Capítulo 3

Políticas públicas de inclusión laboral en militares con disminución de capacidad laboral, desde el enfoque de la teoría organizacional*

DOI: https://doi.org/10.21830/9786289514605.03

Eliana Sofía Marrero Ascanio
Universidad EAN
Juan Carlos Aristizábal Murillo
Edwin Alberto Castro Aldana
Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Resumen. La transición laboral del entorno militar a un entorno civil es un tema que ha recibido atención cada vez mayor en las últimas décadas; sin embargo, en Colombia ha sido poco abordado el de la transición de un entorno militar a un entorno militar con un grado de invalidez. En este capítulo se presenta una revisión documental sistemática de la normatividad colombiana con respecto a las políticas públicas de inclusión laboral en militares con disminución de capacidad laboral y se analiza a la luz de la teoría organizacional. Los resultados muestran que en los últimos años se ha avanzado significativamente en la formalización de políticas y normas que tratan este factor en relación con la población estudiada. Se concluye que es necesario seguir articulando la academia, el Estado y el sector real.

Palabras clave: calidad de la vida laboral; desarrollo de las habilidades; gestión del personal; igualdad de oportunidades; oportunidades de empleo; transición a la vida activa.

* Este capítulo resultado de investigación es un producto del proyecto de investigación "Centro de gestión del recurso humano organizacional a través de la empleabilidad de militares en condición de invalidez", del Grupo de Investigación en Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", categorizado en B por Minciencias y registrado con el código COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este capítulo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

Eliana Sofía Marrero Ascanio

Estudiante de doctorado en Gestión de la Universidad Ean y administradora de empresas de la Universidad Unisangil. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3370-048X - Contacto: emarrer29926@universidadean.edu.co

Juan Carlos Aristizábal Murillo

Estudiante de doctorado en Gestión de la Universidad Ean y administrador de empresas de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", Bogotá, D. C., Colombia. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3690-3282 - Contacto: juan.aristizabal@esmic.edu.co

Edwin Alberto Castro Aldana

Magister (c) en Educación con énfasis en Investigación y administrador de empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Decano de la Facultad de Administración Logística de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", Bogotá, D. C., Colombia. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3043-1691 - Contacto: edwin.castro@esmic.edu.co

Citación APA: Marrero Ascanio, E. S., Aristizábal Murillo, J. C., & Castro Aldana, E. A. (2022). Políticas públicas de inclusión laboral en militares con disminución de capacidad laboral, desde el enfoque de la teoría organizacional. En T. L. Fonseca-Ortiz, E. A. Castro Aldana & J. F. Díaz Burgos, *Emprendimiento social, innovación y Derechos Humanos: Una perspectiva desde la Acción Integral* (pp. 43-55). Sello Editorial ESMIC.
https://doi.org/10.21830/9786289514605.03

Emprendimiento social, innovación y Derechos Humanos.
Una perspectiva desde la Acción Integral

ISBN impreso: 978-958-53802-9-5
ISBN digital: 978-628-95146-0-5

DOI: https://doi.org/10.21830/9786289514605

Colección Ciencias de la Administración
Serie Respice Militia (Investigación formativa)
Sello Editorial ESMIC

Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"
Bogotá D.C., Colombia
2022

Introducción

La inclusión laboral de los uniformados del Ejército Nacional en Colombia es un tema de gran importancia. En el entendido de que todos los seres humanos son iguales ante la ley, las entidades del Estado tienen el deber de fomentar una visión inclusiva en sus esquemas organizacionales y diseñar estrategias que permitan a las personas en condición de discapacidad contar con modelos que se ajusten a sus necesidades y que les ofrezcan un punto de equilibrio entre el desarrollo personal y laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, se han realizado diferentes trabajos de investigación que abordan el tema de la inclusión. Particularmente, el artículo de Jiménez *et al.* (2017) establece claramente cuáles son los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque civil y aborda la construcción social con la idea de que entender plenamente el verdadero acceso a la justicia implica llevarlo a la práctica.

