regional para optimizar los sistemas de gestión, asegurando una inclusión auténtica y perdurable.

Palabras Claves: *Transformación*, modelos de gestión, Colombia, México, personas con discapacidad e inclusión.

¹ Estudiante Maestría en Derecho Administrativo Universidad Santo Tomás Seccional Tunja.

Abstract

Introduction. This article examines the evolution of management systems that have incorporated people with disabilities in Colombia and Mexico, starting from the premise that both countries have moved from an integration approach to an inclusion approach. The main purpose is to describe and contrast these models to identify the changes and the current situation of their public policies. **Methodology.** The research is characterized by its qualitative approach, in which the document review strategy was employed, considering academic articles, regulatory frameworks, and documents issued by government agencies in Colombia and Mexico; the inclusion criteria were based on the relevance of the topic, excluding those that focused solely on medical or integration aspects. **Results.** They show that Colombia and Mexico have established solid management structures that reflect a shift towards a human rights-centered approach, managing to understand the needs of persons with disabilities (PwD) and thus promoting their inclusion. The comparison indicates that both countries present similar approaches, highlighting an institutional effort to overcome the welfare model and make inclusion a priority. **Discussion.** Despite significant advances in the legal and administrative fields, the research concludes that there is still a gap between the regulations and their proper implementation, with considerable challenges persisting in eliminating sociocultural and physical barriers; it is necessary in both countries to strengthen regional cooperation to optimize management systems, ensuring authentic and lasting inclusion.

Keywords: Transformation, management systems, Colombia, México, people with disabilities and inclusion.

Introducción

En las últimas décadas tanto en Colombia como en México se ha intentado integrar a las personas con discapacidad. Progresivamente, se ha conseguido una mejor comprensión de sus requerimientos y la sociedad ha modificado sus ideas sobre este grupo dándoles más visibilidad. Anteriormente eran marginadas en varios entornos, luego se integraron, pero ahora se reconocen sus derechos y se les permite una mayor participación en la sociedad. La discapacidad abarca diversos tipos, pero todos comparten una necesidad común de inclusión, oportunidades y calidad de vida.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2005), definió la discapacidad como: “Una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (art.1). La discriminación y la exclusión son aspectos que han sido frecuentes a lo largo de la historia para las personas con discapacidad, y con el transcurrir del tiempo se ha ido logrando una mayor comprensión y empatía, estableciendo sus necesidades y la búsqueda de inclusión en el marco de la sociedad (Verdugo, 2024).

Es innegable que, en ambos países, a pesar de contar con marcos legales que apuntan a proteger a estas personas, aún existen obstáculos que limitan su participación en la sociedad, sin embargo, también es importante señalar que se han alcanzado avances significativos. Los enfoques que se están adoptando actualmente se centran en remover las barreras para la participación social, respetar su autonomía y asegurarles acceso a oportunidades. Es decir que se tienen en cuenta desde la perspectiva de inclusión y no de integración, pues hay una gran diferencia entre estas dos connotaciones.

La integración, se centra en el individuo y su discapacidad, con la intención de que esté en un área compartida, aunque realice actividades diferentes; por otro lado, en la inclusión la persona forma parte del ambiente e implica que esta se sienta parte del entorno y de un lugar. Lo que significa que, en la integración, se permite que la persona acceda a espacios comunes, pero se le percibe como alguien especial que necesita asistencia; en este modelo el sistema no cambia y es la persona quien debe probar que puede adaptarse al entorno. Incluir significa llevar a cabo una serie de

procesos y políticas que contribuyan al adecuado desarrollo y bienestar general de las personas con discapacidad. Entonces se puede decir que, de acuerdo con la ONU (2013), “la integración de la discapacidad en combinación con medidas específicas constituye la estrategia clave para lograr la inclusión” (p.6).

Hoy la inclusión de personas con discapacidad es un reto, no solo para estos países, sino a nivel global, pues se debe asegurar que estas personas gocen de una inclusión plena, teniendo en cuenta que actualmente son considerados como sujetos de derechos y se valora su dignidad como persona y se les da participación. Antes la marginación era evidente, hoy se visibilizan mucho más y se han fortalecido los modelos sociales donde priman los derechos de las personas con discapacidad y se hacen esfuerzos por darles un lugar dentro de la sociedad. Es así como los modelos de gestión se convierten en orientadores de las políticas públicas y enfocados en la igualdad, la no discriminación y el derecho a las mismas oportunidades, hasta llegar al modelo social en México y al de enfoque de derechos en Colombia.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) el 16% de la población global se encuentra en situación de discapacidad, enfrentando dificultades físicas y sociales; en América Latina y el Caribe, esta cifra es del 12%. (p.5), La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) menciona que todos los países de América Latina han ratificado la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual tiene un marco claro, que se convierte en una guía esencial para que los gobiernos implementen acciones en favor de este grupo.

En Colombia, de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en su encuesta sobre Calidad de vida (DANE, 2022), “se estima que hay alrededor de 2,65 millones de personas con discapacidad, lo que representa un 7,1%, de la población total. De este número el 54,6% son mujeres y el 45,4% son hombres”. (p.21). Se ha establecido que el número de mujeres con discapacidad es mayor en las cabeceras municipales y que los hombres están en los centros poblados y en la ruralidad, dispersos. Asimismo, según el Ministerio de Protección Social (2024) “durante el primer semestre de 2024, se registraron en el país 350.372 personas con

discapacidad tras la activación del registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad, en el segundo semestre de 2020". (p.10)

En México, según Instituto Nacional de Estadística (INEGI, 2025), se estima que hay alrededor de 9,5 millones de personas con discapacidad, lo que representan el 7,3% del total de la población, de los cuales 53,4% son mujeres y 46,6% son hombres. Siendo las mujeres quienes deben sufrir doblemente, por su discapacidad y por la violencia de género. Destaca además que para 2023 la población de niños niñas y adolescentes con discapacidad era de 2.61 millones. Esto permite inferir que en México hay un gran número de personas con discapacidad, en relación con Colombia.

Ahora bien, las personas con discapacidad según la Cumbre Global de Discapacidad (2025) "no constituyen un grupo homogéneo" (p.1), teniendo en cuenta que hay una gran diversidad de discapacidades y de acuerdo con cada tipo, así mismo son las barreras y las desigualdades a las que se tienen que enfrentar, además como lo afirma Padilla (2010) la mayoría de las personas con discapacidad, viven en la pobreza y en unas condiciones poco dignas. Aún a la fecha persisten en muchos países muchas cosas por hacer en materia de inclusión para personas con discapacidad, en muchos sobre todo en los latinoamericanos hay falta de recursos y poco compromiso de los gobiernos, además, quienes coordinan todos estos aspectos se quedan cortos frente a los retos por cumplir.

La mayoría de las transformaciones en este ámbito también han estado influenciadas por normativas internacionales como la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, donde la discapacidad no se considera solo como limitaciones individuales, sino como el resultado de barreras sociales que afectan a este grupo, pues antes era vista como consecuencia de una enfermedad, hoy es considerada una problemática social (Pastrán, et. al, 20017). Entonces, gradualmente, la discapacidad comenzó a ser una prioridad para los gobiernos, en particular los de Colombia y México que, tras acogerse a la Convención se pasó a un modelo social. En este modelo es responsabilidad del estado y de la sociedad, ofrecer un entorno libre de barreras que impidan el acceso de las personas con discapacidad a sus derechos, vinculándolo con conceptos de igualdad, no discriminación y participación.

El modelo social y de enfoque de derechos en Colombia ha sido fundamental para entender la discapacidad y para enfocarse en lo que establece la constitución política y la convención sobre derechos para las personas con discapacidad. Pues como lo afirman Correa & Castro (2016), el país se ha esforzado en tener normas coherentes con los estándares internacionales como es la ley 1618 de 2013; pero, además, tiene una política nacional que se centra en el modelo social y la Convención de la ONU, lo que significa que se está luchando porque estas personas sean vistas en condición de igualdad.

En la actualidad, la discapacidad se ha transformado hacia enfoques que destacan la importancia de la relación entre la persona y su entorno. Esto ha permitido que tanto el modelo social, como el biopsicosocial, reconsideren como se enfrenta la realidad de aquellos que viven con esa condición, fomentando así la participación y el reconocimiento de sus derechos. Esto implica que los modelos de gestión se relacionan con cómo se organizan, planean y llevan a cabo las estrategias de inclusión.

El modelo social se adapta a las necesidades actuales, ya que permite establecer políticas claras e inclusivas; estos modelos transforman esos principios en acciones concretas en educación, empleo, entre otros. En resumen, los modelos de atención ofrecen una base conceptual para entender la discapacidad, mientras que los modelos de gestión posibilitan una inclusión efectiva y sostenible en la práctica.

