

**Análisis y estado actual de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de
discapacidad en Colombia**

**Yuri Tatiana Corrales
Leidy Diana Salazar
Evelyn Guerrero Osorio**

Trabajo de grado para optar al título de profesional en Salud Ocupacional

Directora

Ise gissela gallego Mendoza

Magister en salud ocupacional



**Institución Universitaria Antonio José Camacho
Facultad de Educación a Distancia y Virtual
Programa de Salud Ocupacional
Cali, Valle del Cauca
2022**

Nota de aceptación

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Institución Universitaria Antonio José Camacho para optar al título de Profesional en Salud Ocupacional.

Jurado

Jurado

Santiago de Cali,

DEDICATORIA

Dedicamos esta monografía, primeramente a Dios quien fue nuestra guía en todo este proceso y que nos permitió llegar hasta este punto, a nuestros padres por ser quienes nos motivaron a continuar con nuestro crecimiento personal y profesional.

También dedicamos este proyecto a nuestra Docente Gissela Gallego, por su acompañamiento y paciencia en toda la trayectoria que tomó el realizar esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

Al culminar el presente proyecto investigativo, agradecemos principalmente a Dios, por darnos las fuerzas y guiarnos en esta nueva etapa profesional a punto de cumplir.

A nuestros padres por su amor y apoyo incondicional y ser quienes nos motivaron a seguir luchando cada día por nuestro sueños.

A la profesora gissela gallego, por su paciencia, colaboración, apoyo y sus conocimientos que fueron parte fundamental para sacar adelante este proyecto.

Índice

Resumen	9
Introducción	11
1. Descripción del problema	13
1.1 Planteamiento del problema	15
2. Objetivos	16
2.1 Objetivo general	16
2.2 Objetivos específicos	16
3. Justificación	17
4. Metodología	19
4.1 Enfoque de la investigación	19
4.2 Tipo de estudio	19
4.3 Diseño de la investigación	19
4.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos	20
4.5 Estrategia de Búsqueda	21
4.7 Instrumentos y métodos de análisis a emplear	21
4.7.1 Instrumentos de recolección de información	21
4.7.2 Organización de la información	22
Capítulo I. Condiciones sociodemográficas actuales de la población con discapacidad	23

Capítulo II. Dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia.	30
Capítulo III. Impacto sociocultural de la inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia	40
5. Conclusiones	48
Referencias bibliográficas	50
Anexos	59

Lista de tablas

Tabla 1. Primer objetivo específico	23
Tabla 2. Segundo objetivo específico	30
Tabla 3. Tercer objetivo específico	40

Lista de figuras

Figura 1. Pasos para el ejercicio de los procesos laborales.

35

Resumen

La presente monografía tuvo como objetivo analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia para el fortalecimiento de las dinámicas socioculturales de la población, para lo cual se llevó a cabo un estudio de tipo cualitativo con enfoque descriptivo haciendo uso de la revisión bibliográfica como instrumento de recolección de información a través de buscadores y base de datos como: google académico, Scielo, Eumed, Dialnet, Medigraphic, Redalyc, Elsevier, Science Direct, Lilacs y Medline.

Se concluyó que, es necesario que se lleve a cabo una apertura socio cultural y laboral realmente efectiva que permita vincular nuevos talentos sin ningún tipo de discriminación y que por el contrario, fomente en las empresas una cultura innovadora basada en la diversidad ya que constituye una herramienta de gestión administrativa para aprovechar el potencial que ofrece la población con discapacidad tanto para los procesos productivos como para el desarrollo socioeconómico, cultural y político de la sociedad colombiana.

Dentro de las dinámicas y procesos de inclusión laboral en el país, requieren deben diseñarse, implementarse y supervisarse de manera consciente valorando el costo beneficio que representa, pero no solo para la organización, sino también para el trabajador en condición de discapacidad, así como para el Estado y la sociedad en general. Lo anterior, debido a que no se trata de vincular y capacitar una persona con discapacidad solo para relucir responsabilidad social empresarial sino para evidenciar que más allá de dicha obligación, se promueven prácticas y estrategias corporativas que propenden por mejorar la calidad de vida de esta población.

Palabras clave: Discapacidad, entorno laboral, inclusión laboral.

Abstract

The objective of this monograph was to analyze the processes of labor inclusion of people with disabilities in Colombia for the strengthening of the sociocultural dynamics of the population, for which a qualitative study was carried out with a descriptive approach using the bibliographic review as an instrument for collecting information through search engines and databases such as: academic google, Scielo, Eumed, Dialnet, Medigraphic, Redalyc, Elsevier, Science Direct, Lilacs and Medline.

It was concluded that it is necessary to carry out a truly effective socio-cultural and labor opening that allows new talents to be linked without any type of discrimination and, on the contrary, fosters an innovative culture based on diversity in companies, since it constitutes an administrative management tool to take advantage of the potential offered by the population with disabilities both for production processes and for the socioeconomic, cultural and political development of Colombian society.

Within the dynamics and processes of labor inclusion in the country, they must be designed, implemented and supervised in a conscious manner, assessing the cost benefit that it represents, not only for the organization, but also for the worker with a disability, as well as for the State and society in general. The foregoing, because it is not about linking and training a person with disabilities just to highlight corporate social responsibility but to show that beyond said obligation, corporate practices and strategies are promoted that tend to improve the quality of life of this population. .

Keywords: Disability, work environment, labor inclusion.

Introducción

Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos y oportunidades como cualquier otro ciudadano dentro de cualquier contexto social puesto que también aportan significativamente a la construcción de un tejido social que alude al respeto, la igualdad y la equidad, pero que debe tener como base fundamental el derecho a la dignidad. Por dicho motivo, esta población no puede ser aislada de los procesos de desarrollo sociocultural y económico debido a que también apoyan, cooperan y contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades evidenciada en la inserción de competencias y capacidades dentro de los entornos educativo, laboral, político, económico, cultural y social, con lo cual se les confiere además herramientas para asumir una vida digna y productiva (Nussbaum, 2007).

Lo anterior obedece a que en los últimos años se ha venido anudando esfuerzos y desarrollando acciones estratégicas que han permitido reflexionar sobre la concepción y proyección de las personas con discapacidad dentro del contexto social bajo un marco que responda realmente a los criterios básicos promulgados por los Derechos Humanos hasta el punto de lograr que dicha condición deje de ser vista como una enfermedad y se le considere un atributo o cualidad de quienes la padece, haciendo que ahora sean vistos como individuos sujetos a obligaciones y derechos con igualdad de oportunidades y participación social en todos los contextos (Hernández, 2015).

En este sentido, debido a los factores de discriminación e inequidad principalmente a los que están expuestas las personas con discapacidad se lleva a cabo el desarrollo de la presente monografía cuyo objetivo se centra en analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia para el fortalecimiento de las dinámicas socioculturales de la

población. Lo anterior, buscando mejorar la calidad de vida laboral como uno de los ejes centrales dentro del mundo empresarial actual donde se incluyen aspectos que condicionan el desempeño laboral desde el cubrimiento de necesidades que van mucho más allá de las retribuciones económicas y donde los elementos extra laborales contribuye notablemente a efectivizar el trabajo y logro de metas con mayores beneficios.

Cuando se incluye personal con discapacidad se construyen procedimientos y herramientas de gestión para integrar elementos complementarios que ofrecen seguridad y calidad de vida laboral al trabajador tales como el respeto, la colaboración, la comunicación, el desarrollo constante, la consideración así como el sentir equilibrio entre su vida laboral y familiar. De igual manera, deben propenderse por fortalecer el aprendizaje y competencias individuales ya que si bien, no necesariamente garanticen el crecimiento organizacional a corto plazo, como aporte a la calidad de vida laboral efectivizan el desempeño laboral evidenciado en mayores niveles de productividad en tanto los colaboradores se sientan acompañados y valorados, siendo esa la vertiente de crecimiento organizacional basada en el enfoque de gestión por competencias que alude al desarrollo humano como base o eje central para la consecución de resultados organizacionales significativos y éxito en el mercado.

1. Descripción del problema

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2020) en el mundo existen más de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales, cerca de un 20% padecen alguna dificultad significativa para realizar algún tipo de actividad funcional a tal punto de ser considerado como un fenómeno sociodemográfico que se va ir incrementado a la par con el desarrollo médico y sobre todo por el crecimiento poblacional y las dinámicas en torno al envejecimiento.

De hecho, el 80% de las personas con discapacidad se ubican principalmente en países en desarrollo y/o con esperanza de vida superior a 70 años. Situación que además se agudiza si se tiene en cuenta que, según la OMS (2020) casi toda la población presentará algún tipo de discapacidad en el futuro dentro de un cuadro transitorio o permanente en algún periodo de su existencia, lo que elevará el interés y preocupación mundial debido al aumento en los índices de envejecimiento y el incremento de factores de riesgo por problemas cardiacos, patologías cancerígenas, diabetes, etc.

Dentro de las principales causas que se han identificado de este fenómeno en ascenso y que perduran a lo largo del tiempo se tiene la carencia e insuficiencia de políticas públicas para dar cubrimiento integral a las necesidades de la población con discapacidad, a los prejuicios socioculturales y religiosos que se convierten en un obstáculo para el acceso a la vida laboral, la educación, los servicios de salud, participación en eventos socioculturales y lúdicos, problemáticas del sistema de salud para prestar atención especializada, falta de recursos para suplir necesidades básicas, falta de un sistema de transporte realmente incluyente, diseños estructurales de los entornos que impiden la libre accesibilidad de la población a ciertos espacios, exclusión de estos grupos para la toma de decisiones y construcción de políticas y carencia de

datos e información actualizada para la planeación y ejecución de programas eficientes (Massé, 2010; Máttar y Cuervo 2017).

Es tal el impacto que generan que en casos como Argentina, los índices de desempleo para personas con discapacidad superan incluso el 25% solo para personas con deficiencias mentales aun habiéndose encontrado en proceso de rehabilitación, en Brasil la participación laboral de dicha población es mucho más baja derivada principalmente por que no cuentan con niveles de formación avanzados como el resto de la sociedad, en el caso de Chile, las condiciones sociodemográficas de las personas con discapacidad es mucho más crítica ya que un 70% no cuenta con actividad laboral remunerada y en Paraguay a pesar de que por ley es obligatorio vincular dicho personal, solo el 1% de las instituciones públicas lo hicieron (Paz y Silva, 2020).

Para el caso colombiano, según los datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD desarrollado por el Ministerio de Salud y Protección Social – MinSalud (2020) se ha logrado identificar que existen 1.539.750 personas registradas con algún tipo de discapacidad, es decir el 3.05% de la población. En este grupo, el 46% es mayor de 60 años de edad y un 12% tiene menos de 19 años. En cuanto al sexo, el 51% son hombres y un 49% son mujeres. Con respecto a la etnia, los afrocolombianos presentan mayores niveles de discapacidad en un 71% seguido de los indígenas en un 46%.

Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca son las principales zonas donde se concentran la mayor cantidad de personas con discapacidad en el país, resaltando que el 64.31% de toda la población registrada a nivel nacional no cuentan con ningún tipo de ingreso y el 80% se ubica en los estratos 1 y 2. En cuanto a la patología, la alteración más común es el movimiento del cuerpo,

manos, brazos, piernas (34%), seguido del sistema nervioso (27%), los ojos (13%), el sistema cardiorrespiratorio y las defensas (10.5%), entre otros (MinSalud, 2020).

Bajo estas condiciones, a través del presente estudio se pretende analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia buscando establecer un panorama actualizado en torno a las dinámicas laborales de la población con discapacidad, que facilite el reconocimiento de las condiciones y situaciones reales en las que se encuentran para dar cubrimiento oportuno a sus necesidades reales y mitigar las adversidades que enfrentan, ya que en su mayoría son personas de bajos recursos, que no cuentan con muchas oportunidades laborales y tienen una mayor dependencia de familiares y terceros.

1.1 Planteamiento del problema

¿Cuáles son los procesos de inclusión laboral para la población en condición de discapacidad en Colombia?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.

2.2 Objetivos específicos

- Describir las condiciones sociodemográficas en que se encuentra actualmente la población con discapacidad en Colombia.
- Reconocer las dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia.
- Establecer el impacto sociocultural de la inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia.

3. Justificación

Según los reportes de la Organización Mundial de la Salud – OMS (2020), las tasas de discapacidad son más altas entre los colectivos que tienen bajo nivel educativo conformando el 19% en relación con el 11% que cuenta con niveles educativos más altos, y donde las mujeres presentan mayores niveles de discriminación, aumentando el grado de exclusión de género y exposición a mayores riesgos de abuso incluyendo el acoso y la violencia social y sexual. Se estima que el 20% de las personas más pobres del mundo tienen algún tipo de discapacidad y tienden a ser considerados como personas en desventaja por sus mismas comunidades o grupos sociales.

En el caso de Latinoamérica, cerca de 85 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad representando el 14.8% de la comunidad regional. Estas cifras siguen la tendencia mundial donde los más pobres son quienes mayores niveles de discapacidad presentan estableciéndose que 1 de cada 5 hogares que se encuentra en pobreza extrema tiene algún familiar con discapacidad. Pero lo más grave son las acciones de exclusión a esta población que no solo constituye una situación sociocultural inequitativa e injusta, sino también insostenible debido a que un 16% de los niños y jóvenes con discapacidad no asiste a formación académica y 1 de cada 2 personas cabeza de hogar que presenta discapacidad no cuenta con participación laboral deteriorando aún más las condiciones y calidad de vida de estas comunidades (Banco Mundial, 2022).

Sumado a lo anterior, los hechos discriminatorios y excluyentes en el campo laboral afecta no solo a la persona con discapacidad sino a sus familias y a la sociedad en general ya que según datos del Banco Mundial (2022) esta situación incide en que los países asuman pérdidas económicas que oscilan entre un 3% y 7% del Producto Interno Bruto – PIB. Así mismo, quienes

logran vincularse laboralmente reciben entre un 6% y 11% menos que lo que recibe otra persona realizando en el mismo empleo y donde la informalidad es 11 puntos porcentuales más alta para las personas con discapacidad en relación con quien no la padece.

En el caso colombiano esta situación también requiere de suma atención ya que teniendo en cuenta el tipo de población, las personas con discapacidad cabeza de hogar encabezan la lista siendo las víctimas las más afectadas. Además, dicha situación y carencia de recursos por falta de ingresos y de oportunidades laborales repercute en el incremento de sus condiciones de salud ya que un 53% no asiste a rehabilitación por falta de dinero como principal motivo (MinSalud, 2020).

Con este panorama, a través de este estudio, se pretende analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia para el fortalecimiento de la gestión pública de manera que se logre abordar una problemática latente que se ha incrementado significativamente con el paso del tiempo que permita evidenciar que el trabajo, como derecho constitucional, constituye una de las formas más adecuadas, integrales, significativas y efectivas para atender y suplir las necesidades de personas con discapacidad y con ello, la calidad de vida no solo de dicha población, sino también de su familia y la sociedad en general.

Así mismo, constituye una oportunidad para que, desde los procesos de formación profesional, se logre resaltar y abordar situaciones y fenómenos socioculturales y ocupacionales que requieren de estudios actualizados que contribuyan al mejoramiento del tejido social, resultando un proceso satisfactorio tanto para las autoras, la academia y la comunidad en general.

4. Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tuvo un enfoque descriptivo ya que se buscaba identificar cualidades, condiciones, características o rasgos particulares o comunes de las personas con discapacidad en Colombia. Dicho enfoque permitió definir y reconocer las condiciones sociodemográficas, las dinámicas laborales y el impacto socio cultural de la inclusión laboral de esta población a través de la revisión bibliográfica.

4.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio fue cualitativo, ya que estudia una realidad en su contexto natural, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas o grupos implicados o en entornos particulares. Se realizó a través de revisiones bibliográficas donde se consultaron documentos alusivos a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia.

4.3 Diseño de la investigación

El diseño Investigación - Acción, como uno de los métodos de diseño de la investigación cualitativa cuyo propósito principal se centra en aportar información de indagación científica que permita reconocer con mayor aproximación conductas, comportamientos y situaciones de

individuos o comunidades dentro del contexto o entorno natural donde se encuentran. Con este diseño, se pretendió definir un panorama actualizado y específico en torno a la situación de inclusión laboral que afrontan las personas con discapacidad en Colombia que sirva de antecedente y aporte académico para ser tenido en cuenta dentro de las dinámicas socioculturales sectoriales a nivel local, regional o nacional en este campo.

4.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos

Como criterios para la selección de documentos que hicieron parte de la construcción de la presente monografía se tuvieron en cuenta aquellos documentos que estuvieran relacionados directamente con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia por lo cual, se tomaron en cuenta textos en español y algunos en idioma inglés que pudieran retroalimentar la información necesaria para el desarrollo de los objetivos propuestos. No se tuvo limitación geográfica alguna, sin embargo, si se definió un rango temporal que incluía artículos de los últimos diez años.

Sumado a lo anterior, se incluyó información institucional relacionada con aspectos sociodemográficos para establecer un panorama que evidencie las condiciones actuales en torno a ello y no se desestimó ningún tipo de actividad laboral, sector o tipo de empresa ya que se buscaba abordar la temática en términos generales.

4.5 Estrategia de Búsqueda

El proceso de revisión se llevó a cabo haciendo uso de buscadores y base de datos como: google académico, Scielo, Eumed, Dialnet, Medigraphic, Redalyc, Elsevier, Science Direct, Lilacs y Medline. Los criterios de búsqueda se hicieron sobre los términos clave: persona con discapacidad, entorno laboral, inclusión laboral, condiciones sociodemográficas.

La búsqueda se llevó a cabo de manera individual inicialmente y con combinaciones de los términos mencionados restringiendo la búsqueda en un tiempo comprendido entre el 2012 y 2022. Para el desarrollo de los objetivos propuestos se utilizaron aquellos artículos, textos y estudios en su totalidad según la información que ofrecieran. En aquellas bases de datos que permitieron búsqueda haciendo uso de operadores booleanos se utilizaron las combinaciones: ((“personas con discapacidad” AND “inclusión laboral”)) OR ((“personas con discapacidad” AND “entorno laboral”)) OR ((“sociodemográfica” AND “personas con discapacidad”)) OR ((“personas discapacitadas” AND “condición laboral”)).

4.7 Instrumentos y métodos de análisis a emplear

4.7.1 Instrumentos de recolección de información

Como instrumento de recolección de información se utilizó la revisión bibliográfica, entendida como una sinopsis que permitió el abordaje y el reconocimiento de diferentes investigaciones, textos y artículos sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia y que brindó a las investigadoras un panorama general en relación con

dicho tema para llevar a cabo una valoración crítica con el fin de contextualizar la realidad estudiada.

Las fuentes bibliográficas para el desarrollo de los objetivos fueron sustraídas de bases de datos institucionales como Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Organización de las Naciones Unidas, Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, repositorios institucionales y buscadores como Scielo y Redalyc.

4.7.2 Organización de la información

Una vez seleccionados los artículos y textos que cumplieron con los criterios señalados en la estrategia de búsqueda se realizó una matriz (Anexo 1) donde se clasificaron según el objetivo a desarrollar para posteriormente llevarse a cabo su respectivo análisis de tal manera que la información obtenida fuese respondiendo a éstos de manera sistemática, ordenada y explícita.

Capítulo I. Condiciones sociodemográficas actuales de la población con discapacidad

Tabla 1. *Primer objetivo específico*

Objetivo	Describir las condiciones sociodemográficas en que se encuentra actualmente la población con discapacidad en Colombia.
Número de artículos, textos, informes.	2
Buscador	Artículos
Institucional	Sala situacional de las Personas con Discapacidad (MinSalud, 2020) Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad –PCD (MinSalud, 2020a)

Fuente: elaboración propia

Para que el Estado colombiano logre cumplir y garantizar los principios de respeto, equidad, dignidad e igualdad de los derechos de toda la población deben atenderse aspectos relacionados con aquellos grupos o comunidades que cuentan con otras condiciones como el caso de las personas con discapacidad debido a que son parte integral dentro de las dinámicas laborales que permiten el sostenimiento y crecimiento económico que necesariamente exige del entendimiento de la discapacidad como un proceso que se suscita de factores sociales, culturales, económicos y políticos que se han ido fortaleciendo en cada periodo de la historia, y es allí, donde relucen importantes elementos sobre la concepción de la persona como sujeto y donde los Derechos Humanos surten como argumento decisorio y oportuno para sacar de los límites a las personas con discapacidad e incluir dentro de la dinámicas social como un actor, con lo cual, se evidencia que la discapacidad no es una condición afín al individuo en sí, sino a la sociedad a la que hace parte en su forma de acogerlo o rechazarlo.

Debido a lo anterior, es importante que se lleven a cabo reportes, registros y análisis de dicha población buscando actualizar información valiosa para la toma de decisiones y seguimiento del desarrollo de las personas como actores productivos, que indistintamente de su condición, constituyen un aporte al tejido social, empresarial y económico del país. Atendiendo a ello, para lograr describir las condiciones sociodemográficas en que se encuentra actualmente la población con discapacidad en Colombia se recurrió los datos más actualizados de los boletines poblacionales realizados por el Ministerio de Salud y Protección Social según los datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD (2020).

De este modo según el Ministerio de Salud - MinSalud (2020) se encontró que, de la población total colombiana el 2.6% indica padecer algún tipo de discapacidad lo que equivale a 1.319.049 personas, siendo Bogotá el principal territorio donde se concentra el mayor número de habitantes en dicha condición en un 18.3%, seguido de Huila con el 5.2%, Santander con un 4.7% y Santiago de Cali con un 4.2%. De hecho, son en estos territorios donde se concentran la mitad de dicha población.

Sin embargo, en cuanto a la tasa de prevalencia, Huila constituye la entidad territorial con mayor índice ya que de los 1.122.622 habitantes, el 6% presenta algún tipo de discapacidad, después se ubica Quindío con un 4.5%, Barrancabermeja con el 4%, Nariño con un 3.8%, Sucre con el 3.7%, Risaralda con 3.3% y Bogotá con el 3.1%. (MinSalud, 2020).