El objetivo de este capítulo fue analizar desde el foque de la teoría organizacional las políticas públicas de inclusión laboral en el Ejército Nacional para los militares en Colombia que han tenido disminución de su capacidad de trabajo. Con este propósito, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo analizar las políticas públicas de inclusión laboral para los militares en Colombia que han tenido disminución de la capacidad laboral desde el enfoque de la teoría organizacional? Esta pregunta se formuló con la finalidad de profundizar en la normatividad existente y, mediante este acercamiento, comprender y analizar el panorama actual.

La revisión documental y teórica realizada aportó una visión detallada sobre el manejo de los procesos de inclusión laboral de los militares que presentan pérdida en su capacidad de trabajo, al tiempo que permitió evidenciar que en los últimos años se han hecho avances importantes en el reconocimiento de la rehabilitación integral de estas personas. En este escenario, y teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional ha delegado nuevos roles al Ejército Nacional, surgió el interrogante de por qué no pensar ahora en la reubicación laboral de este grupo poblacional dentro de la Fuerza y así aprovechar las capacidades, competencias, experiencia y compromiso de estas personas con la institución, para lo cual es necesario pensar en estrategias de

desarrollo organizacional enfocadas en integrar los intereses individuales y colectivos con las metas de la organización.

Marco teórico

Teoría del desarrollo organizacional

La teoría del desarrollo organizacional es un enfoque que busca analizar la conducta del ser humano con el fin de encontrar técnicas para mejorar de forma continua la gestión de las organizaciones mediante la intervención y la aplicación de mecanismos objetivos y concretos. Cada día se comprende más que es necesario para las organizaciones identificar aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, de manera que el desarrollo organizacional se concentra principalmente en el lado humano de la organización y, por lo tanto, considera que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de la empresa.

Cabe señalar que para la ciencia no son claras la fecha ni el lugar en que nace la teoría del desarrollo organizacional, como tampoco con qué autor específico. No obstante, según González (2019), esta teoría tiene cuatro raíces que se desarrollaron entre los años 1946 y 1948: la primera surge en estudios del Instituto Tecnológico de Massachusetts (Mit), en los cuales se descubre el entrenamiento en relaciones humanas con grupos pequeños y no estructurados en organizaciones complejas, en los cuales los participantes aprenden de sus interacciones y de la dinámica del grupo en los laboratorios de sensibilización.

La segunda raíz consiste en la investigación mediante encuestas y la retroalimentación que se hace a los participantes con la información recogida. Esta propuesta, de la Universidad de Michigan, plantea la realización de estudios en los que se recolecte información de fenómenos organizacionales a nivel micro y macro, abarcando temas como comunicación, cultura, liderazgo y clima organizacional.

La tercera raíz es la investigación-acción, que consiste en un proceso cíclico en el que se desarrollan analíticamente diversas etapas: diagnóstico, recopilación de datos, retroalimentación, discusión de los resultados, trabajo según los resultados y la acción. Finalmente, la última raíz es el enfoque socio-

técnico y socioclínico, que nacen en la Clínica Tavistock. Su idea fundamental es concebir la organización como un sistema técnico compuesto por individuos, de manera que propone crear grupos de trabajo autodirigidos.

El concepto de desarrollo organizacional ha tenido una evolución desde cuando se formuló. Según Bennis (1973),

> el desarrollo organizacional es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es combinar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vigoroso del cambio mismo. (p. 23)

De acuerdo con De Faria (1983), "el desarrollo organizacional es un proceso de cambios planeados en sistemas sociotécnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados" (p. 30).

Teniendo claro el concepto de desarrollo organizacional, es pertinente precisar que esta teoría se aplica en las organizaciones actuales para solucionar problemas referentes a la satisfacción laboral, adaptación al cambio, a la integración de los intereses individuales y colectivos a las metas de la empresa, esto con el fin de mejorar el clima laboral y organizacional para aumentar la productividad y el compromiso institucional de los miembros de una organización.