Ahora bien, resulta fundamental mencionar los modelos de gestión. Para ello, primero es necesario definirlos. Según Estrada (2023, p.3), un modelo de Gestión Administrativa es:

El conjunto de acciones que se realizan para dirigir una organización, mediante la dirección de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, así como su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las distintas actividades que se desenvuelven dentro de la institución y que permiten lograr los objetivos planteados”

De acuerdo con Mike Oliver (1990) los modelos constituyen un recurso fundamental para convertir las ideas en acción, lo que los sitúa como componentes cruciales que orientan la manera en que la sociedad responde y aplica sus ideas frente a la realidad. En el ámbito de la administración, los Modelos de Gestión ayudan a implementar estrategias en los procesos administrativos (Estrada, 2023). En otras

palabras, funcionan como guías, dirigiendo la ejecución de políticas y acciones del gobierno destinadas a mejorar la utilización de los recursos públicos de forma eficiente y eficaz. Esto se observa, por ejemplo, en Colombia y México, donde se fomentan principios como la buena administración, la gestión enfocada en resultados y la transparencia de las instituciones.

En la administración pública, los Modelos de Gestión debe ajustarse a las necesidades particulares del contexto para asegurar un uso eficaz de los recursos estatales que fomente el desarrollo social. Esto abarca, en particular, la inclusión de grupos vulnerables, como son las personas con discapacidad, mediante un enfoque claro y mecanismos precisos de responsabilidad, como son la transparencia y la rendición de cuentas. Los Modelos de Gestión desempeñan un papel esencial en la creación de gobiernos más eficientes, menos corruptos y más ajustados a las necesidades de los ciudadanos. “De nada sirven políticas bien diseñadas, sino se cuenta con planes de acción claros que generen resultados satisfactorios en su población objetivo” (Muñoz y Fontaine, 2019, p. 103), es decir, Modelos de Gestión acordes a las necesidades de inclusión para las Personas con Discapacidad.

Ahora bien, actualmente Colombia aplica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Nueva Gerencia Pública 4.0 y la Gestión para Resultados. El MIPG se centra en combinar la planificación con el capital humano, además de promover la integridad, la transparencia y el control. La Nueva Gerencia Pública 4.0 incentiva a los gestores a concentrarse en la digitalización y la innovación, buscando lograr metas de gestión que puedan ser medidas. Por último, la Gestión para Resultados, se dedica a revisar constantemente la eficacia institucional, la administración óptima del presupuesto y el grado de satisfacción de los ciudadanos. (Muñoz, s.f.).

Por otro lado, México aplica la Nueva Gestión Pública, el Gobierno Abierto e Innovación y las Políticas de Bienestar. La primera, está destinada a mejorar el uso de los recursos; el segundo, se centra en la adopción de tecnologías de información y diversas plataformas que fomenten la participación de la ciudadanía, en el tercero, la administración se esfuerza por asegurar los derechos fundamentales de sus habitantes. (Espejel, 2025)

Entre las características más importantes de estos modelos se encuentran su énfasis en la eficiencia, la participación ciudadana, la adaptabilidad, y la utilización de elementos de evaluación y retroalimentación. La eficacia intenta optimizar los recursos disponibles sin generar detrimento de los recursos. La participación ciudadana refuerza la legitimidad y efectividad de las acciones gubernamentales al integrar diversas visiones y requerimientos colectivos. La capacidad de adaptación permite a los modelos modificar su enfoque ante un entorno social y político cambiante, mientras que los sistemas de evaluación aseguran la supervisión continúa de los resultados para implementar las correcciones necesarias. (Delgado, s.f.)

Según Pont (2016), las etapas fundamentales para la construcción de un modelo de Gestión son: “configuración, concepción del ciudadano, regulación, procesos, estructura, control y evaluación del desempeño y personal”. (p.7). La primera etapa, la configuración, aborda la organización, actuación y función de las estructuras internas dentro de la administración pública. La segunda etapa, concepción del ciudadano, se enfoca en los derechos que garantizan su participación en las decisiones relacionadas con la gestión pública, así como en el amplio proceso de formulación de políticas públicas.

Por su parte, la regulación, tercera etapa, se refiere a las disposiciones previamente establecidas, en particular a las prácticas jurídicas que orientan la función pública. En cuanto a los procesos, se contempla las decisiones internas de la administración pública junto a los flujos de actividades como la planificación, organización y ejecución. La estructura, quinta etapa, está asociada a las demandas externas provenientes del entorno y las respuestas que la administración ofrece en frente a esas demandas (Pont, 2016).

La sexta etapa, control, analiza las comunicaciones internas de la administración pública y cómo estas permiten organizar y potenciar los procesos gubernamentales, así como atender las necesidades ciudadanas de manera efectiva. Finalmente, la evaluación del desempeño y personal se vincula con la estrategia institucional destinada a fortalecer e integrar a los servidores públicos en el ámbito administrativo (Pont, 2016)

Teniendo presente todo lo anterior se hace necesario responder a la pregunta ¿Cómo se han transformado los modelos de gestión de políticas dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad en Colombia y México y cuáles son sus diferencias, semejanzas y alcances?

El objetivo general de este artículo es analizar la transformación de los modelos de gestión para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia y México, quienes han promovido regulaciones importantes para asegurar los derechos y la plena participación de este grupo, buscando también reducir la desigualdad existente y reconociendo a estas personas como titulares de derechos. Para alcanzar el objetivo principal se consideraran tres objetivos particulares: El primero describe los modelos de gestión que han sido priorizados normativamente en cada uno de los países para la inclusión de personas con discapacidad; el segundo compara los modelos de gestión entre Colombia y México encontrando similitudes y diferencias en la inclusión de personas con discapacidad, por último, el tercero ofrece un informe sobre la evolución de los modelos de gestión mediante la aplicación de normativas dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad en cada uno de los países.

Metodología

Este texto emplea un diseño narrativo, en el que se describen, comparan y presentan los modelos de gestión utilizados para la inclusión de personas con discapacidad. Se usó como estrategia la revisión documental, mediante un estudio de diferentes documentos, como artículos y publicaciones de autores latinoamericanos y en especial de Colombia y México, con el fin de recoger información necesaria para la construcción textual; para ello se exploraron plataformas de datos, como Dialnet, Readylic, Scielo, Scopus, Google Scholar y revistas especializadas, examinando la normativa, políticas públicas y prácticas aplicadas. Igualmente, se consultaron sitios de organizaciones como la Organización de Naciones Unidas, Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, Departamento Administrativo Nacional de estadística, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Red por los Derechos de la Infancia en México, Ministerio de Protección Social, entre otras fuentes secundarias,

teniendo en cuenta que todas estas instituciones unifican sus lineamientos en materia de derechos para las personas con discapacidad.

Los criterios que se tuvieron en cuenta para incluirlos fue la relevancia del tema, es decir que debían ser artículos y documentos que se enfocaran no en la integración, sino en la inclusión de personas con discapacidad, se dejaron fuera aquellos artículos que se enfocaban solo en lo médico asistencial o la integración, el tipo de documentos que formaron parte de la búsqueda fueron artículos e informes institucionales, todos ellos en español. En esta tarea se llevó a cabo en tres fases, búsqueda, leyendo títulos y resúmenes para descartar los que no cumplían con los criterios establecidos, evaluación crítica del contenido, leyendo y analizando, lo que dio como resultado un total de 30 artículos y documentos de relevancia para llevar a cabo la investigación.

Para efectos del desarrollo del presente artículo de investigación en el primer apartado se describen los modelos de gestión que han sido priorizados normativamente en cada país, identificando sus características y su impacto en la inclusión de personas con discapacidad. En el segundo, se comparan los modelos de gestión entre Colombia y México con el fin de encontrar similitudes y diferencias, para lo que se tiene en cuenta aquellos modelos que se han generado en Colombia a partir de 1991 y en México los que se generaron a partir de la reforma de la Constitución, de 2011; en el tercero se presentará una perspectiva sobre cómo estos modelos de gestión se han transformado a lo largo del tiempo gracias a la implementación de marcos legales y estratégicos específicos. Finalmente, se presentarán las conclusiones.

Justificación

Se utilizará un estudio documental de enfoque cualitativo, ya que este método resulta ideal para obtener conocimientos profundos mediante el análisis de diversos artículos de investigación, normativas y modelos. Este enfoque facilita la comprensión, interpretación y contrastación de información relevante. Las investigaciones cualitativas han demostrado ser esenciales para analizar las complejas dinámicas sociales y, en

particular, para abordar el tema de la inclusión para personas con discapacidad, desde una perspectiva conceptual, social y crítica.

La razón para llevar a cabo este estudio es la necesidad de visibilizar y organizar las experiencias de inclusión en contextos de América Latina, pues actualmente se busca que este proceso se lleve a cabo para que estas personas participen activamente de la sociedad, sin que se desconozcan sus derechos. Esta investigación presenta tres elementos: El primero es guiar a otros estudiosos sobre el tema tratado, subrayando la relevancia de los modelos de gestión empleados para la inclusión de personas con discapacidad; facilita la comprensión de la situación que enfrentan estas personas en diversos aspectos de su vida, tanto en Colombia como en México y reconoce que persisten barreras por resolver en las dos naciones; por último, ofrece una visión clara de los modelos que se aplican para gestionar la inclusión de personas con discapacidad, centrando su atención en el respeto hacia los Derechos Humanos. Desde una perspectiva práctica, este artículo ayuda a comprender como se ha transformado la gestión de la inclusión en ambos países, permitiendo identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como los desafíos que aún deben abordarse en cada uno de ellos.