Del total de esta población el 15% registrada en el RLCPD indicó ser víctima del conflicto armado. La mayor proporción de personas con discapacidad en el país la conforman los hombres con un 50.1% y las mujeres en un 48.9%, el 39% son adultos mayores, seguido de un 37% considerados adultos y en un 23% niños y adolescentes. Con respecto a las mujeres que presentan condición de discapacidad el 45% tienen 60 años de edad o más y un 36% son adultas.

Para el caso de los hombres, el 39% son adultos y un 33% son adultos mayores. Sumado a ello, el 15% de la totalidad de registrados hace parte de algún grupo étnico diferenciándose población indígena en un 72.6%, afro descendiente, raizal o palenquero en un 26.8% y el 0.52% como Rrom. (MinSalud, 2020).

El 80% de esta población pertenece a los estratos 1 y 2 principalmente y un 2.85% no cuenta con ningún tipo de servicio público en su vivienda. El 64.3% de la población en condición de discapacidad no tienen acceso a ningún tipo de ingreso económico y el 20% recibe una cifra igual o inferior a los \$500.000 mensuales. Lo anterior, obedece principalmente a que el 30.64% se encuentra en situación de incapacitado permanente para trabajar sin pensión y además, centrándose en los adultos mayores de 24 años de edad, el 42% cuenta con formación primaria completa, un 20% básica secundaria y un 30% no cuenta con ningún tipo de formación. Cabe resaltar que del total de este grupo etario el 31% no sabe escribir ni leer. De aquellos que no asisten a formación académica el 65% no lo hace por su condición de discapacidad. (MinSalud, 2020).

Solo un 14.3% de esta población cuenta con educación superior con una diferencia porcentual de 6.7 puntos en relación con el 21% de las personas sin discapacidad que se encuentran en dicho estatus académico y que para las mujeres constituye una brecha mucho más amplia ya que la diferencia es de 8.2 puntos porcentuales en relación con los hombres que presentan 5.4 puntos porcentuales. (MinSalud, 2020).

Del 95% de la población general en el país que cuenta con afiliación al Sistema de Gestión de Seguridad Social en Salud – SGSSS, el 76.9% que están registradas en el RLCPD tiene acceso a los servicios que se ofrecen lo que constituye una diferencia superior a 18 puntos porcentuales. De dicha población afiliada el Huila cuenta con la mayor tasa en un 81.4%,

seguido de Bogotá en un 79%, Bolívar con el 78.7% y Quindío en un 78.5%. Esta situación difiere en otros territorios como Meta, Vaupés, Amazonas, Guainía o Barrancabermeja donde la población que está afiliada se ubica por debajo del 70%. En cuanto al tipo de afiliación, el 70.4% hacen parte del régimen subsidiado y el 29.6 restante al contributivo. (MinSalud, 2020).

En los últimos cinco años, de las personas con discapacidad que fueron atendidas por el sistema de salud, se tuvo un promedio de 20 atenciones anuales siendo el año 2018 el de mayor auge donde el promedio ascendió a 27 atenciones individuales. Dichas atenciones tuvieron una mayor concentración en relación con los servicios de salud que se prestaron a la población sin discapacidad. En cuanto al tipo de servicios médicos el 63% fueron por procedimientos lo que constituye aproximadamente un promedio de 8 anuales por individuo, el 35.1% fueron por consultas médicas (4 por individuo anual), un 1% por motivos de urgencias y el 0.9 requirió hospitalización. (MinSalud, 2020).

Bajo dichas consideraciones, durante la última década se han atendido aproximadamente 710.000 personas en condición de discapacidad anualmente cubriendo el 54% de la que se encuentra registrada, lo que se traduce en que un 85% ha recibido algún tipo de atención de servicios de salud. Uno de los padecimientos comunes, no solo en esta población sino a nivel general, obedeció a problemas y enfermedades digestivas seguidas de aquellas de índole circulatoria y osteomuscular. En el caso de los hombres se encontró afectaciones derivadas del sistema circulatorios, digestivo, trastorno mental, actitudinal y del sistema nervioso. En las mujeres, predomina las relacionadas con el sistema circulatorio, seguido de afectaciones osteomusculares, endocrinas y nutricionales. (MinSalud, 2020).

Una situación particular que se presentó durante el último año obedece a que se presentó un aumento de personas con discapacidad que fueron atendidas por trastorno mental y

relacionadas con el comportamiento. Los diagnósticos principales fueron variaciones de humor, esquizofrenia y alteraciones neuróticas. El Atlántico y Valle del Cauca fueron los territorios donde mayor cantidad de prevalencia se presentó en un 14% y 12% respectivamente, después se ubica Antioquia, Cundinamarca y Caldas. (MinSalud, 2020).

El 40% de los individuos adscritos al RLCPD indican que el origen de su condición obedece a enfermedad general, el 17% a accidentes, un 15% por alteraciones genéticas, el 9% por condiciones de salud principalmente. En cuanto a las alteraciones permanentes con mayor auge se tiene el movimiento corporal en un 47%, seguido del sistema nervioso en un 45.3%, afectaciones de los ojos en un 31.5%, la voz y el habla en un 20.5%, sistema cardiorrespiratorio en un 18.3% principalmente. (MinSalud, 2020).

Lo anterior, incide en que las actividades que mayor dificultad presentan sea el caminar, saltar, correr, memorizar, pensar, distinguir cosas u objetos, percibir la luz, hablar, desplazarse, entre otros. Ante ello, los tipos de rehabilitación ordenados son por medicamentos, fisioterapia o medicina física. (MinSalud, 2020).

Con respecto la situación laboral, un 12% de la población en condición de discapacidad se encuentra activa, de las cuales, el 26% lo hacen en actividades de servicios, el 22% en funciones agrícolas y el 18.5% en comercio principalmente, entre otras. Sumado a ello, el 71% de la población laboralmente activa no cuenta con ningún tipo de contrato y el 29% restante a término indefinido, fijo o no reporta ninguno de los anteriores. Dicho panorama no ha variado significativamente durante la última década. Un 42% de la población en condición de discapacidad participa en actividades religiosas, el 30% en aquellas comunitarias el 11% no participa en ningún tipo de actividad, el 5% en actividades productivas y un 2% en procesos de educación no formal. (MinSalud, 2020).

Es tal la poca oportunidad laboral en el país para esta población que durante el 2021 la tasa de ocupación de personas en condición de discapacidad (19.1%) se diferenció de la tasa de población sin discapacidad (56.9%) en un 37.8%. (MinSalud, 2020).

Bajo dicha caracterización puede evidenciarse que la población en condición de discapacidad constituye un amplio grupo dentro del territorio nacional y que, independientemente de la cantidad, hacen parte del tejido social por el que Estado debe responder y proteger en su condición de ciudadano. Atendiendo a estos aspectos se evidencia que, según aspectos relacionados principalmente con la cobertura en salud, nivel formación, condiciones económicas, tipo de discapacidad, personal activo laboralmente, participación en actividades y tipo de contratación ha sido tal la indiferencia del Estado ya que no se ha presentado un cubrimiento integral de sus necesidades socioculturales más urgentes que condicionan su calidad de vida. (MinSalud, 2020).

Este hallazgo alude a que las personas en condición de discapacidad no son tomadas en cuenta dentro de la concepción de individuos productivos o como actores vitales dentro de la construcción y desarrollo del tejido social, por lo cual, la atención que debe prestárseles debe ser de carácter urgente, pues se les trata como ciudadanos de segunda desde todas las perspectivas, demostrando que no son tratadas con justicia y excluyéndolas de todo criterio y debate sociocultural, económico y moral. (MinSalud, 2020).

Debe considerarse las capacidades con que cuentan como fines de orden político sobre los que se deben basar los principios de justicia y equidad dentro de una sociedad realmente libre como a la que alude el país, en este sentido, deberán tomarse las competencias y capacidades de dicha población como oportunidades para aprovechar el potencial con que cuentan para desarrollar actividades productivas en tanto se propenda por distinguir perfiles,

conocimientos, habilidades y destrezas según el tipo de discapacidad que presenten pues como se pudo apreciar no todas cuentan con las mismas oportunidades y se concentran en ciertas entidades territoriales. (MinSalud, 2020).

Capítulo II. Dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia.

Tabla 2. Segundo objetivo específico

Objetivo	Reconocer las dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia.
Número de artículos, textos, informes.	8
Buscador	Artículos
Institucional	Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad (ONU, 2013)
	Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (MinTrabajo, 2016).
	Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas (OEA, 2016).
Scielo	Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. (Moreno et al., 2013)
	Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: un análisis exploratorio. (Cárdenas et al., 2013).
	El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. (Hernández, 2015).
Repositorio	Análisis desde la demanda laboral frente a los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad visual en Colombia, 2015-2016. (Verdugo et al., 2016).
	Análisis del Registro de Localización t Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) contenido en la Resolución 113 de 2020 como apertura de los procesos de valoración para daño corporal y pérdida de la capacidad laboral (Cardona et al., 2020).

Fuente: elaboración propia

La vida, la salud e integridad corporal, los sentidos, imaginación y pensamiento, las emociones, la razón práctica, la afiliación, el trabajo, el juego y el control sobre el propio

ambiente son algunas de las capacidades básicas sobre las que recae el concepto abstracto de la dignidad, las cuales parten de una apreciación de la naturaleza humana como especie, hecho por el cual, una sociedad verdaderamente justa estará condicionada y obligada a proveer los elementos y recursos necesarios para que todos los individuos logren desarrollar su potencial y competencias básicas y elegir libremente su proyecto de vida. (ONU, 2013).

Dicha premisa no distingue grupo, comunidad o minoría de ninguna índole ni tampoco contexto alguno, hecho por el cual, las dinámicas y procesos laborales deben diseñarse, o al menos integrarse, a la población en general y donde los grupos en condición de discapacidad deben ser uno de los beneficiados debido, entre otros factores, a las condiciones sociodemográficas que enfrentan actualmente como pudo evidenciarse en el capítulo I.

Bajo estas consideraciones, se debe resaltar inicialmente que el Ministerio de Salud y Protección social a través de su Oficina de Promoción Social es la encargada de definir y hacer cumplir los lineamientos normativos y políticos de todo lo que incluye discapacidad en el país, donde los procesos laborales constituyen una parte del reconocimiento a su capacidad como individuos dentro de las dinámicas de inclusión laboral. Así, se propende por dar cumplimiento a la legitimación de un derecho que no solo beneficia a las personas con discapacidad sino también a sus familias y comunidad en general. Sumado a lo anterior es una obligatoriedad del estado colombiano diseñar, valorar, implementar y hacer seguimiento a iniciativas estratégicas que promuevan el acceso al trabajo como un derecho para esta población buscando no solo garantizar la inclusión laboral sino el ejercicio de los principios de libertad, equidad e igualdad que incluso está contemplada dentro de La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo y Mena, 2013).