Es el caso del estudio realizado en México titulado "El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil" (Aguilar, 2018). En este trabajo se aplicó un modelo construido a partir de la práctica profesional y el análisis de las organizaciones que han participado en procesos de desarrollo organizacional. Al respecto, Aguilar (2018) concluye:

> La ejecución de procesos de desarrollo organizacional a través de un modelo permite adquirir herramientas y dirigir las acciones de acuerdo con los objetivos de cada organización, reconociendo que no existe un plan único de desarrollo organizacional, pues se trata de un proceso dinámico que responde a la naturaleza de cada organización fortalecida. (p. 108)

Tal como manifiesta el autor, la teoría del desarrollo organizacional se puede aplicar a cualquier organización con el fin de solucionar problemas de diferente índole. Precisamente, en este trabajo se propone aplicar esta teoría en el Ejército Nacional de Colombia con el propósito de generar consciencia sobre la empleabilidad de militares en condición de invalidez, de tal manera que estas personas sigan contribuyendo laboralmente y el Estado disminuya su carga prestacional. Asimismo, esto contribuye al fortalecimiento institucional del Ejército Nacional mediante el reconocimiento de la igualdad de derechos de las personas, en este caso, del derecho al trabajo de quienes se encuentran en condición de invalidez.

En la teoría existen diversos modelos de desarrollo organizacional que se pueden aplicar: por una parte, el *modelo situacional-contingencia* consiste en la recolección de datos, la retroalimentación y la acción con base en la información obtenida. Por otra parte, el *modelo idealístico educacional* busca un cambio organizacional mediante la educación del individuo. También está el *modelo de dialéctica-síntesis*, el cual consiste en elaborar una visión de la empresa a partir de sus condiciones actuales y compararla con una visión que tenga en cuenta las condiciones mejoradas, de manera que sea posible hacer cambios constantes. Finalmente, el *modelo tecnoestructural* tiene el objetivo de transformar la compañía modificando su estructura organizacional, el esquema de los puestos de trabajo, los procedimientos efectuados en la organización y los procesos administrativos (Cruz, 2018).

En concreto, se recomienda este último modelo para que el Ejército Nacional emplee a sus integrantes cuando disminuyan o pierdan su capacidad laboral y sean clasificados en condición de invalidez. Se hace esta sugerencia teniendo en cuenta que se quiere concientizar a toda la organización para que adapte los puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por este personal, para lo cual es necesario replantear diversos procesos administrativos para hacerlos alternativos y flexibles, de manera que se pueda beneficiar toda la organización.

Método

El enfoque de la investigación fue cualitativo, exploratorio y descriptivo, basado en el análisis bibliométrico de las variables relacionadas con la inclusión laboral

en el territorio nacional y en el Ejército Nacional, la disposición para implementar la normatividad existente y el enfoque de la teoría organizacional.

Según Guirao (2015), la revisión bibliográfica es la "operación documental de recuperar un conjunto de documentos o referencias bibliográficas que se publican en el mundo sobre un tema, un autor, una publicación o un trabajo específico" (p. 10), proceso que permite identificar qué se sabe y qué se desconoce de un tema en particular. Específicamente, la revisión documental se realizó consultando en las bases de datos Scopus, Scielo y Redalyc, en idioma español e inglés, documentos oficiales relacionados con las categorías inclusión laboral, cultura organizacional, igualdad de derechos, invalidez y norma.

Resultados

Política institucional organizacional del Ejército Nacional en relación con la inclusión laboral

El Ejército Nacional ha pensado desde su organización en la estabilidad económica de sus integrantes: en el año 1945 la Ley 2.° reguló las prestaciones sociales para los oficiales y en 1955 el Decreto 501 estableció la asignación mensual de retiro de los suboficiales de la Fuerza Pública; ambos documentos consideraron el concepto de invalidez. Posteriormente, en 1971 se unificó la reglamentación referente a oficiales y suboficiales en un solo decreto, el 2337, que rigió con diferentes modificaciones hasta el año 2014, cuando el Decreto 1157 no solo vinculó a oficiales y suboficiales, sino también a los soldados, a quienes venía reglamentando el Decreto Ley 1790 desde el año 2000.