Se puede decir entonces, que la justificación del artículo se basa en la relevancia que tienen los modelos de gestión, los cuales emergen como faros de luz, proporcionando estructura, dirección y un sentido de propósito. Pues son el timón que dirige el barco de cualquier entidad con visiones compartidas, modos de pensamiento y enfoques que moldean cómo las organizaciones operan, se adaptan y prosperan en medio de la complejidad y el cambio.

En lo que respecta a los criterios de delimitación, es relevante mencionar que, en cada nación, la constitución es la norma más importante. En el caso de Colombia, la constitución vigente es la de 1991, mientras que en México es la de 1917, la cual actúa como marco general que unifica, considerando que México es una nación Federal. La Constitución Política de este país ha sufrido numerosas modificaciones, y muchas de estas han dado lugar a leyes generales que tienen el deber de ser cumplidas por todos los Estados. Una de estas reformas se realizó el 10 de junio de 2011, enfocándose en temas de discapacidad y aplicándose a todo el territorio nacional.

En Colombia la situación en materia de inclusión para personas con discapacidad comienza a transformarse a partir de la Constitución Política de 1991, pues antes de esta fecha, la discapacidad era más asistencial, pues estas personas eran percibidas como seres incapaces que no contribuían en nada a la sociedad, dependiendo del apoyo de sus familias o de la asistencia gubernamental. Es decir, la figura del cuidador era crucial, puesto que era la persona encargada de cuidar a alguien que no se consideraba titular de derechos. De este modo la Constitución se erige como un pilar esencial en la protección de los derechos de este grupo, robusteciendo el principio de igualdad fortaleciendo el principio de igualdad.

Según lo mencionado por Pastrán, et al. (2017), “Colombia enfoca sus modelos de gestión y sus políticas sobre discapacidad hacia la protección de derechos básicos y libertades fundamentales de personas con discapacidad” (p.105). Esto implica que la Constitución de 1991, compromete al Estado con las personas con discapacidad y con el tiempo se han implementado diversas acciones para su protección. (Vásquez & Neira, 2020). Las acciones a las que se refieren estos autores incluyen las leyes, políticas públicas y mecanismos legales concretos que fueron establecidos en años posteriores, como es el caso del mecanismo de tutela, a través del cual estas personas comenzaron a reclamar sus derechos.

Pero es importante destacar que, desde 1991, la noción de inclusión comenzó a tomar forma y se ha ido desarrollando de manera gradual, pasando por la asistencia y la integración, hasta llegar a la inclusión social y de derechos que hoy se conoce. Entre 1994 y 1997 se empezó a hablar de integración, en esta etapa las personas fueron aceptadas por decirlo de alguna manera en espacios comunes, como las aulas por ejemplo y eran ellas quienes debían adaptarse al entorno; en 1997 la Ley Clopatofsky estableció las bases para eliminar barreras arquitectónicas, marcando el inicio del proceso de integración, aunque el término inclusión aún no estaba en el contexto colombiano. Con el comienzo de la década del 2000 se comienza a hablar de inclusión y empieza a tener mayor relevancia, influenciado por los marcos internacionales, entonces, con la ley estatutaria 1618 de 2013, Colombia comienza en forma a hablar de inclusión plena y obliga a los entornos a adaptarse a la persona y no al contrario. Es

decir que el año 2013 se convierte en el hito en Colombia para avanzar en materia de inclusión para las personas con discapacidad.

En México, la Constitución Política de los Estados Mexicanos de 1917, menciona la discapacidad de manera indirecta al señalar que no se puede discriminar a las personas, pero esto no tiene impacto en su inclusión, ya que se trató desde una perspectiva médica. Esta situación se mantuvo así hasta 1970, cuando se consideraba que las personas con discapacidad debían ser atendidas en escuelas especiales y no se les integraba con otras personas. A nivel nacional, casi todos los estados promulgaron sus primeras leyes sobre discapacidad antes que la federación entre 1993 y 2003, manteniendo el mismo enfoque de la constitución. Además, como lo menciona Carreño (2017) “entre el 2000 y 2012 los estados comenzaron a adoptar las leyes federales, antes que las estatales” (p. 2).

Desde 1993, el tema de la integración comienza a tener relevancia, pasando de instituciones educativas especiales, a la integración en escuelas regulares, lo que implica un cambio de enfoque de la rehabilitación hacia la integración. Ahora bien, desde la década del 2000, hasta ahora, se han logrado progresos significativos que han llevado hacia lo que actualmente se denomina inclusión. En el 2001, se realizó una modificación a la Constitución de 1917, que prohibió la discriminación, incluyendo específicamente a las personas con discapacidad, además de proponer a la ONU, la realización de una Convención internacional sobre inclusión; paralelamente, en 2005 se implementó la Ley de Discriminación y se aprobó la Ley General para Personas con Discapacidad, aunque esta última no tuvo el impacto esperado, debido a que no abordaba el tema de la inclusión. En 2006, tuvo lugar la Convención de la ONU, lo que impulsó cambios en las leyes y el debate sobre inclusión (Juan, 2018).

En el 2007 se firmó el Protocolo Facultativo sobre Derechos para las Personas con Discapacidad. En 2011 en México se hace otra reforma a la Constitución Política de 1917, donde esta se alinea con los estándares internacionales, creando un bloque de constitucionalidad, donde los tratados suscritos por el país se colocaron al mismo nivel que la norma de normas, con el fin de que los derechos establecidos allí, fueran respetados y acatados en el país; al México suscribir la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad, esta pasa a ser de estricto cumplimiento, por lo cual el

año 2011 es una fecha relevante para la discapacidad y su inclusión, aunque anteriormente se haya diseñado normatividad al respecto, pues finalmente prevalecieron las normas federales, antes que las estatales y se promulga la ley federal en 2011, la más importante en materia de inclusión para personas con discapacidad, en el que este grupo empieza a hacer parte de la inclusión en el país y a tener mayor visibilidad, pues se diferencia de la del 2005 porque la primera se fundamentó en el modelo social y reconoce la diversidad, y la inclusión como eje central, mientras que la segunda la de 2005 no tuvo mayor importancia (Castañeda, 2016).

1. Modelos de Gestión para la Inclusión de Personas con Discapacidad

En este apartado se iniciará la descripción de los Modelos de Gestión para la Inclusión de Personas con Discapacidad en Colombia y en México. Antes de esto, es esencial mencionar la inclusión como un aspecto relevante, ya que estos modelos están diseñados para las personas con discapacidad y su proceso de inclusión. En sus comienzos, se consideró una forma de incorporar a aquellas personas que eran excluidos socialmente y con el paso del tiempo el enfoque se trasladó hacia la equidad y el respeto por la diversidad.

Se han planteado retos que buscan poner en práctica políticas más inclusivas. Este tema ha sido abordado por múltiples autores, quienes identifican como pilares de la inclusión, la participación, la educación y la toma de decisiones fundamentadas en la igualdad para todos. Amartya Sen y Martha Nussbaum se centran sobre la toma de decisiones e igualdad, argumentando que “una sociedad inclusiva no solo da recursos, sino que garantiza que las personas tengan la capacidad real de participar y decidir sobre sus vidas”. En lo que respecta al pilar de la educación, los autores más destacados son Tony Booth y Mel Ainscow, quienes subrayan sobre la necesidad de transformar escuelas y comunidades bajo los conceptos de participación y eliminación de obstáculos. En el área de la participación Iris Marion Young, expresa que la verdadera inclusión “no se limita a estar presente, sino tener voz y voto en la toma de decisiones”. Por su parte, Boaventura de Sousa Santos, menciona que la igualdad debe tener en cuenta las diferencias: “Tenemos derecho a ser iguales cuando la

diferencia nos subestima; tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos despoja de nuestra identidad”.

Al traducir estos principios en políticas públicas, se centran en políticas de educación inclusiva, donde se busca erradicar la discriminación, en este caso para personas con discapacidad, permitiendo su inclusión en escuelas regulares. También se consideran políticas de acción afirmativa, que buscan remediar injusticias históricas, integrando a grupos que han sido sistemáticamente excluidos. Por último, respecto al pilar de la toma de decisiones, se proponen políticas de presupuestos participativos y gobernanza local, que exigen al Estado permitir que los ciudadanos contribuyan al diseño de leyes que les afectan.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (s.f.) menciona que la gestión inclusiva con relación a la discapacidad involucra acciones destinadas a supervisar políticas y programas que aseguren la calidad, garantizando el acceso a diversas iniciativas donde se respeten los derechos y se promueva una inclusión real. Sin embargo, es importante resaltar que la inclusión de personas con discapacidad no debe limitarse simplemente a su presencia física, sino que debe incluir una participación. Si no se cuenta con las herramientas adecuadas, esta situación se convierte en algo meramente teórico.