Lo anterior, resulta determinante porque como lo indica Hernández (2015) la condición de discapacidad no solo hace referencia al estado biomédico o clínico de las personas, sino que es el resultado de la interrelación entre las deficiencias que pueden presentar un individuo y las brechas físico-sociales y culturales afines al ambiente donde se desarrolla que son en últimas las que limitan su actividad y restringe en gran modo su participación como ente social.

Por ello, Colombia debe dar cumplimiento a los procesos laborales a los que tenga lugar la población con discapacidad debido a que lo contempla en sus estatutos como parte de la responsabilidad, obligatoriedad y compromiso con entes como la Organización de las Naciones Unidas que plantea que la condición de discapacidad se agudiza por la falta de recursos donde la actividad laboral es una de las más importantes por lo que incrementan de manera exponencial los altos niveles de pobreza y de exclusión (OEA, 2016).

Es importante destacar que uno de los factores que mayor incidencia tiene dentro de las dinámicas laborales en países como Colombia radica en que existe un círculo vicioso de reciprocidad entre la pobreza y la condición de discapacidad resaltando en que su cada uno de estos factores es a su vez causa y consecuencia de la otra. De ahí que, el país deba entender que la condición de discapacidad afecta directamente la cantidad, nivel y tipo de actividad laboral que un individuo de dicha población pueda ejecutar alterando así mismo la oportunidad de generar mayor rentabilidad, productividad e ingresos a través del fortalecimiento de las competencias de estos individuos (Moreno et al., 2013).

Sumado a lo anterior, el estado colombiano debe responder a los convenios internacionales donde reafirma su compromiso de cumplir con programas para la promoción de procesos efectivos que prevenga la incapacidad, promuevan la rehabilitación y se cumplan objetivos de participación con igualdad de las personas con discapacidad dentro del círculo

social y desarrollo económico. Lo anterior, está determinado en el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas - ONU (2013) actualizado donde se contempla que dicha población debe participar de manera equitativa en el mejoramiento y sostenimiento de las condiciones y desarrollo socio económico de los países indistintamente del país, sus políticas y nivel de desarrollo.

Puede apreciarse entonces como el estado colombiano debe adoptar lineamientos, políticas y normas para que la población con discapacidad goce de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer actividad laboral o practicas productivas con la respectiva remuneración como actor vital del mercado y entorno laboral. Desde luego, deben atenderse todos sus derechos, respetarse el tipo de condición que pueda presentar, inserción de planes de beneficios y similares, incentivos, donaciones, contratos de exclusividad, entre otros, que denoten que el mercado laboral está abierto a toda la población (Hernández, 2015).

Atendiendo a ello, Colombia a anudado esfuerzo por avanzar en cuanto a aspectos normativos que aluden a la inclusión laboral con lineamientos específicos que propenden por garantizar el ejercicio de la actividad laboral y la oferta de empleo para la población con discapacidad. Una de ellas, está respaldada por la Ley 1346 de 2009 donde, a través de su artículo 27 se contempla que el país se compromete a generar y velar por la igualdad y equidad para que las personas con discapacidad sean vinculadas laboralmente y se diseñen e implementen políticas, así como acciones estratégicas que incluyan los sectores público y privado como parte de los procesos de inclusión al entorno laboral de manera digna y justa (Cárdenas, Moreno y Álvarez, 2013).

Dentro de las dinámicas de vinculación laboral para las personas con discapacidad se deben realizar una serie de procedimientos que permita reconocer y valorar niveles de

funcionamiento, competencias, perfiles y situaciones para que tanto trabajador como empleador identifique dos elementos primordiales: los factores potenciales del futuro trabajador evitando que no se centren solo en los déficits que puedan presentarse y determinar el área y puesto de trabajo apto para el nuevo integrante buscando no solo aprovechar sus habilidades sino también fomentar el desarrollo de otras y mediatizar la condición de discapacidad (Cárdenas, Moreno y Álvarez, 2013).

De manera similar, los modelos organizacionales actuales incluyen procesos afines a otras disciplinas como la medicina, fisioterapia, trabajo social, entre otras, para identificar la funcionalidad y capacidad de la población con discapacidad logrando con ello fomentar una cultura de promoción del desempeño ocupacional y las oportunidades que cada individuo tiene para rehabilitarse, habilitarse, formarse y ser incluido al entorno laboral como una práctica que puede fomentar su mejora. Lo anterior, exige de ciertos criterios y procedimientos específicos para que se logren reconocer aspectos personales, individuales, colectivos y contextuales de las personas con discapacidad como parte de los lineamientos estándar para ser vinculados al mundo laboral y acceder a otros recursos y servicios reconocidos como Procesos de Valoración Ocupacional (Cárdenas, Moreno y Álvarez, 2013).

En el territorio colombiano, se cuenta con un número significativo de organismos, organizacionales y entidades que fomentan la inclusión laboral de carácter público y privado. Su principal objetivo es intermediar la evaluación y vinculación laboral creando un puente de comunicación directo entre las empresas o empleadores y la persona con discapacidad que busca acceder al entorno laboral. La mayoría de éstas valoran discapacidades de tipo cognitivo, físico, visual, auditivo y Psicosocial. Algunas de estas instituciones hacen uso de instrumentos de valoración propios y otros optan por modelos reconocidos como: MIEO, formato perfil

ocupacional, entrevistas, CIF, simulación de trabajo, análisis de puesto de trabajo, evacuación de talleres formativos, historia ocupacional, perfil de competencias emocionales, visitas domiciliarias, dictamen pérdida capacidad laboral, Wartegg y Machover, entre otros. (Cárdenas, Moreno y Álvarez, 2013).

Sin embargo, desde lo contemplado por el Ministerio de Trabajo (2016) se promueven una serie de pasos estandarizados para el ejercicio del proceso de inclusión laboral atendiendo al derecho al trabajo para personas con discapacidad contemplado en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y a la obligación ética que tienen las empresas en este aspecto evitando la discriminación expuesta en la Ley 1752 de 2015. Dichas fases pueden apreciarse en la figura 1.

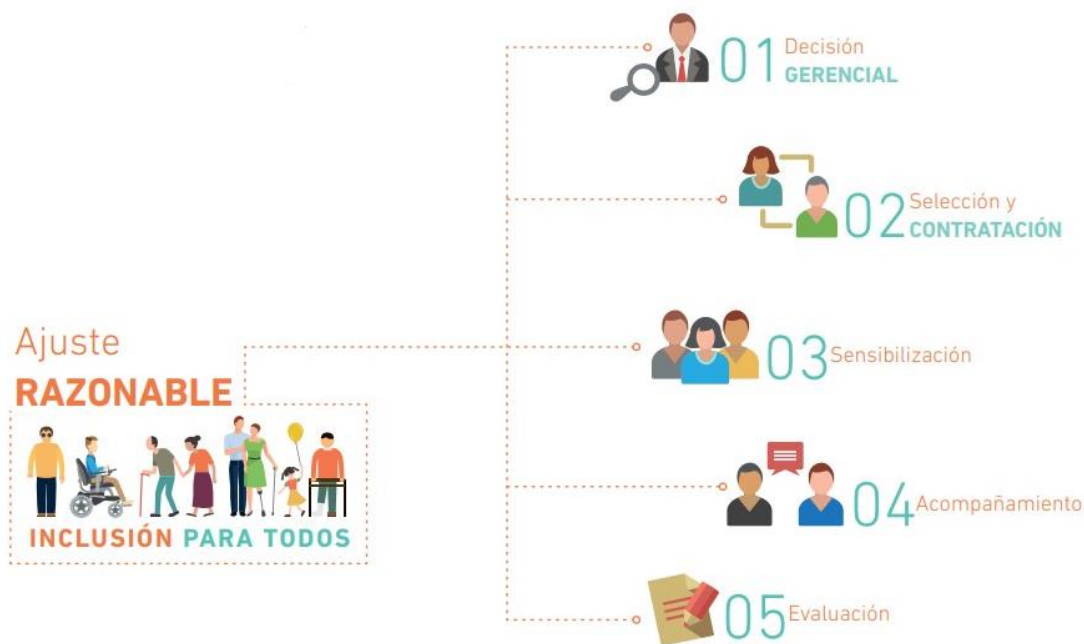


Figura 1. Pasos para el ejercicio de los procesos laborales. Fuente: MinTrabajo (2016).

La fase de decisión gerencial se lleva a cabo debido a que como cualquier otro tipo de vinculación este proceso incide en todas las dependencias de la organización siendo una

responsabilidad y función principal del área de talento humano. Hecho por el cual, el llevar a cabo procesos de inclusión laboral está a cargo de la dirección de la empresa. En esta fase busca principalmente: garantizar la responsabilidad social y ética de ejercer la inclusión laboral, definir normativas y acciones estratégicas dentro de los lineamientos empresariales más no como una acción aislada, valorar el impacto, alcance y producto de dar seguimiento a dichas acciones, impactar en las dependencias, promover una cultura de mejoramiento y ajuste razonable que conlleve a una inclusión laboral exitosa y evidenciar el respeto, equidad e igualdad de la diversidad humana que no apoya la discriminación en ninguna de sus formas (MinTrabajo, 2016).

La segunda fase la conforma el proceso de selección y contratación mediante la cual se busca que la organización logre encontrar el perfil más idóneo para desempeñarse en una actividad laboral específica. De ahí que, deba existir una correlación entre dicho perfil y las habilidades que exige el puesto de trabajo garantizando que la contratación se lleve a cabo de manera objetiva, libre y transparente. En esta fase se busca principalmente romper con el paradigma de que cuando se selecciona y contrata una persona con discapacidad se debe considerar los perfiles que se requieren, centrarse en las competencias y habilidades, la existencia de discapacidades que pueden ser sobrellevadas sin siquiera distinguirse, abrir las puertas de la empresa al mercado laboral para personas con discapacidad y acompañar y apoyar al solicitante en lo que requiera (MinTrabajo, 2016).

La tercera fase la conforma el proceso de sensibilización a través del cual el talento humano reconoce la responsabilidad de la empresa para llevar a cabo acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad y sobre los lineamientos y procedimientos en este aspecto como parte de la integración del personal a dicha función. En este sentido, la fase promueve que

se reconozca la discapacidad como una situación de diversidad, se creen entornos laborales donde se rescaten las competencias y las habilidades de esta población, promover relaciones laborales igualitarias entre el talento humano evitando tratos especiales, incentivar los equipos de trabajo al compañerismo y cooperación y generar una cultura organizacional inclusiva (MinTrabajo, 2016).

La cuarta fase corresponde al acompañamiento, que constituye el proceso a través del cual se busca implementar acciones centradas en la responsabilidad empresarial y en las condiciones de discapacidad del trabajador para asegurar que el proceso de inclusión laboral tenga resultados positivos. Esta fase es importante debido a que marca la distinción entre una vivencia positiva o por el contrario, completamente frustrante para las partes involucradas.

En ese sentido, se debe iniciar con un programa de inducción que contenga información inicial de los aspectos relacionados con la empresa, su direccionamiento, historia, etc., dar a conocer las normas de seguridad y lineamientos, presentar oficialmente al trabajador con discapacidad al resto del talento humano y entrenarlo de manera integral a la función respectiva (MinTrabajo, 2016).