El Decreto 1157 del año 2014 establece la pensión de invalidez cuando, mediante junta o tribunal médico, el militar presente una disminución de la capacidad laboral igual o superior al 50 % ocurrida en servicio activo, de modo que tendrá derecho a una pensión mensual a partir de la fecha del retiro, según porcentajes establecidos en dicha ley. Cabe señalar que esta denominación de invalidez causa retiro absoluto de la Fuerza.

Por otra parte, se encontró que desde el año 2009 el Gobierno Nacional ha tenido avances con respecto a la búsqueda de mecanismos de inclusión laboral para personas con discapacidad de la Fuerza Pública. Por ejemplo, la

aprobación del Conpes 3591 del año 2009, cuyo objetivo fue "crear y desarrollar un sistema de Rehabilitación Integral y sostenible para los miembros de la Fuerza Pública en situación de discapacidad, que proporcione las herramientas necesarias para la autogestión de sus proyectos de vida", fue un paso importante en la materia, pues hasta esta fecha la rehabilitación solo se contemplaba de manera funcional.

> La rehabilitación integral es posible cuando, una vez superado el proceso de rehabilitación funcional, la persona se incorpora a su ámbito familiar, escolar, laboral y social y reedifica su proyecto de vida. (Ministerio de Salud y Protección Social, Comité de Rehabilitación Colombia, 2016, p. 20)

Precisamente, este Conpes dio las directrices para que se creara el Centro de Rehabilitación Inclusiva (Cri). Entre las diversas actividades que realizaría la institución para alcanzar la rehabilitación integral está el componente de vida activa y productiva, la cual tiene como finalidad

> estructurar estrategias de rehabilitación en el ámbito laboral, educativo y productivo. Para esto se cuenta con experiencias positivas del Sena y con algunas alianzas estratégicas, que permiten todo el proceso de diagnóstico y acompañamiento hasta el logro de la reubicación laboral. (Departamento Nacional de Planeación, 2009, p. 15)

Como se observa, se contempla la reubicación laboral con un acompañamiento para que este militar logre laborar en contextos diferentes a los que estaba.

Sumado a esta estrategia para la inclusión laboral y teniendo como eje fundamental que la educación es una herramienta para adquirir competencias de reincorporación a la vida laboral, en el año 2013 fue publicada la Ley 1699, por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, miembros de la Fuerza Pública. Entre otras disposiciones, en el artículo 4.° se refiere a la financiación de estudios y establece que el Ministerio de Defensa Nacional deberá crear con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, Mariano Ospina Pérez (Icetex) un fondo que tenga como fin otorgar créditos para financiar estudios de pregrado o de educación para el trabajo y desarrollo humano, enfocado a beneficiarios de esta ley que se encuentren clasificados en los estratos 1, 2 o 3. Así mismo, establece

que se pueda condonar hasta el 90 % de la deuda de aquellos beneficiarios que se hayan graduado del respectivo programa.

Otro avance importante para reconocer la rehabilitación integral de estas personas tuvo lugar en el año 2014 con la publicación de la Resolución 4584, "Política de discapacidad de seguridad y defensa de Colombia", la cual establece específicamente:

> Se planearán acciones de acompañamiento enfocadas fundamentalmente a la solución de los temas de empleabilidad y apoyo a proyectos de emprendimiento. Aquí entrarán a jugar un papel vital las alianzas estratégicas con participación de las empresas y el Sena. En particular, se deberá ver el proceso de educación, capacitación, selección y empleo como un proceso integral que desde un principio tenga en cuenta tanto las expectativas de la persona con discapacidad como las necesidades del mercado laboral en el que se encuentre inmerso. (Resolución 4584 de 2014, p 16)

El 29 de agosto del año 2016, el Centro de Rehabilitación Inclusiva abrió sus puertas, con lo cual se ve materializado todo el esfuerzo previo por disponer de un espacio físico donde estas personas en condición de invalidez puedan desarrollar todo su proceso de rehabilitación integral. Allí se realizan programas tales como vida activa y productiva, actividad física y movilidad, habilidades sociales, interacción con el entorno y comunicación, así como cognición.