Los modelos de gestión en ambos países son esenciales para asegurar una dirección inclusiva, donde prevalezcan los derechos y se logre la inclusión plena. Cada uno de estos modelos debe contemplar elementos estratégicos y de aplicación, no solo refiriéndose a la aplicación de políticas públicas o asignación de recursos, sino que también es fundamental garantizar la efectividad en la ejecución, el impacto, la evaluación y la retroalimentación. La atención se centra en la implementación de acciones para llevar a cabo el proceso.

En Colombia y México la inclusión para personas con discapacidad se ha abordado desde diferentes modelos de gestión que combinan dos perspectivas: La teórica y la práctica; en la primera se considera como se ha percibido la discapacidad, mientras que en la segunda se analiza la manera en que se llevan a cabo las diversas políticas y programas. Es decir, antes de describir estos modelos, es crucial considerar los enfoques teóricos sobre discapacidad, es decir, la manera en que actualmente se

comprende esta condición. La percepción ha evolucionado de un modelo de exclusión a uno médico o rehabilitador, y posteriormente a un enfoque biopsicosocial, donde se ve al individuo desde una perspectiva biológica, psicológica y social. Esto surge de la interacción entre la persona con discapacidad y su entorno, comenzando a buscar estrategias para eliminar las barreras que este brinda (Pastrán, 2017; Vásquez & Neira, 2020 y Verdugo, 2024)

Con el paso del tiempo, se adoptó el modelo de enfoque basado en derechos, en el cual se reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos. De este modo, mediante los modelos de gestión, se comienza a garantizar su inclusión en las acciones operativas, convirtiéndose esto en una responsabilidad del Estado.

Tanto Colombia como Mexico han seguido la ruta internacional que ha sido trazada por la ONU, ya que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad creó un marco legal que considera la inclusión como un requisito indispensable para el desarrollo sostenible. Sus artículos fundamentales, que van desde el propósito general en el artículo 1, hasta los principios de igualdad, accesibilidad, participación plena y no discriminación en el artículo 3, los cuales dirigen a los Estados a fomentar, proteger y garantizar todos los derechos humanos y libertades esenciales de todas las personas con discapacidad, así como a incorporar la discapacidad en sus leyes, políticas públicas y programas, como se menciona en el artículo 4 (PNUD, 2025).

1.1 Modelos de Gestión en Colombia para la Inclusión de Personas con Discapacidad

En Colombia se han adoptado diferentes enfoques para la inclusión de personas con discapacidad, siendo esencial lograr una integración efectiva y accesible. Uno de estos enfoques es el Modelo de gestión Intersectorial, que fomenta una gestión pública coordinada, lo que significa que la gestión no depende de un único ámbito, sino de la colaboración entre múltiples sectores. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de Salud o la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, han manifestado interés

sobre este modelo, el cual se fundamenta en el trabajo conjunto del gobierno, la sociedad civil y el sector privado y se implementa a nivel nacional, departamental y municipal dando lugar al Sistema Nacional de Discapacidad. La autora Nuria Cunill Grau, 2014, ha comentado sobre este modelo y “clasifica la gestión en diferentes niveles (información, cooperación, coordinación e integración) y señala que el principal reto del modelo es la resistencia burocrática de las instituciones a la hora de compartir presupuesto y poder”.

El Sistema Nacional de Discapacidad está respaldado por la ley 1145 de 2007 que organiza la inclusión mediante este sistema, definido como la combinación de directrices, regulaciones, recursos, actividades y programas e instituciones que permiten implementar los principios generales de discapacidad que establece la ley (art. 2). El artículo 5 de la ley señala, que el estado reconoce este sistema como un medio de coordinación que se fundamenta en derechos humanos buscando ampliar la cobertura y organizar la disponibilidad de programas y servicios.

El artículo 8 de la ley 1145 de 2007, indica que este sistema se estructura en cuatro niveles: Un Organismo Rector que es la Vicepresidencia de la República a través del Ministerio de la igualdad y la equidad; el Consejo Nacional de Discapacidad el cual está compuesto por representantes del estado, de la sociedad civil y de organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan con personas con discapacidad. Este consejo incluye todos los tipos de discapacidad, tales como física, visual, auditiva, cognitiva, mental y múltiple, conforme al artículo 10 de la ley 1145 de 2007 y es responsable de coordinar, planear, acordar, adoptar y evaluar las son quienes se encargan de coordinar, planificar, concertar, adoptar y evaluar políticas públicas.

Además, existe la figura de los Comités Departamentales y Distritales de nivel intermedio, que supervisan las políticas públicas relacionadas con la discapacidad, así como un último nivel de Comités Municipales y Locales, que se encargan de la deliberación, construcción y seguimiento. Este Consejo Nacional de Discapacidad, tiene la responsabilidad de asegurar que la inclusión se aborde de manera transversal, lo que, según García, et al. (2006), se refiere a la inclusión en

múltiples proyectos que abarcan todas las etapas de la vida, relacionados con la autonomía de las personas con discapacidad involucrando todos los sectores como salud, educación, vivienda, entre otros.

Dicha transversalidad debe extenderse a los ámbitos familiar, educativo, laboral y recreativo; además considerar como la discapacidad se vincula con la etnia, la cultura y el género, así como el papel de la familia, la sociedad y ocupacional (García, et al., 2006)

El modelo de Gestión Social, del cual ha hablado mucho la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y Juan Carlos Ramírez, 2007, se fundamenta en dos enfoques que se centran en las comunidades y en la integración de personas con discapacidades. Uno de estos enfoques es la Rehabilitación Basada en Comunidad RBC, mientras que el otro es la rehabilitación en instituciones. En la rehabilitación basada en comunidad, la inclusión se articula en torno al entorno inmediato de la persona con discapacidad, donde la familia desempeña un papel crucial, al igual que sus redes sociales, promoviendo su participación; esto se lleva a cabo como lo afirma García, et al. (2006) mediante “ejes de capacitación, divulgación, desarrollo de competencias, acuerdos y gestión con la persona con discapacidad, su familia, la comunidad y los profesionales de la salud, quienes colaboran en la creación de los servicios necesarios en un entorno comunitario en lugar de uno institucional” (p. 6).

El segundo enfoque está vinculado a procesos de rehabilitación integral, que se llevan a cabo en entidades de salud como hospitales, institutos y centros de rehabilitación y apoyo a domicilio. Según García, et al. (2006) “Ofrece servicios de estimulación apropiada, rehabilitación funcional para discapacidades leves, moderadas y severas, rehabilitación funcional en el hogar para discapacidades severas, rehabilitación funcional para discapacidades temporales y evaluación para niños que entran al sistema educativo” (p.7).

Siguiendo con los modelos de gestión, se encuentra el Modelo de atención para las personas con discapacidad (MAPIPCD), que se centra en la inclusión social y el desarrollo humano de las personas con discapacidad, donde se pretende

que estas tengan verdaderas oportunidades de empleo, educación, participación y cultura; destacando las capacidades de cada persona y su autonomía, además de considerar un entorno de transversalidad. Sus ejes principales son: Proveer servicios oportunos, eficaces y de alta calidad que fomenten la inclusión, donde todos tengan las mismas oportunidades y puedan participar, interactuar sin ninguna limitación o restricción originada por su discapacidad, a través de acciones específicas que contribuyan a elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad (Ley 1618, 2013).

Los principios que guían este enfoque incluyen una planificación centrada en la persona, proyectos de vida sostenible, vida independiente, desarrollo local inclusivo y diseño universal de ajustes razonables (Secretaria de Integración Social, 2018). Con relación al primer aspecto, se debe permitir que la persona sea quien decida dentro de la autonomía que merece, lo que lleva a la formulación de su proyecto de vida. En lo que respecta a la vida independiente, Díaz & González (2013) indican que esta representa una oportunidad para que las personas con discapacidad tomen decisiones por sí mismas, lo que implica tener control sobre sus vidas. En el ámbito territorial, se trabaja en tres áreas: el fortalecimiento de instituciones, desarrollo de habilidades y competencias en la población, y la creación de alianzas estratégicas con el sector empresarial (Secretaria de Integración social, 2018).

En lo que se refiere a los ajustes razonables la Secretaria de Integración Social (2018) menciona que están vinculados a las barreras y dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para participar, lo cual les impide gozar de igualdad con respecto a los demás. La falta de consideración hacia estas necesidades se traduce en discriminación y vulneración de derechos, por lo que es necesario implementar las adaptaciones pertinentes. Cuervo et al (2025) manifiestan que los ajustes razonables favorecen la inclusión de personas con discapacidad, pero su implementación es limitada.