En este proceso no debe hacerse distinción alguna sino abordarse como si se tratase de una persona sin discapacidad resaltando que debe entenderse previamente el tipo y nivel de discapacidad buscando que la información que se confiera pueda ser recibida de manera efectiva. De igual manera, puede realizarse de manera directa, telefónica o virtual dentro o fuera el contexto laboral según lo decida y requiera la empresa, el tipo de deficiencia y la discapacidad que se presente. A lo largo de este proceso se indica la manera en cómo deben desarrollarse las actividades, las funciones a desempeñar, el cargo y cómo se va a evaluar los resultados para que la persona con discapacidad logre desempeñarse autónomamente. Desde luego la

retroalimentación constituye un factor fundamental tanto para el desempeño como para el reforzamiento de prácticas de inclusión laboral (MinTrabajo, 2016).

Finalmente se tiene la fase evaluación del desempeño, que debe alinearse a los perfiles requeridos y no a las competencias del trabajador. De este modo, se propende porque el personal con discapacidad contratado se haya seleccionado por los requerimientos del perfil más no por el nivel de sus habilidades que los ajustes a los que tenga lugar el cargo se realicen de manera oportuna. Esta fase pone en contexto la participación y acompañamiento efectivo del equipo de trabajo y de la dirección para la toma de decisiones que requieran de reinducción o de mejoramiento del diseño de los puestos (MinTrabajo, 2016).

En esta fase es necesario adaptar los formatos y procedimiento de evaluación del que haga uso la empresa que permita integral al personal con discapacidad, racionalizar los ajustes, usar una comunicación respetuosa, sencilla y directa, fomentar relaciones de inclusión, determinar el impacto y beneficio en la calidad de vida del trabajador con discapacidad, valorar los apoyos, determinar beneficios organizaciones e identificar factores a mejorar (MinTrabajo, 2016).

Siguiendo estos parámetros dentro del entorno laboral promovidos desde el mismo Ministerio del Trabajo se fomenta una cultura de participación que debe ser acogida por toda organización dentro del territorio nacional para responder de manera efectiva e integral a las necesidades reales de la población con discapacidad. Lo anterior resulta aún más relevante si se tiene en cuenta que dentro de las dinámicas laborales de la población con discapacidad las áreas que mayor vinculación laboral tienen según los estudios de Verdugo, Yepes, Paz, Sánchez y Aldana (2016) son: operativa, logística, administrativa, ventas y comercial, servicio al cliente, apoyo pedagógico y servicios temporales. Incluso, según los mismos autores, las empresas

estarían dispuestas a vincular personal con discapacidad visual en cargos de abogado, administración de empresas, economía, mercadeo, contabilidad, servicio al cliente, psicología, licenciatura, sistemas, entre otras.

Puede apreciarse entonces cómo las dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia ha tenido variantes y modificaciones desde la intervención del Estado como garante de su libre desarrollo de dicha en el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales para llevar a cabo de manera integral un proceso de inclusión laboral efectivo y eficiente que incluso ha sido actualizado a través de la Resolución 113 de 2020 buscando actualizar las concepciones en torno a la discapacidad, alcance e impacto que tiene para la definición de planes, programas y estratégicas que mantengan disposición y abran las puertas de manera permanente y totalitaria a la vinculación de talento humano en condición de discapacidad propendiendo por dejar atrás los tabúes y estigmas negativos derivados de la adaptación y diversidad que debe adoptar el mundo empresarial actual.

Con ello, se busca visibilizar la participación integral a la que tienen derecho las personas con discapacidad en todos los escenarios posibles donde el laboral tiene un lugar especial si se tiene en cuenta que es a través de las prácticas laborales de donde se obtienen recursos para subsistir, cubrir necesidades y potencializar el desarrollo humano. Así mismo, se convierte en un mecanismo para fomentar la equidad, igualdad y respeto de los ciudadanos indistintamente si se tiene o no alguna condición de discapacidad.

Capítulo III. Impacto sociocultural de la inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia

Tabla 3. Tercer objetivo específico

Objetivo	Establecer el impacto sociocultural de la inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia.
Número de artículos, textos, informes.	13
Buscador	Artículos
Institucional	Discapacidad e inclusión social en Colombia. (Correa y Castro, 2016).
	Inclusión laboral de las personas con discapacidad (Fedesarrollo, 2018).
Redalyc	Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. (Riaño et al., 2016).
	La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. (Espinola, 2017).
Scielo	Hacia la formulación de una Agenda de Investigación en Discapacidad para Colombia. (Cruz et al., 2017).
	Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina (Paz y Silva, 2020).
	Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. (Gómez et al., 2020).
Repositorio	Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia (Zapata, 2019)
	La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local (Velandia et al., 2021).
	Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad (Arcos et al., 2018).
	Inclusión laboral de Personas con Discapacidad: análisis de impacto a un grupo de empresas del sector privado. (Giraldo, 2019).
	Inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la secretaria de familia de la gobernación del Quindío. (Chacón, 2019).
	Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. (Arcos, Martínez y Restrepo, 2018).

Fuente: elaboración propia

Desde lo contemplado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad CDPD, Colombia adoptó el compromiso desde hace 11 años de diseñar, adoptar, aplicar y controlar lineamientos y acciones estratégicas que propendieran por dar cubrimiento efectivo a las necesidades reales de la población en condición de discapacidad buscando generar una cultura de permanente protección, respecto e igualdad que garantizara los derechos que tienen como cualquier otro ciudadano (Correa y Castro, 2016).

A partir de este tipo de responsabilidades con organismos internacionales, con la población y con el mismo Estado, el Gobierno nacional, instituciones privadas y públicas han anudado esfuerzos para impulsar estrategias y procedimientos que propendan por la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad puesto que también constituyen un recurso vital para el desarrollo socio cultural y económico del país dentro del marco de la diversidad, del respeto, la equidad y la igualdad (Fedesarrollo, 2018).

Desde luego, cabe resaltar que la inclusión laboral exige no solo de procedimientos y ajustes dentro de las empresas como se ha mencionado anteriormente, sino también del desarrollo o potencialización de habilidades y competencias que deben ser proporcionadas por la misma sociedad para evitar caer en la discriminación que desde toda perspectiva, especialmente de carácter ético, es totalmente inaceptable. Pero más allá de esta apreciación, cuando se desestima el aporte productivo de la población con discapacidad, se genera un impacto sociocultural que no siempre es tenido en cuenta ya que en muchos casos se tienen la errada idea de que constituyen una minoría o que por su condición, cualquiera que sea, no pueden ejercer cargos o aportar al desarrollo socioeconómico del país (Fedesarrollo, 2018).

Ante esto, es importante destacar que cuando el tejido empresarial no lleva a cabo una efectiva inserción de procedimientos de inclusión laboral el impacto puede generar pérdidas

significativas derivadas de factores como: la marcada brecha entre los niveles de productividad real y potencial que ofrece la población con discapacidad para desempeñar funciones derivadas de la carencia de acceso a la educación, transporte, accesibilidad física, entre otras; a los altos índices de desempleo que padece esta población en relación con la población no discapacitada que incrementan los niveles de pobreza y la amplia diferencia entre los porcentajes de inactividad entre ambos tipo de población (Fedesarrollo, 2018).

De hecho, según datos de Fedesarrollo (2018) en países similares a las condiciones socioculturales de Colombia, las pérdidas económicas por no vincular personal con discapacidad pueden alcanzar incluso hasta el 7% del Producto Interno Bruto (PIB) y no menos del 3% del PIB. Desde luego, el impacto social de dicha situación recae por la falta de acceso a servicios educativos integrales, discriminación, brechas psicológicas, entre otras, que reflejan poca disponibilidad de recursos que la sociedad, el Estado y el Gobierno destina para dicha población a pesar de contar con legislación que la respalde.

Desde luego, como se ha evidenciado hasta el momento, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no es una cuestión de simple derecho social, sino que responde a los factores vitales que el país necesita para fomentar la sostenibilidad, desarrollo y crecimiento en todos los contextos socioculturales, económicos y políticos. Su repercusión y aporte es tan grande para la sociedad en general ya que la población con discapacidad cuenta con destrezas potenciales que una vez se insertan al entorno laboral, se traducen en incremento de la productividad que confiere además valor agregado en innovación a las empresas. Sumado a ello, debido a que constituyen una parte significativa de la sociedad colombiana, y a que demandan bienes y servicios en muchos casos especializados, se convierten en la base para la apertura de nuevos mercados (Fedesarrollo, 2018).

De igual manera, dentro del contexto empresarial, se ha comprobado que los empleadores que incluye talento humano con discapacidad experimentan mejoras significativas en los equipos de trabajo, se fundamenta la moral para el ejercicio de funciones, se incentiva al resto de los trabajadores y se establecen relaciones armónicas y equilibradas (Fedesarrollo, 2018). Debe entenderse que la necesidad de inclusión laboral de personas con discapacidad no insta por un capricho o mera obligación del Estado, sino que constituye un compromiso y responsabilidad de toda la sociedad ya que exige de una modificación en las percepciones y modos de vida de todos los individuos y talento humano afín a las empresas donde las políticas cumplen un papel protector y esclarecedor para fomentar la obligación al respeto que en muchas ocasiones no se ejerce por voluntad propia (Zapata, 2019).

Lo anterior, debido a que cuando se hace alusión al impacto sociocultural de la inclusión laboral de la población con discapacidad no solo se hace referencia a factores económicos como muchos consideran, sino que debe entenderse como el proceso por el cual el Estado y el Gobierno Nacional promueve prácticas de dignificación y mejoramiento de la calidad de vida de estos ciudadanos, puesto que, es a través del acceso a la actividad laboral donde las personas, especialmente en condición de discapacidad, logran desarrollar habilidades y destrezas de autodeterminación mediante la generación y afianzamiento de relaciones interpersonales, autonomía para cumplir con funciones y acciones para promover la salud (Riaño et al., 2016). De ahí que, los programas y planes de inserción, formación y capacitación laboral para personas con discapacidad apunten a incrementar las oportunidades de desarrollo empresarial y la obtención de beneficios múltiples y multisectoriales (Paz y Silva, 2020).

Entendiendo dicha dinámica, la inclusión laboral de esta población genera beneficios para las empresas independientemente si es privada o pública, ya que su impacto recae sobre la

disponibilidad y capacidad de éstas para integrar personal competente y perfiles requeridos respetando cualquier tipo de condición del trabajador como individuo y con lo cual se reduce la gestión administrativa y directiva. De paso, se fomenta el ejercicio de la responsabilidad social empresarial que pocas veces se evidencia a través de este tipo de praxis y con lo cual, se crean entornos laborales positivos (Espínola, 2017).

Estas consideraciones ponen en contexto que el impacto y alcance de la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo propenden por generar prácticas de protección social, sino que desde las utilidades productivas se logran fomentar cambios institucionales ajustados a las verdaderas necesidades de esta población logrando con ello mejoras sociales. Esto, con el fin de procurar por que se implementen acciones de integración social efectivas a lo largo del territorio nacional y no solo en aquellos sectores que cuentan con mejores condiciones socioeconómicas donde se aproveche y apoye el papel de cada actor como individuo productivo y capaz (Velandia, Castillo y Mora, 2021).