Discusión

En cumplimiento de su misión constitucional y de las acciones del Estado de acuerdo con los conceptos constitucionales, el Ejército Nacional despliega un modelo de autoridad y orden frente al desarrollo de sus procesos institucionales. Con este propósito, las Fuerzas Militares diseñan continuamente estrategias y tácticas para que el trabajo individual de todos y cada uno de sus funcionarios apoyen y contribuyan al cumplimiento de una misma causa.

Con base en la revisión teórica y la investigación documental realizada, se encontró que los militares que tuvieran pérdida total o parcial de sus funciones en desarrollo de sus actividades con una disminución de su capacidad laboral superior al 50 % son categorizados en estado de invalidez y de inmediato son pensionados y retirados de la Fuerza. Es por esto que sería interesante que se

abra esta puerta y se den oportunidades de inclusión laboral para esta población en los procesos administrativos que realiza la institución.

Al respecto, Gómez *et al*. (2014) abogan por una transformación estructural en el Ejército Nacional de Colombia y por la construcción de escenarios futuros, para lo cual hacen un acercamiento teórico a las áreas misionales del sector defensa y establecen cuáles son los fines esenciales del Estado y del Ejército Nacional. Los autores precisan que cuando se habla de estructura y desarrollo organizacional en la Fuerza, se debe buscar la manera de adecuar nuevas políticas que le permitan formar nuevos campos de acción, de tal forma que prevalezca la igualdad de derechos y la pertinencia entre las leyes y las realidades laborales de todos los uniformados que sirven a la patria.

Precisamente, estos espacios de inclusión laboral se analizan desde la teoría del desarrollo organizacional mediante la concientización de toda la institución sobre los aportes laborales que puede hacer este segmento de militares. De acuerdo con los nuevos roles que ha adquirido el Ejército Nacional, se pueden buscar alternativas para que el empleo de estos militares sea adaptado y flexibilizado por medio de la creación de programas que les permitan continuar su avance laboral dentro de la Fuerza. Sumado a esto, el Ejército Nacional debe buscar la articulación de todas las partes que lo conforman para promover una cultura organizacional inclusiva que genere cambios en la conducta de todos los participantes y que plantee un trabajo transversal de colaboración. De esta forma, el Ejército podrá dinamizar los procesos administrativos y, a través de la práctica, dar soluciones adecuadas a los problemas de procedimiento que puedan resultar de estas políticas de adopción organizacional.

Dado que los procesos de inclusión laboral tienen un crecimiento paulatino, para poder visualizar los cambios solo hay que dar el primer paso e ir abarcando poco a poco para que sean acogidos, lo cual sucede primero de manera interna y posteriormente se refleja en el exterior de la institución. Está claro que el desarrollo organizacional del Ejército Nacional se ha mantenido a lo largo de los años y ha diseñado columnas sólidas que le dan ventajas para poder tener éxito en estos procesos de adaptación y cambio. En este sentido, se propone que el Ejército promueva una política de conserva-

ción laboral de los militares que por causas del servicio tengan pérdida de la capacidad laboral superior al 50 %, con el fin de que ocupen cargos acordes con su perfil y de este modo no solo reducir la carga prestacional para la institución, sino sobre todo brindar una oportunidad de rehabilitación integral al individuo.

Conclusiones

Entender la universalidad y la diversidad en las organizaciones actuales permitirá instaurar cambios internos, tales como el nacimiento de culturas organizacionales adecuadas a las necesidades del talento humano y encaminadas a moldear procesos administrativos que marcan diferencia en la vida de todos los participantes. En la medida en que las organizaciones innoven y creen cambios duraderos en el tiempo, serán organizaciones más incluyentes.