Con relación a la educación inclusiva, mediante decreto 1421 de 2017, se presenta el Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR), que actúa como la guía que se debe seguir con un alumno con discapacidad que se incorpora a un salón de clases convencional. Este plan es importante porque en él se determina cómo se impartirá la

enseñanza y se superarán las dificultades; el PIAR incluye una evaluación pedagógica, obstáculos, ajustes razonables y objetivos educativos (Decreto 1421 de 2017), es elaborado por el maestro de aula y el maestro de apoyo. Es importante señalar que los ajustes razonables, no se limitan solo al ámbito educativo, sino que también son pertinentes en el contexto laboral.

Igualmente, los Planes Nacionales de Desarrollo, incluyen una sección dedicada a la discapacidad. Actualmente está en vigor el plan, 2022- 2026, titulado *Potencia Mundial de la Vida*. A través de este plan, se fortaleció el Sistema Nacional de Discapacidad y se actualizó la Política de discapacidad e inclusión social, promoviendo la inclusión educativa, laboral y la accesibilidad. (Plan Nacional de Desarrollo, 2023)

Todos los Modelos de Gestión mencionados anteriormente están basados en un enfoque de derechos, un enfoque territorial y un enfoque diferencial. El primero, se fundamenta en la Convención sobre derechos para las Personas con Discapacidad, el cual es el núcleo de la política actual en Colombia, tal como lo estipula el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en el documento 166 DE 2013. En este texto, se reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos, garantizando así la igualdad, la dignidad, la participación y la inclusión.

En el enfoque territorial, las acciones se adaptan a la realidad y a las necesidades específicas de las comunidades, mientras que, el enfoque diferencial reconoce la diversidad de la sociedad y el hecho de que ciertos grupos enfrentan mayores desigualdades debido a sus circunstancias, por lo que es necesario desarrollar estrategias que promuevan la equidad, considerando en este caso aspectos como la situación de discapacidad.

Tanto Colombia como México han seguido la ruta internacional trazada por la ONU para la inclusión de personas con discapacidad, de la que ya se hizo referencia en párrafos anteriores.

1.2 Modelos de Gestión en México para la Inclusión de Personas con Discapacidad

En México, se han implementado diversas estrategias y métodos de gestión pública para atender a las Personas con Discapacidad, quienes, de acuerdo con la Constitución y las leyes, necesitan atención, promoción, prevención y seguimiento. Estos incluyen enfoques en áreas como la salud, educación y el trabajo. Al igual que en Colombia, la meta es asegurar que estas personas sean incluidas de verdad, respetando sus derechos. Estos modelos también se basan en la idea de que todos tienen derechos. Los Modelos de Gestión en México incluyen:

El Modelo de inclusión Social y Económica. Este modelo tiene el apoyo del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad CONADIS, el cual trabaja para crear políticas públicas que beneficien a las personas con discapacidad, defender sus derechos y lograr que participen plenamente en la sociedad. (CONADIS, 2024). Este modelo se guía por la Ley General de discapacidad de 2011. Además, organiza y ejecuta el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. CONADIS también promueve el respeto a las personas con discapacidad a través de programas y campañas educativas. Impulsa normas sobre discapacidad y busca mejorar el acceso a edificios y espacios para que las personas con discapacidad puedan participar más (CONADIS, 2024).

Modelo de Gestión Social de la Discapacidad, se centra en que los problemas no están en las personas, sino en las barreras que existen en el entorno, ya sean físicas, sociales o culturales (CILSA, s.f.). Su objetivo es eliminar las barreras de construcción, de comunicación y de actitud, que dificultan la inclusión. También está relacionado con los ajustes necesarios, de los que ya se ha hablado. Está conectado con la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad y es la base de las políticas públicas en México.

Otro de los enfoques de administración que existen en México para las Personas con Discapacidad es el Modelo Educativo Inclusivo, el cual se implementa dentro del sistema escolar y tiene como objetivo incluir a los estudiantes con discapacidad en las instituciones educativas. La inclusión educativa pone de presente que el alumno ya no debe ser atendido de manera separada, sino que por el contrario debe ser incluido en las aulas regulares, a esto se le llama la Nueva Escuela Mexicana (NEM); Además de la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER),

la educación inclusiva es un proceso en el que el estudiante está presente, participa y obtiene un logro educativo, para lo cual se deben eliminar las barreras existentes. Según la Comisión para la Mejora de la Educación, (2022) “Estos centros se convierten en polos de inclusión en sus localidades” (p. 96) y facilitan todos los procesos educativos desde el enfoque de la inclusión. Estos centros son de acuerdo con la Comisión para la Mejora de la Educación (2022) “la instancia técnico-operativa de la educación especial encargada de proporcionar, por medio de la intervención de su equipo interdisciplinario, apoyos técnicos, metodológicos y conceptuales a los establecimientos de educación básica” (p. 37). LA UASER, está conformada por un director, un equipo interdisciplinario que incluye, docentes de apoyo, psicóloga y trabajadora social, quienes se encargan de la atención de los niños que llegan a las escuelas.

Modelo de Inclusión Laboral. Este es un modelo que está enfocado en ayudar a las personas con discapacidad a encontrar un empleo digno, que les permita obtener recursos y a la vez sentirse útiles a la sociedad. La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral en México no se limita únicamente a ofrecerles un empleo, sino que implica un conjunto de acciones que incluyen la promoción, la elección, el proceso de contratación, la eliminación de barreras y, por supuesto, la equidad, que le permiten a la persona mantenerse en el puesto de trabajo. Este servicio en el país se presenta a través de los CREE, que prepara a las personas con discapacidad para enfrentarse a la inclusión laboral. El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad, se enfoca en los derechos laborales de estas personas, con igualdad de oportunidades, buscando eliminar las barreras que enfrentan y buscando que tengan un mayor desarrollo social (Castañeda, 2016).

México tiene una regulación sobre igualdad en el trabajo y prevención de la discriminación, conocida como la norma NMX-R-025-SCFI, la cual propone erradicar cualquier tipo de discriminación que obstaculice la entrada al mercado laboral, con igualdad de trato y oportunidades. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015). Esta normatividad es una certificación voluntaria y un plan para que empresas e instituciones se comprometan con la igualdad y la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015), está dirigida a los

centros de trabajo de los sectores público, privado y social, sin importar su tamaño o actividad en todo el país.

Para obtener la certificación, es imprescindible cumplir con diversos requisitos que incluyen aspectos prácticos y operativos, de infraestructura y de mecanismos de denunciar y sancionar. Un requisito fundamental es contar con una Política de Igualdad Laboral y no Discriminación que ya esté aprobada, tener un comité encargado de supervisar el cumplimiento de la norma, asegurar que el proceso de selección de personal se realice sin ningún tipo de discriminación por ninguna razón y llevar a cabo auditorías para detectar focos de discriminación (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015). En lo que respecta a la infraestructura, es esencial adaptar las instalaciones; además, se deben establecer canales de denuncia donde se realicen procedimientos claros, confidenciales y seguros frente a situaciones de discriminación, garantizando que no se repita el problema.

Respecto al impacto, se puede afirmar que es favorable, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Aunque la certificación es voluntaria para las empresas, contribuye a cerrar las brechas salariales, es decir, asegura que en trabajos equivalentes se otorguen salarios iguales. Fomenta, además, una cultura laboral en el país, ya que en ambientes inclusivos hay menos rotación de personal y los colaboradores se sienten más satisfechos en su entorno laboral. Las empresas que cuentan con esta certificación tienen la oportunidad de participar en licitaciones públicas conforme a la Ley de Adquisiciones.

Quienes obtienen esta certificación, deben asegurar que sus procesos de contratación sean imparciales, con salarios equitativos y tengan accesos adecuados en sus instalaciones. Pues como lo expresa la norma NMX-R-025-SCFI, (2015) todas las instalaciones deben permitir a los trabajadores con discapacidad “entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios” (p.19). Esta norma es muy importante pues permite que todas las empresas se certifiquen como tal, lo que redundará en beneficio de las personas con discapacidad. Además, se cuenta con el Programa abriendo

espacios, que entrega puestos de trabajo de acuerdo con las capacidades de la persona.

Un caso específico es el de una entidad pública que cuenta entre su nómina con empleados que tienen discapacidad motriz y visual. Los primeros enfrentaban el problema de no poder acceder al comedor ya que se encontraba en un segundo piso, lo que limitaba su igualdad de derechos en comparación con los demás trabajadores. Según la norma NMX-025, para que ellos pudieran recibir la certificación se requería la instalación de un ascensor de plataforma y la reubicación de ciertas áreas esenciales en la planta baja. En el caso de los empleados con discapacidad visual, se realizaron adaptaciones en el software de los computadores, incorporándoles lectores de pantalla (Cerdea y Ramos, 2019).