El evadir dicha responsabilidad social debilita el crecimiento económico, reduce los costos asociados de no aprovechar el potencial y aporte que ofrecen, así como mayores repercusiones negativas en el interior de sus hogares debilitando por completo a la sociedad como sistema pues no solo se estaría discriminando el personal con discapacidad sino también su círculo familiar (Velandia, Castillo y Mora, 2021). Además, no se puede pasar por alto otro aspecto fundamental que se deriva de la misma diversidad sociocultural que presenta el trabajador con discapacidad ya que es consciente de su condición y desde esa perspectiva desarrolla capacidades para adaptarse a la sociedad e integrar sus posibles diferencias sociales al entorno donde se encuentre que en conjugación con sus conocimientos, valores, costumbres y

principios, se le facilita aportar valor social demostrando que la diversidad es una cuestión de aceptación y respeto (Chacón, 2019).

Por dichas razones es que actualmente se adelantan en el país proyectos y programas de inclusión laboral que más allá de buscar formas para generar ingresos económicos en la población con discapacidad, lo que se pretende es que se desarrollen habilidades sociales mediante la interacción y generación de relaciones, crear oportunidades laborales donde se adopte la diversidad como principio y destinar recursos para la formación y desarrollo de habilidades y competencias como el caso del Best Buddies Colombia que se implementa en 36 ciudades e integra más de 600 personas en 70 empresas en todos el territorio nacional (Gómez, Pérez, López & Medina, 2020).

Puede apreciarse entonces que la inclusión laboral no se limita solo a la contratación de personas con discapacidad sino que, debido al impacto socioeconómico y cultural que genera, se convierte en una herramienta de gestión organizacional en la actualidad donde se ejerce el compromiso de las empresas para la construcción de un entorno, clima y cultura organizacional que considere y aplique el potencial de esta población como parte de los ejes de competitividad (Cruz, Duarte, Fernández y García, 2017).

Con lo descrito hasta el momento, conviene entender que cuando se promueve la inclusión laboral en la población con discapacidad, se genera de manera inherente mejoramiento de la calidad de vida laboral del trabajador entendiéndose como el vínculo por el cual el individuo se reconoce como parte integral de la organización a la que pertenece, la cual, le debe proveer los elementos necesarios que promuevan sentimientos positivos y benéficos puesto que al final se transforman en una figura emocional, lo que conlleva a que asuma determinados comportamientos. Se convierte entonces en un legado o complejo de actitudes que asume dicho

individuo ante una determinada situación laboral que puede variar o presentar distintas facetas en distintos momentos por lo cual, debe prestársele suma atención a los factores sociales que los componen y que condicionan su percepción frente a su quehacer, entorno u organización en general.

Bajo estas consideraciones también es importante entonces indicar que, los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad pueden basarse en distintos modelos o paradigmas que pueden incluir condiciones de discapacidad física, cognitiva, sensorial u otra; aspectos legales que contemplan normatividad legal vigente internacional y/o nacional; tecnológica que determina nuevas formas de información y comunicación; estadística haciendo uso de análisis econométricos o universales en donde se tiene en cuenta la concepción universal de discapacidad (Arcos, Martínez y Restrepo, 2018).

Sin embargo, la dinámica para describir los procesos de inclusión laboral desde cualquier de uno o varios de estos paradigmas o enfoques depende del contexto sociocultural por las mismas implicaciones de carácter político y económico que se han logrado evidenciar a lo largo de esta investigación. De hecho, Arcos, Martínez y Restrepo (2018) indican que son parte del libre y debido desarrollo de la sociedad y que requiere, indistintamente de la zona o ubicación, de una preparación, formación, capacitación interacción y supervisión constante o periódica ya que las formas de concebir la discapacidad y las metodologías, herramientas e instrumentos actuales para incluir a esta población dentro del entorno laboral ofrece una nueva oleada de oportunidades por el desarrollo tecnológico, apropiación de espacios, disminución de las brechas de desigualdad en dicho contexto e incremento en las mezclas de sistemas tanto físicos como virtuales e interactivos para poner potencializar el aporte de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

En este sentido, indistintamente de la actividad productiva, sector económico o puesto de trabajo, lo que debe primar es el nivel de formación, la capacidad, facultades o competencias que las personas con discapacidad ofrecen al contexto laboral como cualquier otro individuo carente de ella. Lo anterior, es una percepción sociocultural y un tabú de la sociedad más que un impedimento para que las empresas logren cumplir sus metas y objetivos organizacionales ya que como pudo apreciarse, sus aportes son vitales e incluso mucho más significativos en algunos puestos y áreas (Arcos, Martínez y Restrepo, 2018).

Otro de los aspectos relevantes dentro de los procesos de inclusión laboral lo constituye el apoyo de la familia pero también el acompañamiento de personal competente y profesional cuyas competencias le permitan integrar de manera efectiva la articulación entre el derecho al trabajo, la necesidad humana al mismo de la persona con discapacidad como cualquier otro individuo y la praxis, pues se convierten en puntos claves dentro de los procesos de contratación, inducción y capacitación (Arcos, Martínez y Restrepo, 2018).

Lo anterior, facilitará además el diseño objetivo de políticas públicas en el entorno laboral basadas en evidencias reales y actuales de la población con discapacidad para ser tenidas en cuenta como parte de la transformación social que debe darse en términos de inclusión y romper las percepciones negativas frente a dicha realidad, siendo que sus contribuciones en el campo laboral también son vitales para el desarrollo en todos los ámbitos del desarrollo humano.

5. Conclusiones

Atendiendo a los objetivos propuestos en esta monografía, con respecto a las condiciones sociodemográficas en que se encuentra actualmente la población con discapacidad en Colombia se concluye que independientemente si se trata de discapacidad física, intelectual y/o mental, parecen ser excluidas de la justicia como principio social y moral, donde aquellas de carácter físico, aunque las personas cooperen con el desarrollo productivo de la sociedad bajo ciertas adaptaciones y condiciones, el costo derivado de ello se torna alto y excesivo, lo que incide en el cuestionamiento de si se está recibiendo beneficios de manera recíproca al no compensar los resultados de la inversión con el aporte productivo en términos económicos. Y en cuanto a las discapacidades mentales, sumado al costo social en función de la productividad, está la descalificación como parte del tejido social por no ajustarse a lo que idealmente se concibe como racionalidad moral para ser tomado en cuenta como ciudadano.

Debido a ello, es necesario que se lleve a cabo una apertura socio cultural y laboral realmente efectiva que permita vincular nuevos talentos sin ningún tipo de discriminación y que por el contrario, fomente en las empresas una cultura innovadora basada en la diversidad ya que constituye una herramienta de gestión administrativa para aprovechar el potencial que ofrece la población con discapacidad tanto para los procesos productivos como para el desarrollo socioeconómico, cultural y político de la sociedad colombiana.

En cuanto a las dinámicas y procesos laborales que enfrenta la población con discapacidad en Colombia pudo constatar que aún falta camino por recorrer siendo necesario una intervención y gestión tanto del Gobierno nacional, de las entidades departamentales y locales así como de la sociedad en general para la integración efectiva de esta comunidad no solo al contexto laboral, sino a los demás entornos necesarios para el desarrollo humano. Debido a

ello, es necesario el diseño, implementación y supervisión efectiva de políticas, lineamientos y programas que promueva realmente una participación significativa de las personas con discapacidad en las prácticas laborales basada en sus competencias y no en su condición de tal forma que se logre valorar el costo beneficio que representa no solo para las organizaciones, sino también para el trabajador, así como para el Estado y la sociedad. Lo anterior, debido a que no se trata de vincular y capacitar una persona con discapacidad solo para relucir responsabilidad social empresarial sino para evidenciar que más allá de dicha obligación, se promueven prácticas y estrategias corporativas que propenden por mejorar la calidad de vida de esta población.

Lo anterior, genera evidentemente un impacto sociocultural cuando que busca la promoción de la calidad de vida de esta población, que trasciende mucho más allá del ambiente de trabajo y que demarca un reto y desafío para las empresas, Gobierno y sociedad en general puesto que constituye un elemento transversal que debe ser integrado a la gestión del talento humano, los lineamientos organizacionales, las políticas públicas y dinámicas sociales como parte de la obligación hacia el respeto por la dignidad humana y demás derechos básicos de tal manera que se logre involucrar otros factores socio culturales de las personas con discapacidad tales como condiciones laborales, las políticas organizacionales, liderazgo, eficiencia, autonomía, satisfacción, incentivos, entre otros.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. y Arenas, J. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidad física en cadenas hoteleras colombianas que operan en Bogotá. Facultad de Arte, Comunicación y Cultura. Programa de Hotelería y Turismo. Universitaria Agustiniiana. Bogotá.
- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(1), pp. 5115–5115
- Banco Mundial. (2022). Rompiendo Barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. [en línea]. [Consultado el 7 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras>
- Botero, M. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. Área de Economía, Trabajo y Sociedad. Facultad de Ciencias sociales y Humanas. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.
- Cárdenas, A., Moreno, M. y Álvarez, D. (2013). Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: un análisis exploratorio. *Rev. salud pública*. 15 (4): pp. 614-624

- Cardona, C., Herrera, Y. y Maya, M. (2020). Análisis del Registro de Localización t Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) contenido en la Resolución 113 de 2020 como apertura de los procesos de valoración para daño corporal y pérdida de la capacidad laboral. Facultad De Medicina. Universidad CES. Medellín
- Correa, L. y Castro, M. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá D.C., Colombia. 162p
- Cruz, I., Duarte, C., Fernández, C. y García, A. (2017). Hacia la formulación de una Agenda de Investigación en Discapacidad para Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*; 35(2): pp. 225-235.
- De Asís Roig, R. (2007). Derechos humanos y discapacidad. Algunas reflexiones derivadas del análisis de la discapacidad desde la teoría de los derechos, en Campoy Cervera, Ignacio y Palacios, Agustina (coords.), *Igualdad, No Discriminación y Discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina*, Dykinson, Madrid, págs.17-50.
- Díaz, M. (2018). Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de Responsabilidad Social Empresarial. “Proyecto de desarrollo social y Comunitario”. Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de

- Negocios. Especialización en Gestión Pública. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá.
- Díaz, A. (2009). La inserción laboral de las personas con discapacidades en la Provincia de La Coruña desde una perspectiva de género». Santiago de Compostela: Universidade. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. p. 79.
- Espínola, A. (2017). La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. *Intersticios, Madrid*, v. 11, n. 2, p. 115-129
- Engel, G. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*; 196:129-36
- Engel, G. (1980). The clinical application of the biopsychosocial model. *Am J Psychiatry*; 137:535-44
- Fedesarrollo. (2018). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. [en línea]. [Consultado el 5 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>
- Garavito, D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

- Gómez, N., Pérez, A., López, D. & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), pp. 3-24.
- Hasenbring, M., Hallner, D. y Klasen B. (2001). Psychological mechanisms in the transition from acute to chronic pain: over-or underrated? *Schmerz*. Dec; 25 (6):442-7.
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Rev. CES Derecho*, 6 (2), pp. 46-59.
- Hill; J. y Fritz, J. (2011). Psychosocial influences on low back pain, disability, and response to treatment. *Phys Ther*; 91 (5):712-21.
- Lock, M., Gordon, D. (1988). *Biomedicine examined*. New York: Kluwer Academic Publishers. p. 57-93.
- Luna, L. y Ruiz, R. (2000). Una clarificación conceptual de las nuevas propuestas en medicina de familia. *Aten Primaria*; 26:184- 6.
- Luna, C. y Montes, T. (2017). *Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios; Call Centers*. Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. Facultad de Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Massé, G. (2010). Qué tenemos y qué nos falta: reflexiones acerca de las fuentes de información demográfica en América Latina y el Caribe en torno al período del bicentenario”, documento presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, “Condiciones y transformaciones culturales, factores económicos y tendencias demográficas en Latinoamérica”. La Habana, 16 al 19 de noviembre.