La inclusión laboral, tanto para las Fuerzas Militares como para todos los perfiles organizacionales, debe ser prioridad y debe ir acompañada de mucha flexibilización y adecuación desde los aspectos legales hasta los humanos. Asimismo, es fundamental que se diseñen programas de entrenamiento laboral para los funcionarios que estén pasando por algún proceso médico que afecte su integridad física o psicológica, de tal manera que tengan la oportunidad de asimilar su tratamiento médico, y que se les brinde la posibilidad de seguir desarrollando su labor dentro de la organización, o por lo menos que se les permita tomar esa decisión de manera autónoma.

En este sentido, también es necesario implementar una estrategia de desarrollo organizacional con el fin de concientizar a los tomadores de decisiones para buscar alternativas de empleabilidad dentro de la institución de las personas que sufren disminución de capacidad laboral en el desarrollo de sus funciones y quedan clasificadas en condición de invalidez. Con esta propuesta se busca promover el compromiso institucional de todos los integrantes de la Fuerza, ya que por ser una profesión riesgosa, todos en determinado momento tienen la probabilidad de sufrir accidentes o atentados terroristas y, desafortunadamente, perder o disminuir su capacidad laboral y quedar en condición de invalidez.

Referencias

Aguilar, M. G. Z. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Almenara: Revista Extremeña de Ciencias Sociales*, *10*, 87-109. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690

Bennis, W. G. (1973). *Desarrollo organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. Fondo Educativo Interamericano.

Ciro Gómez, A. R., & Correa Henao, M. (2014). Transformación estructural del Ejército colombiano: Construcción de escenarios futuros. *Revista Científica General José María Córdova*, *12*(13), 19-88. https://doi.org/10.21830/19006586.155

Cruz Aldana, E. (2018). *Modelo humano tecno-estructural de competencias directivas para el autotransporte público de carga en seco* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repositorio institucional. http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/2315

Decreto 1157 de 2014. "Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de la Policía Nacional y de pensión de invalidez para el personal uniformado de la fuerza pública". Presidencia de la República. *Diario Oficial*, n.° 49193, 25 de junio. http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1234186

Decreto 1790 de 2000. "Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares". Ministerio de Defensa Nacional. *Diario Oficial*, n.° 44.161, 14 de septiembre. http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1350718

Decreto 2337 de 1971. "Por el cual se reorganiza la Carrera de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares". Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial*, n.° 33506, 31 de enero. https://www.suin juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1765579

Decreto 501 de 1955. "Por medio del cual se reorganiza la carrera profesional de suboficiales de las Fuerzas Militares y Marinería de la Armada Nacional". Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial*., n.° 29989, 4 de julio. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1718932

De Faria, F. A. (1983). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Editorial Limusa.

Departamento Nacional de Planeación [PND]. (2009). Documento CONPES 3591 "Sistema de rehabilitación integral para la Fuerza Pública". https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/CONPES/Econ%C3%B3micos/3591.pdf

González Cornejo, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*. PACJ.

Guirao Goris, S. J. A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, *9*(2). https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002

Jiménez, G. A. V., Ríos, M. I. H., & Ramírez, A. E. (2017). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en Colombia y los nuevos retos normativos. *CES Derecho*, *8*(1), 3-21. https://doi.org/10.21615/cesder.8.1.1

Ley 2 de 1945. "Por la cual se organiza la carrera de Oficiales del Ejército, se señalan prestaciones sociales para los empleados civiles del ramo de Guerra y se dictan otras disposiciones sobre prestaciones sociales a los individuos de tropa". Congreso de la República de Colombia. https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1805614

Ley 1346 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 las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006". Congreso de la República de Colombia. (31 de julio de 2009). https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx

Ley 1699 de 2013. "Por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones". Congreso de la República de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1699_2013.html