También se encuentra en México el Modelo de Gestión de Apoyos Directos, mediante el Programa Bienestar, el cual proporciona una pensión para las Personas con Discapacidad. Este apoyo de acuerdo con el Programa de Bienestar Social de México (2026), está destinado a “personas con discapacidad permanente de 0 a 64 años, en 24 entidades del país, ya que sus gobiernos han firmado convenios de universalidad con el gobierno de México” (par. 3). Dicha pensión tiene un rango constitucional, lo cual implica que continuará existiendo, a menos que se realice alguna modificación legal sobre el tema. Por medio de este programa, las personas con discapacidad reciben un monto de \$3.200 pesos mexicanos, se asigna a aquellos que tienen discapacidad permanente y su propósito es apoyar los derechos y la independencia económica de las personas que tienen una discapacidad permanente. (Programa de Bienestar, 2026)

En México, la inclusión laboral es un enfoque reciente que ha establecido las bases para cambiar de una política asistencial a una política de derechos humanos, que favorezca la inclusión real de las personas con discapacidad en la vida social y económica del país (Rubí, 2018). Es fundamental señalar que, a pesar de los intentos realizados en México para fortalecer la política de inclusión como lo manifiesta Rubí (2018) “aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas con discapacidad” (p. 74). Esta discriminación impide el ejercicio equitativo de

derechos y libertades y excluye a las personas colocándolas en desventaja frente a las demás para llevar a cabo una vida plena e inclusiva. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013). Según datos del INEGI, 2023 al menos una persona con discapacidad fue contratada; a pesar de las políticas y la ley de No discriminación hay una brecha en la inclusión laboral pues solo un 18,5% de personas con discapacidad están empleados, mientras que las personas sin discapacidad se encuentran empleadas un 60,8%

2. Similitudes y Diferencias en los Modelos de Gestión entre Colombia y México

Tanto Colombia como México comparten un proceso muy similar para llegar a concretar la inclusión de personas con discapacidad, han trabajado fuertemente y a través de sus modelos de gestión han fortalecido este proceso. En cuanto a las similitudes se puede afirmar que ambos países han seguido la ruta internacional trazada por la ONU, en su Convención, permitiendo entonces, generar puntos de encuentro que son importantes: Como el enfoque de derechos humanos, donde la discapacidad pasó de ser un modelo medico asistencialista y donde la discapacidad era considerada una enfermedad que debía ser diagnosticada, evaluada y controlada; se pasó entonces, a un modelo social, donde la discapacidad es vista como una barrera del entorno. Pues como bien lo afirma López (2018) “la inclusión de las personas con discapacidad pasó de un enfoque medico asistencialista a un modelo garantista de derechos humanos” (p.13).

En el marco internacional tanto Colombia como México firmaron la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, poniendo en concordancia sus leyes. Colombia se ratificó en ella el 31 de julio de 2009, mediante la ley 1349 de 2009; México por su parte, la ratificó el 30 de marzo de 2007, habiendo sido actor principal en la generación de esta Convención; a nivel mundial esta entro en vigor el 3 de mayo de 2008.

Es innegable que esta Convención fue crucial porque establece un enfoque en derechos, la equidad de oportunidades y la no discriminación; además, especifica que “las personas con discapacidad incluyen a quienes presentan deficiencias físicas,

mentales, intelectuales o sensoriales permanentes, que, al enfrentarse a distintas barreras, pueden limitar su participación plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad con los demás” (art 1). Las personas con discapacidad tienen mucho que ofrecer a la sociedad, pero lo esencial para ellos es ser aceptados tal como son, ya que su capacidad para contribuir depende de ser incluidos y de reconocer sus diferencias (Victoria, 2013).

Con respecto a la educación inclusiva, ambos países aplican el principio de no exclusión en las instituciones regulares, por lo que cualquier persona con discapacidad que sea estudiante debe ser aceptada y recibir las mismas oportunidades que sus compañeros y los modelos de gestión en el sector educativo funcionan en ambos países bajo un modelo de derechos humanos y ajustes razonables, aunque varían en el sector público, pues dependen de las políticas trazadas y en el privado, dependen de sus propios recursos; en este ámbito se ha invisibilizado al cuidador, pues este modelo solo se ocupa de la relación entre el docente, la institución y el estudiante, dejando de lado esta red de apoyo.

En cuanto a los ajustes razonables, también comparten similitudes, ya que este concepto es un estándar en ambas naciones relacionado con la eliminación de barreras arquitectónicas que obstaculizan la participación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Al interior de las instituciones educativas son “las acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal para el Aprendizaje”. (SEP, 2024 y MEN, 2024). Los ajustes razonables mejoran la inclusión de personas con discapacidad, aunque su aplicación es frecuentemente limitada (Cuervo, et al. 2025), debido principalmente a la escasez de recursos para llevar a cabo las adaptaciones necesarias.

En relación con la identificación de las personas con discapacidad, ambos países enfrentan obstáculos en este proceso, especialmente en las zonas rurales y de difícil acceso. Esto presenta mayores complicaciones para quienes viven con discapacidad en estos lugares tan remotos, ya que las barreras físicas, sociales y económicas son más significativas, lo que conlleva a que la inclusión enfrente mayores

retos (Sierra, s.f.). El Modelo de atención se enfoca en ambos países en la atención hacia la persona y en utilizar un lenguaje inclusivo, esto visibiliza mejor a las personas y las hace sentir parte de su entorno.

Aún existen muchos desafíos en la implementación de estos modelos, pues a pesar de tener leyes, ambos países sufren por falta de presupuesto, capacitación a docentes y personal que debe atender a las personas con discapacidad y la eliminación de las barreras arquitectónicas, sobre todo en zonas rurales, donde esta inclusión se hace un poco más complicada y no tan efectiva.

La inclusión laboral en Colombia y México persigue un objetivo común, que es ofrecer beneficios a las empresas que empleen a personas con discapacidad. En ambos países, esto se obtiene reduciendo los impuestos. Cuando las empresas satisfacen los criterios de inclusión, se les reconoce como empresas inclusivas tanto en Colombia como en México. Además, en el ámbito laboral, ambos países deben cumplir con las adaptaciones adecuadas, y cuentan con oficinas de atención para ayudar a las personas con discapacidad que están en búsqueda de trabajo.

Con relación al Registro de Localización y Caracterización en Colombia, dicho proceso esta normalizado y facilita la obtención de beneficios en campos como la salud, la educación o el trabajo. Para poder acceder a estos beneficios, es fundamental llevar a cabo una evaluación clínica funcional que incluya a diversos especialistas. Por otro lado, en México se entrega el Certificado Electrónico de Discapacidad (CEDIS), que tiene que ser generado por profesionales del área de salud a través del sistema de Información sobre Discapacidad (SIDIS) o con la aprobación de la autoridad sanitaria competente.

Ahora bien, en Colombia y México hay algunas diferencias en cuanto al manejo de los modelos de gestión, Colombia está enfocado en consolidarlos a través de la normatividad que se establece tanto para el sector privado como el público y México se centra en un modelo de bienestar social que le da prioridad a la protección económica. A continuación, se detallan las diferencias encontradas entre los diversos modelos de gestión.

En Colombia el PIAR es un requisito y documento oficial esencial que todas las instituciones educativas deben cumplir. En México, los planes de intervención se crean

tras realizar una intervención psicopedagógica mediante los USAER. El sistema en Colombia presenta una mayor homogeneidad y está diseñado para orientar a los estudiantes a lo largo de su trayectoria educativa y es mucho más estandarizado y es para todo el tiempo que el estudiante este en el sistema educativo. El USAER, por su parte trabaja en determinar las barreras que impiden el aprendizaje del alumno y el equipo de apoyo que es interdisciplinario no está siempre presente en las escuelas, ya que puede cambiar, enfocándose en cómo abordar la vulnerabilidad y el contexto social.

Actualmente los UASER en México han sido objeto de críticas y se ha propuesto su reestructuración, ya que se centra en la evaluación de Educación Especial, que no equivale a la inclusión. En Colombia los PIAR cuentan con un fundamento legal, sustentado en la Ley general de Inclusión para Personas con Discapacidad, 1618 de 2013 y el Decreto 1421 de 2017.

En Colombia el Sistema Nacional de Discapacidad se basa en un modelo descentralizado, mientras que en México sigue un enfoque centralizado. En el caso colombiano, cada municipio y departamento debe tener un comité dedicado a la discapacidad y su participación es obligatoria, con el Ministerio de Salud actuando como ente rector y considerando la interconexión en la implementación. Por su parte, México gestiona este tema a través de la Secretaría de Bienestar, con una política que se ha centrado más en ofrecer apoyos económicos que en la articulación de servicios. Es decir, Colombia presenta una organización normativa, mientras que en México se concentran en el bienestar, lo cual requiere de una mejor estructuración en esos ámbitos y una mayor inclusión de la transversalidad.