Máttar, J. y Cuervo, L. (2017). Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe: enfoques, experiencias y perspectivas, Libros de la CEPAL, N° 148 (LC/PUB.2017/16-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 225 p

Mejía, N. y Pérez, M. (2020). Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia. Maestría en Desarrollo Humano Organizacional. Escuela de Administración. Universidad EAFIT. Medellín.

Ministerio de Salud y Protección Social – MinSalud (2020). Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD. [en línea]. [Consultado el 5 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-dic2019-v2.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social – MinSalud (2020). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad -PCD. [en línea]. [Consultado el 5 de marzo de 2022]. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Ministerio de Trabajo – MinTrabajo (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. [en línea]. [Consultado el 5 de marzo de 2022]. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z. y Mena, L. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Rev. Salud pública*. 14 (5): pp. 764-777

Muñoz, P. (2006). Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad. *Estudios de casos*, Cali, Colombia, Universidad del Valle. p. 69.

Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, trad. de Ramón Vila Vernis y Albino Santos Mosquera, Paidós, Barcelona.

Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. BARTON (Comp.). *Discapacidad y sociedad*, Madrid, Morata. pp. 34-58.

Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2013). Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad. [en línea]. [Consultado el 12 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html>

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2020). Discapacidad y rehabilitación. [en línea]. [Consultado el 5 de marzo de 2022]. Disponible en: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. (2012). Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional. San Salvador. [en línea]. [Consultado el 9 de marzo de 2022]. Disponible en: https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1544-IMPLEMENTACION-DEL-MODELO-BIOPSIICOSOCIAL-PARA-LA-ATENCION-INTEGRAL-DE-LAS-PERSONAS-CON-DISCAPACI-1&category_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364

OIT, UNESCO, OMS, OPS. (2012). Rehabilitación Basada en la Comunidad. Guías para la RBC. [en línea]. [Consultado el 9 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/disabilities/cbr/guidelines/es/>

Paz, E. y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc*; 29 (4); pp. 1 – 12.

Pérez, L. C. (2010). Discapacidad, Derecho y Políticas Públicas. Madrid, Ed. Cinca, p. 84

Quinn, G. (2002.) Derechos Humanos y Discapacidad: Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad. Nueva York y Ginebra, Doc. HR/ PUB/02/1, Naciones Unidas. pp. 11

Rawls, J. (1996). El Liberalismo Político, trad. de A. Doménech, Crítica, Barcelona.

Riaño, A. et al. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Ensenada, v. 18, n. 1, p. 112-127

Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos – OEA. (2016). Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas. Primera edición. Serie de Publicaciones sobre Desarrollo e Inclusión Social. OEA/Ser.D/XXVI.15 Washington, USA.

Singer, P. (2010). Speciesism and moral status», en Kittay, Eva Feder y Carlson, Licia (ed.), Cognitive Disability and its Challenge to Moral Philosophy, Wiley-Blackwell, Oxford, págs. 331-344

Velandia, J., Castillo, M. & Mora Rodríguez, J. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 31, pp. 280–300.

Verdugo, E., Yepes, C., Paz, A., Sánchez, A. y Aldana, M. (2016). Análisis desde la demanda laboral frente a los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad visual en Colombia, 2015-2016. Magister en Discapacidad e inclusión social. Grupo de investigación gestión social y competitividad. Instituto Nacional para Ciegos - INCI. Universidad La Gran Colombia. Bogotá

Zapata, S. (2019). Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia. Facultad de Derecho. Universidad Santo Tomás. Medellín

Anexos

Anexo 1. Matriz de revisión bibliográfica

No.	Buscador	Año	Autor (es)	Título	Resumen	Link
1	Institucional	2020	MinSalud	Sala situacional de las Personas con Discapacidad	Desde el año 2002 a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad RLCPD, hasta diciembre de 2019 se han identificado 1.539.750 personas, de las cuales surge la información sociodemográfica que se presenta en el documento.	https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-dic2019-v2.pdf
2	Institucional	2020	MinSalud	Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad - PCD	El enfoque diferencial en Salud reconoce la existencia de grupos de personas que debido a características particulares afrontan un mayor nivel de vulnerabilidad para ejercer el derecho a la Salud. Las afectaciones en estructuras o funciones corporales, así como las limitaciones para realizar una tarea, junto con restricciones en la participación dan lugar a la condición de discapacidad. De acuerdo con los registros administrativos del MSPS se estima que, a agosto de 2020 en Colombia, cerca de 1,3 millones de personas presentaban alguna discapacidad. El porcentaje de la población con discapacidad registrada en el RLCPD que se encuentra afiliada al SGSSS es del 76,8%. -la tasa de afiliación de la población general es del 95%.	https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidad-I-2020.pdf

3	Scielo	2013	<p>Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z. y Mena, L.</p> <p>Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas.</p>	<p>El Objetivo fue describir el proceso de construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia. Método Estudio multimétodos, los resultados permitieron concluir una herramienta para valorar ocupacionalmente a personas con discapacidad en Colombia, basada en el enfoque de las capacidades humanas y el funcionamiento y de competencias laborales generales para favorecer la inclusión laboral. Se concluyó que se cuenta con una herramienta que promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respondiendo a lo contemplado en la Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013 y lo planteado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad. No reemplaza a las herramientas existentes, pero si promueve una percepción más favorable de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión laboral.</p>	<p>http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v15n5/v15n5a12.pdf</p>
4	Institucional	2013	<p>Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad</p>	<p>El Programa de Acción Mundial es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional. En el Programa también se subraya la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos.</p>	<p>https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html</p>

5	Scielo	2013	Cárdenas, A., Moreno, M. y Álvarez, D.	Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: un análisis exploratorio	<p>El objetivo fue analizar el estado actual de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad, reportado por 14 instituciones públicas y privadas dedicadas a la promoción de la inclusión laboral de esta población. El propósito fue mostrar las definiciones, procesos, instrumentos, profesionales, etapas del proceso, apoyos incluidos dentro del proceso de acompañamiento a la inclusión laboral. Para ello se realizó una mesa de trabajo de expertos a partir de un formulario cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo la información relacionada, se analizaron las tendencias y se precisaron los resultados. Participaron las 14 instituciones colombianas con mayor trayectoria en el tema, la más antigua con 40 años de experiencia y la más reciente con 8 años. Los resultados indican que existe una amplia heterogeneidad en cuanto a los componentes de valoración ocupacional explorados. Se encontró principalmente que los objetivos propuestos para cada proceso difieren dependiendo de la filosofía, las características de los modelos, los equipos interprofesionales y la estructura de cada institución; igualmente se destaca el amplio repertorio de instrumentos y duración de los subprocesos que oscila entre 1 y 180 días y se emplean como insumos para la aplicación de la valoración ocupacional. Con estos hallazgos se constituyen en un elemento de base para fundamentar, construir y operacionalizar la construcción del Manual de Valoración Ocupacional de las Personas con Discapacidad en Colombia, reconociendo el capital cognitivo, social y profesional acumulado.</p>	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-0064201300400011
---	--------	------	--	---	--	---

6	Scielo	2015	Hernández, M.	El Concepto de Discapacidad: De Enfermedad Enfoque Derechos	<p>A través de la historia las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan han luchado por el reconocimiento de sus derechos como seres humanos. No obstante el trasfondo teórico jurídico del concepto de discapacidad ha provocado un cambio mundial en el que se reconoce la persona con discapacidad como un ser humano que tiene derechos e igualdad de oportunidades que los demás en todos los ámbitos de la vida social. En el presente escrito se hace un análisis de los cambios teóricos y normativos del concepto de discapacidad y su transformación a una concepción a partir del enfoque de derechos.</p>	http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf
7	Institucional	2016	MinTrabajo	Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	<p>El Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia hacen entrega de esta guía que permitirá a cualquier empleador conocer e iniciar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD). Como resultado de más de 10 años de experiencia de Best Buddies Colombia y su programa de Oportunidad Laboral, esta guía recoge experiencias exitosas de empresarios y empleadores que han decidido incluir a PcD en sus empresas. De tal manera ha sido posible demostrar que este proceso de inclusión es posible gracias a la credibilidad, compromiso y apoyo de los empresarios en Colombia, empleadores como usted. En definitiva, este esfuerzo conjunto del Ministerio de Trabajo, empresas y fundaciones que trabajan con discapacidad tiene como objetivo ampliar las posibilidades de inclusión laboral de la población con discapacidad. Por lo tanto, se espera que esta sea una oportunidad para abrir un mundo de posibilidades laborales dirigidas a PcD en Colombia, con información y prácticas para la inclusión que se encontrarán a lo largo de la guía.</p>	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/5/9111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf?version=1.0

8	Institucional	2016	Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos	Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas	<p>La OEA tiene la capacidad de ser un ente conector de acciones para que los derechos –que son de carácter universal- se expandan en la región y para promover el reconocimiento, como lo hace la Carta de la Organización, del derecho a la igualdad y la no discriminación.</p> <p>Nuestra visión está dirigida a que las Américas lleguen a ser una región con prosperidad compartida, con oportunidades para todas y todos los ciudadanos. Desde mi asunción como Secretario General de la OEA he insistido en que debemos hacer aquello que nadie puede articular mejor que esta organización: el diálogo político con resultados tangibles en áreas claves para la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo integral.</p>	<p>http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf</p>
9	INCI Repositorio	2016	Verdugo, E., Yepes, C., Paz, A., Sánchez, A. y Aldana, M.	Análisis desde la demanda laboral frente a los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad visual en Colombia, 2015-2016.	<p>Se realizó un estudio que determinó los perfiles ocupacionales que puede desempeñar la población con discapacidad visual a partir del análisis de la demanda laboral. Se realizó un estudio cualitativo con enfoque descriptivo que permitió identificar las profesiones que más demandadas por el sector empresarial que pueden desempeñar las personas con discapacidad visual con el fin de encaminar su ubicación laboral; conocer las experiencias exitosas a nivel empresarial que sirvan de modelo para replicar y generar mayores oportunidades laborales para la población con discapacidad visual; identificar las barreras que limitan la vinculación laboral de las personas con discapacidad visual con el fin de determinar los ajustes razonables. De igual manera se verificó la aplicación de los incentivos laborales que tiene el gobierno para inclusión laboral de las personas con discapacidad y se evaluó la contratación y el desempeño de la población con discapacidad visual en la modalidad de teletrabajo con el fin de promover su vinculación.</p>	<p>¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.</p>