En cuanto a la inclusión laboral en Colombia las empresas deben contratar a personas con discapacidad y se encuentra regido por el decreto 2011 de la ley 2466 de 2025; además se está manejando que las empresas para contratar con el estado deben contratar en sus empresas a personas con discapacidad; Colombia sí establece cuotas de contratación obligatorias por ley tanto para el sector público como para el privado. En México contratar a personas con discapacidad en sus empresas es voluntario para el sector privado y no hay sanciones sino se contrata a personas con

discapacidad, para las empresas públicas, si es obligatorio, a nivel federal, estatal y municipal y deben reservar cuotas para personas con discapacidad.

Se puede afirmar que el sistema, tanto en Colombia como en México, es fuerte desde el punto de vista legal y técnico. Esto significa que cualquier persona con discapacidad tiene la posibilidad de reclamar sus derechos. En México el sistema es muy eficaz en la obtención de recursos económicos, sin embargo, en la práctica, se descuida un poco la inclusión de personas con discapacidad en diferentes áreas. Se considera que se centra más en la integración en ciertas ocasiones que en la inclusión plena. Los modelos de gestión han mejorado en términos de inclusión y se esfuerzan por ser efectivos y adecuados a las necesidades de cada país.

3. Normativas dirigidas a la Inclusión de personas con discapacidad en Colombia y México

En este apartado se mencionarán las diferentes regulaciones que se han creado en cada nación respecto a la inclusión de personas con discapacidad y que han respaldado estos tipos de modelos de gestión.

Tabla 1. Normativa a nivel Internacional

Colombia	México
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las Personas con Discapacidad , la cual fue firmada el 7 de junio de 1999, y comenzó a ser efectiva internacionalmente en 2001. Colombia la firmo en febrero de 2004	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las Personas con Discapacidad , la cual fue firmada el 7 de junio de 1999, y comenzó a ser efectiva internacionalmente en 2001. México la firmó en febrero de 2001.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , adoptando el modelo social de derechos humanos y no discriminación. Colombia se ratificó en	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , adoptando el modelo social de derechos humanos y no discriminación. México, la ratificó el 30

ella el 31 de julio de 2009.	de marzo de 2007.
Fuente: (Cely, 2026)	

Ahora bien, Castañeda (2016), menciona que “las personas con discapacidad poseen los mismos derechos fundamentales que cualquier persona” (p. 24). En cuanto los derechos de las personas con discapacidad la Convención fue ratificada el 13 de diciembre de 2006

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo (2020) esta es “un instrumento jurídico vinculante y obliga a los estados a adoptar y desarrollar políticas y medidas de acción en favor de las Personas con Discapacidad de manera específica” (p. 7). La meta de la Convención Interamericana de derechos es transformar el enfoque asistencialista a uno basado en derechos (Castañeda, 2016), aspecto que a la fecha se ha cumplido en ambos países.

Tabla 2. normatividad a nivel Nacional

Colombia	México
Constitución Política de 1991 Se protege el derecho a la igualdad y se prohíbe la discriminación por cualquier circunstancia, específicamente en este caso, por discapacidad.	Constitución Política de los Estados Mexicanos 1917 Se protege el derecho a la igualdad y se prohíbe la discriminación por cualquier circunstancia, específicamente en este caso, por discapacidad.
Ley 762 de 2002 aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las Personas con Discapacidad.	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Protege a las personas con discapacidad asegurando ajustes razonables y medidas de inclusión para el acceso a la justicia, salud y empleo

Ley 1145 de 2007 Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) y se dicta otras disposiciones.	Norma NMX-R-025-SCFI, de 2015 la cual propone erradicar cualquier tipo de discriminación que obstaculice la entrada al mercado laboral, con igualdad de trato y oportunidades
Ley 1346 de 2009 aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, adoptando el modelo social de derechos humanos y no discriminación	El CONADIS (Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad) creado por la Ley general para la Inclusión de Personas con Discapacidad.
Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad Ley 1618 de 2013. Fomenta, promueve y garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el país y establece las normas necesarias para asegurar el pleno ejercicio y disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.	Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad vigente la de 2011. Fomenta, promueve y garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el país y establece las normas necesarias para asegurar el pleno ejercicio y disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.
Decreto 1421 de 2017: Reglamenta la prestación del servicio educativo bajo un enfoque de educación inclusiva, garantizando el acceso, permanencia y apoyos pedagógicos (PIAR) para estudiantes en el sistema escolar y superior	
Ley 1996 de 2019 Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad	
Ley 1996 de 2019: Elimina el régimen de interdicción y establece un sistema de apoyos y asistencia legal. Permite a las personas con discapacidad tomar sus propias decisiones, celebrar actos jurídicos y designar a una persona o equipo de apoyo formal.	

Ley 2297 de 2023 (Ley del Cuidador):

Crea un marco de protección, visibilización y dignificación para los cuidadores de personas con discapacidad severa, estableciendo programas de respiro, salud y formación.

Fuente: (Cely, 2026)

Todas estas regulaciones han llevado a que, tanto en Colombia como en México, se forme una comunidad más inclusiva, en la que las personas con discapacidad sean vistas de manera diferente y se reconozcan sus derechos. Esto significa que se les otorgue el respeto que merecen; no se trata solo de que tengan acceso a lugares, sino de que puedan involucrarse, desarrollarse plenamente y contar con las mismas oportunidades que el resto de la población.

Conclusiones

Se puede concluir que tanto en Colombia como en México en las últimas décadas se ha trabajado mucho primero por integrar a las personas con discapacidad y luego por la inclusión, consiguiéndose una mejor comprensión de sus necesidades, modificando la sociedad sus ideas frente a estas personas y dándoles mayor visibilidad y reconociéndoseles como sujetos de derechos. La integración de la discapacidad en combinación con medidas específicas, en este caso modelos de gestión, constituye la estrategia clave para llevar a cabo la inclusión.

Fomentar la participación de personas con discapacidad es un avance hacia una comunidad más equitativa y justa, como lo ha manifestado en reiteradas ocasiones Martha Nussbaum. Las leyes y modelos de gestión han sido fundamentales en Colombia y México para garantizar la defensa de sus derechos humanos, marcando un cambio en la manera de abordar el tema, pasando de la atención médica a una visión más social y basada en derechos.

No se puede desconocer que aún persisten en ambos países obstáculos que limitan su participación efectiva en la sociedad.

Los modelos de gestión han sido muy útiles para identificar y caracterizar a las personas con discapacidad, y tanto los gobiernos de Colombia como de México han

realizado grandes esfuerzos para actualizarlos y adaptarlos a las necesidades, aunque pueden existir fallas, se continúa trabajando para mejorar constantemente.

Una de las mayores transformaciones que se ha dado en materia de inclusión fue la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad donde se pasó de considerarse la discapacidad asistencialista para pasar a ser considerada social. Colombia y México se acogieron a esta Convención y comenzó así la transformación que tanto se necesitaba.

Tanto Colombia como México han seguido la ruta internacional trazada por la ONU, pues la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, creo un marco legal que considera la inclusión como un requisito indispensable para el desarrollo sostenible.

A pesar de los avances, en Colombia persiste la dificultad de lograr una inclusión total de las personas con discapacidad, ya que existe analfabetismo, falta de acceso a servicios de salud y exclusión del mercado laboral, lo que indica que los derechos de inclusión no se están aplicando de manera efectiva para todos. En México, la Ley General de Inclusión para las Personas con Discapacidad se ha considerado una herramienta fundamental que tiene como objetivo proteger a este grupo, asegurando su respeto y sus derechos.

Frecuentemente, el estado cumple con incluir a las personas con discapacidad, pero luego las deja en un entorno que no se adapta a su situación. Se menciona la inclusión, pero la realidad muestra una situación diferente. La inclusión de personas con discapacidad se ha llevado a cabo mediante una lógica donde se descarga la responsabilidad en otros.

Las acciones no alcanzan a reflejar un cambio significativo que permita a la población acceder a sus derechos y a los recursos en términos de oportunidades para ejecutar sus proyectos de vida en pro del desarrollo humano, es necesario también entender el escenario en Colombia y establecer una renovación Conceptual responsable, progresiva y ordenada que permita un armónico desarrollo entre la diversidad corporal y la Sociedad.

Los modelos de gestión han ido mejorando con el paso del tiempo y han sido muy útiles para el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. Es

fundamental seguir mejorando estos modelos, haciéndolos más eficaces, efectivos y coherentes.

Un avance muy importante en México está relacionado con que entre 2000 y 2012, los Estados comenzaron a adoptar leyes federales, antes que las estatales, por lo cual empezaron a tener mayor relevancia y a unificar leyes que benefician a toda la ciudadanía.

Referencias

Carreño, Aguado G. (2017). La Variación de las Leyes de Discapacidad estatales en México. <https://repositoriodigital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2443/158648.pdf>

Castañeda, Rivas M. L. (2016). Discapacidad en México, Políticas Públicas y Protección Jurídica. *Revista Temas Socio jurídicos*. Vol. 35, No. 70 pp. 13-38.
DOI: <https://doi.org/10.29375/01208578.2499>

Cerda Cristerna, A. y Ramos, Y. (2019). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. Colección Herramientas EUROSocial, núm. 18. Aprendizajes en Cohesión Social.

CILSA ONG para la Inclusión (s.f.). Barreras y cómo superarlas. <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/diversidad/barreras-y-como-superarlas/>

Colombia Potencia Mundial de la Vida. (2023). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. Garantías hacia un mundo sin barreras para las Personas con Discapacidad. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/bases_del_PND_2022-2026-266-271.pdf

_____. Sistema Nacional de Discapacidad (2007).
http://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdirección-general-prospectiva-desarrollo-nacional/dirección-desarrollo-social-/Paginas/sistema-nacional-de-discapacidad.aspx

_____. Secretaria de Integración Social (2018). Modelo de atención para las personas con discapacidad MAIPCD, https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/prestacion_de_servicios_sociales_para_la_inclusion_social/doc_as

o/10.discapacidad/20190306_pss_modelo_de_atencion_inclusion_social_discapacidad.pdf

_____, Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/bases_del_PND_2022-2026-266-271.pdf

_____, Departamento Nacional de Planeación (s.f.). Normatividad Discapacidad. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/normatividad-discapacidad.aspx

Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2022). La USAER en voz de sus docentes. Evaluación diagnóstica del proceso de atención en escuelas primarias. https://www.researchgate.net/publication/363784386_La_USAER_en_voz_de_sus_docentes_Evaluacion_diagnostica_del_proceso_de_atencion_en_escuelas_primarias#read

Congreso de la República de Colombia. Ley 1346 (Julio 31 de 2009) Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

_____, Ley 1618 (27 de febrero de 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

_____, Ley 1145 (10 de julio de 2007). Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2567>

Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (2011). Ley General para las Personas con Discapacidad. Ciudad de México: Congreso de la Unión.

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad. (2024). Ley de Discapacidad. <https://www.leydiscapacidad.com/conadis-mexico/>

- Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. (2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- CONADIS (2024). Inclusión Social y Económica de las Personas con Discapacidad Primer Informe de Gobierno 2024-2025 <https://www.informegobierno.gob.mx/indice/inclusion-social-y-economica-de-las-personas-con-discapacidad>
- Correa, Montoya L. & Castro, Martínez M. C. (2016). Discapacidad e Inclusión Social en Colombia. Informe de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. https://www.saldarriagaconcha.org/wpcontent/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf
- Cuervo, Botero G. R.; Zúñiga, Bolívar S.M.; Abella, León C.; Betancur, Agudelo J.F. (2025) Ajustes Razonables para la Inclusión Social y Productiva de las Personas con Discapacidad en Colombia: Avances y Desafíos en su implementación. Revista Prisma Social No. 50 p.p. 189 – 219.
- Cumbre Global sobre Discapacidad (2025). Informe mundial sobre inclusión de la discapacidad. <https://asdown.org/wp-content/uploads/2025/04/Resumen-UNICEF-Global-Disability.pdf>
- Delgado, L (s.f.) <https://gestion.pensempos.com/gestion-publica-que-es-como-funciona>
- Espejel, Mena J (2025) <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v16n31/2007-7467-ride-16-31-e1002.pdf>
- Estrada García, E. D. (2023). Modelos de Gestión administrativa y aplicación en la Administración pública. Ciência Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 2813-2825. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4629
- García, Ruiz A. S.; Carrillo, Araujo M. V.; Cobos, Baquero A. M.; Santacruz, González M. L. (2006). Transversalidad de la Discapacidad. Lineamientos 2006. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario. 22p. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/19aaa6e0-3a54-4821-a0e0-d01903ddf0dc/content>

- García, S. (2005) La Rehabilitación Basada en Comunidad: estrategia de derechos humanos y calidad de vida". En: Bulletin World Federation of Occupational Therapy. Volume 51. May 2005.
- González, García J.A.; Zúñiga, Llamas A.; Arce, Casas P.O. (2021). Un Panorama sobre la Cobertura Educativa a nivel superior en México para Personas con Discapacidad. Revista de investigación educativa Rediech. Vol. 12 DOI: https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v12i0.1171
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2021). Discapacidad en Colombia. https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/3.4_discapacidad.pdf
- Instituto Nacional de Administración Pública (2018) La Inclusión y los Derechos de las personas con Discapacidad y su incidencia en las políticas públicas. Revista de Administración Pública Vol. LIII, No. 1 enero-abril 2018, pp. 252. México. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap145.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). La Discapacidad en México, datos al 2014. 358 pp. México
- Juan, López M (2018) El Nuevo Paradigma de la Inclusión desde la óptica de la Administración Pública en México. En Revista de Administración Pública pp. 13-37. No. 145, Volumen LIII, No. 1
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011). Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación de 30 de mayo de 2011. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011
- López, Bastias J.L. (2019). La Conceptualización de la Discapacidad a través de la historia: Una mirada a través de la Evolución Normativa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7460321>
- López, A. L. (2018). La escuela inclusiva: el derecho a la equidad y la excelencia educativa. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua. https://www.researchgate.net/publication/327771597_La_escuela_inclusiva_El_derecho_a_la_equidad_y_la_excelencia_educativa

- Ministerio de Salud y Protección Social (2024). Boletín técnico: Personas Certificadas con Discapacidad I Semestre – 2024.
- Norma NMXR-025-SCFI (2015) En Igualdad Laboral y no Discriminación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf
- Organización de los Estados Americanos (2005). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Mundial de la Salud (7 de marzo de 2023). Discapacidad. Datos y Cifras. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Panamericana de la Salud (2024). Informes anuales de País. <https://www.paho.org/es/publicaciones/informes-anuales-pais-2024>
- Organización de Naciones Unidas (2013). Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.
- Organización de las Naciones Unidas (2020). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización de Estados Americanos. (2001). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209218/w.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209218/convencionInteramericana_para_la_elimina_n_de_todas_las_formas_de_discriminaci_n_contra_las_personas_con_Discapacidad.pdf
- Padilla, Muñoz A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos, *International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, p.p. 381-414.
- Palacios, A. (2008). El modelo social de la Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cinca.
- Pastrán, Alfonso O., Cespedes, Nieves G., Ruiz, Latriglia L. & Silva, Preciado S. (2017). Evolución conceptual de la discapacidad. Situación actual de la discapacidad en

- Colombia y lineamientos para su abordaje. *Revista Colombiana de Rehabilitación*.
- Pérez, Ramírez B. (2017). Políticas Institucionales Dirigidas a Personas con Discapacidad en México: Entre la Asistencia y el Estado de Excepción. *Trabajo Social Global – Global Social Works. Revista de Investigaciones en Intervención social*, 7(13), Julio-diciembre 2017, 73-94. <http://hdl.handle.net/10481/48683>
- Pont Vidal, J., (2016). Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (16), julio -diciembre
. <https://www.redalyc.org/pdf/2815/281548814001.pdf>
- Programa de Bienestar Social en México (2026). Pensión para el bienestar de las Personas con Discapacidad. <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-bienestar-personas-con-discapacidad/>
- Ramírez, Rentería G (2024). De la deficiencia a la diversidad: análisis crítico del marco jurídico mexicano y los nuevos paradigmas del concepto de discapacidad. Universidad Nacional Autónoma de México. DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2025.52.18692>
- Rubí, Salazar J.A. (2018) Inclusión laboral de personas con discapacidad: Avances y retos. En *Revista de Administración Pública* pp. 61 - 74. No. 145, Volumen LIII, No. 1
- Secretaría de Integración Social (2018). Modelo de atención para la Inclusión de Personas con Discapacidad_ <https://www.studocu.com/co/document/universidad-nacional-abierta-y-a-distancia/administracion-en-salud/2019-0306-pss-modelo-de-atencion-inclusion-social-discapacidad/68377529>
- Secretaría de Salud (2024). México. <https://www.gob.mx/salud/prensa/041-personas-con-discapacidad-contaran-con-certificado-electronico>
- Sierra, Pérez G. (s.f.) Discapacidad: Una realidad en las zonas rurales de Colombia. Centro de estudios e investigaciones rurales. <https://cmspreprod.lasalle.edu.co/sites/default/files/202412/La%20discapacidad%20en%20la%20ruralidad.pdf>

- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. (2017). CONADIS, seis años trabajando por un México incluyente. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/conadis-seis-anos-trabajando-por-un-mexico-incluyente?idiom=es>
- Vasquez Morales, A., & Neira Linares, C. G. (2020). Concepto de discapacidad: Historia y reflexiones para Colombia. *Movimiento Científico*, 14 (1), <https://revmovimientocientifico.iberod.edu.co/article/view/176>
- Verdugo, Alonso M.A (2024). La Construcción de una sociedad inclusiva. *Siglo Cero*, 56(1), 19–29. <https://doi.org/10.14201/scero.32212>
- Victoria, Maldonado J. A (2013). Hacia un Modelo de Atención a la Discapacidad basado en los Derechos Humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XLVI, núm. 138, septiembre-diciembre de 2013, pp. 1093-1109. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.