10	Repositorio	2020	Cardona, C., Herrera, Y. y Maya, M.	<p>Análisis del Registro de Localización t Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) contenido en la Resolución 113 de 2020 como apertura de los procesos de valoración para daño corporal y pérdida de la capacidad laboral.</p>	<p>Desde el surgimiento de las nuevas políticas y modelos de salud como el planteado por la CIF sobre la discapacidad, se ha venido generando a nivel nacional y posteriormente a nivel mundial una serie de intervenciones gubernamentales que generaron, asociaciones fundamentadas bajo programas y fenómenos de inclusión para este tipo de población. Dado lo anterior a nivel del legislativo se produjo el marco legal para dicho fin inicialmente dado por la resolución 583 del 2018 que posteriormente fue derogado por la actual resolución 113 del 2020 “Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad” a partir de esta se generó el cuestionamiento sobre la posibilidad de que la herramienta propuesta en esta resolución sea el camino abierto a otra serie de valoraciones como las de la calificación de pérdida de capacidad laboral y la de valoración del daño corporal buscando ampliar la baraja de beneficios a los que esta comunidad puede llegar a acceder. Se explica entonces el procedimiento para la calificación de discapacidad contenido en la ya descrita resolución y se argumenta los mecanismos a través de los cuales se puede llegar al fin anteriormente planteado.</p>	<p>https://repositorio.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4800/1037596946-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
----	-------------	------	-------------------------------------	--	---	--

11	Institucional	2016	Correa, L. y Castro, M.	Discapacidad e inclusión social en Colombia.	<p>Colombia ha tenido importantes avances en la reforma de algunas leyes y políticas contrarias a la CDPD, así como en la expedición de nuevas normas coherentes con los estándares internacionales, principalmente la Ley 1618 de 2013. Además el país cuenta con una Política Nacional de Discapacidad e Inclusión Social adoptada en 2013 a través del documento CONPES 166, la cual fue construida de forma participativa con las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y sus familias. Dicho documento tuvo como centro la CDPD y el modelo social, y permitió dejar atrás la política pública anterior (CONPES 80 de 2004), la cual romovía el enfoque de manejo social del riesgo para abordar la discapacidad. No obstante, enormes retos subsisten para hacer de Colombia una sociedad para todos, en la cual las personas con discapacidad sean efectivamente incluidas y sus derechos plenamente garantizados; este informe profundiza dichos retos y propone algunas recomendaciones.</p>	<p>https://www.saldarriagac.oncha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf</p>
12	Redalyc	2016	Riaño et al.	Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad.	<p>La inserción laboral de las personas con discapacidad es un reto al que se están dando algunas respuestas, pero aún hay un largo camino por recorrer. En este trabajo, desarrollado en un centro de educación especial a través de un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), se presenta el diseño de un Itinerario de inserción laboral centrado en la persona. El objetivo de la investigación es ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes. Por último, se reflexiona sobre lo que han supuesto los PCPI hasta el momento para las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y la responsabilidad de los docentes ante el nuevo modelo educativo propuesto por la nueva ley educativa española.</p>	<p>https://www.redalyc.org/pdf/155/15543298008.pdf</p>

Cruz, I., Duarte, C., Fernández, C. y García, A. Hacia la formulación de una Agenda de Investigación en Discapacidad para Colombia.

Objetivo: describir el proceso y los resultados de la primera fase del proyecto "Construcción de una agenda de investigación en discapacidad para Colombia". Metodología: se elaboró una primera aproximación a la agenda de investigación en Discapacidad a través de un proceso participativo desarrollado en seis momentos: 1) Identificación y convocatoria de actores a nivel regional y nacional; 2) Preparación de una propuesta inicial de grandes áreas y temas prioritarios en la agenda; 3) Mesas de regionales para la identificación de necesidades y capacidades de investigación, y discusión de la propuesta inicial; 4) Recategorización a partir de los aportes regionales; 5) Mesa nacional para la concertación de áreas prioritarias y categorías transversales de investigación; 6) Socialización. Resultados: se configura una propuesta de agenda orientada por cuatro categorías transversales y con cinco áreas temáticas. Se avanza en la aproximación a subtemas, que aún requieren mayor desarrollo. Esta propuesta se constituye en una base que debe ser complementada y validada en una fase posterior del proyecto. Conclusiones: una agenda de investigación en Discapacidad que recoja las necesidades y capacidades de los diversos actores involucrados en la generación y apropiación del conocimiento en dicho campo, apunta al mejor aprovechamiento y al desarrollo de las capacidades y los recursos destinados a la investigación, así como a investigaciones transdisciplinarias que contribuyan a la toma de decisiones políticas y a la transformación de las realidades sociales del colectivo de personas con Discapacidad y sus familias en el país y sus territorios

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v35n2/0120-386X-rfnsp-35-02-00225.pdf>

14	Redalyc	2017	Espínola, A.	La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente.	Las organizaciones están experimentando un cambio paulatino para convertirse en entornos inclusivos, pensados para el uso de todas las personas; pero aún se siguen notando muchas carencias tanto en el diseño de los mismos por falta de accesibilidad, como en las políticas de inclusión laboral y social que exigen de ese derecho a ciertos colectivos, como las personas con discapacidad o personas con cualquier tipo de necesidad especial. Esta falta de aplicación práctica contrasta con la legislación vigente en la materia ya que, a pesar de ser muy abundante, en muchos casos no se lleva a cabo su cumplimiento. Es por ello que la implicación de los departamentos de Recursos Humanos para abordar políticas inclusivas en el seno de las organizaciones, ha de ser una prioridad inmediata, ya que es una obligación para las mismas y un derecho para el colectivo. Title: Inclusive management of disability in Human Resources departments: a pending right Abstract: Although organizations are undergoing a progressive change to become an inclusive environment created for the use of all people, there are shortcomings in its design due the lack of accessibility which makes it difficult to job inclusion of persons with disabilities. Therefore, there is a lack of practical implementation that contrasts with an abundant legislation in this area, which is not enforced in most cases. Human Resources departments of the organizations have to give priority to inclusive workplace policies, because it is a legal obligation for them and a right for people with disabilities.	https://intersticios.es/articulo/view/17317/11485
----	---------	------	-----------------	--	--	---

15	Institucional	2018	Fedesarrollo	Inclusión laboral de las personas con discapacidad	<p>A través de la adopción en 2011 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas que incluyan efectivamente a la población con discapacidad y que propendan por proteger, respetar y garantizar sus derechos.</p> <p>La exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad no solo representa un factor de discriminación éticamente inaceptable, sino que representa un costo importante para los países. De acuerdo con un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de los factores que explican las pérdidas económicas asociadas con esa exclusión se encuentran: 1) la brecha entre la productividad real y potencial de las personas con discapacidad, que se genera por situaciones de baja educación, falta de accesibilidad física y de transporte; 2) las altas tasas de desempleo de las personas con discapacidad frente a las que no reportan discapacidad y 3) la diferencia entre las tasas de inactividad entre los dos grupos poblacionales. Tomando información de diez países en desarrollo de Asia y África, el estudio encuentra que las pérdidas económicas de la exclusión de las personas con discapacidad son grandes y oscilan entre 3% y 7% del PIB.</p>	<p>https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf</p>
16	Repositorio	2019	Zapata, S.	Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia	<p>Con este proyecto indagaremos el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad, estudiando históricamente como se han visto vulnerados los derechos laborales, entre otros, de las personas con esta condición y su acceso al trabajo en Colombia, por lo tanto, se realiza una exploración histórica y jurídica sobre este tema en especial para establecer un lineamiento normativo. Finalmente, se desarrolló una línea jurisprudencial, sobre el acceso al trabajo de este grupo de personas en situación de discapacidad y el análisis</p>	<p>https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/17740/1/2019ShirleyZapataPerez.pdf</p>

de dichos pronunciamientos judiciales.

17	Scielo	2020	Paz, E. y Silva, I.	Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina	Presenta una revisión bibliográfica sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina. Se analizan leyes, informes técnicos y artículos científicos. Los resultados muestran un marco para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituido por la existencia de distintos instrumentos legales. Sin embargo, el desempleo, la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades afectan a este colectivo. Las discusiones giran en torno a la necesidad de consolidar políticas públicas con el propósito de mejorar las condiciones de vida de estos seres humanos.	https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?lang=es
18	Revista para la economía y empresa	2021	Velandia, J., Castillo, M. & Mora, J.	La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local.	Analiza las dinámicas locales del mercado laboral para población con discapacidad (PCD) en cinco importantes ciudades de Colombia. A partir de los datos obtenidos del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (2018) y del Servicio Público de Empleo (2018) se estimaron las tasas locales de ocupación, desempleo, informalidad e ingresos de la PCD y además se construyó una función de emparejamiento laboral para determinar las posibilidades de acceso que brinda el mercado laboral a la PCD. Los resultados muestran tasas municipales de desempleo que oscilan entre el 17,0% y el 41,0%, tasas de ocupación sin contrato entre el 69,0% y el 81,2%, coberturas en capacitación para el trabajo de máximo 6,8%; así	https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconomypresa.4404

como una función de emparejamiento con asimetrías con respecto a las probabilidades de encontrar trabajo (26,1%) y de ocupar vacantes para la PCD (73,9%). Finalmente, se revisaron los avances de iniciativas locales de empleo inclusivo para PCD que pueden considerarse como referencia de buenas prácticas para reducir las asimetrías entre la demanda y la oferta de trabajo.

19	Scielo	2020	Gómez, N., Pérez, A., López, D. y Medina, M. Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.	El objetivo fue identificar las alternativas para minimizar las barreras de empleo de las personas con discapacidad en Colombia a partir del derecho al trabajo digno. Se revisa la producción normativa sobre este eje temático con posterioridad a la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, es decir, desde el año 2011, las barreras identificadas para el acceso al empleo; y posteriormente, se presentan las alternativas planteadas en el país para acceso al trabajo de esta población de orden estatal y privada. La investigación es cualitativa y su enfoque metodológico es el hermenéutico, el cual se realizó a través de un análisis de contenido de normas y literatura sobre el tema objeto de estudio. Los resultados evidenciaron que el desarrollo normativo es amplio y suficiente para garantizar el bienestar en los entornos laborales. Asimismo, se identifican desde las leyes y diferentes autores las barreras que tiene esta población para la participación y la igualdad en el trabajo; evidenciando, a su vez, la existencia de alternativas que han contribuido a minimizar esas barreras y las cuales han aportado para la inclusión social; no obstante, pueden tomarse insuficientes respecto a las tasas de desempleo, las ofertas laborales y los perfiles ocupaciones que se ofrecen siendo necesario crear puentes más sólidos de carácter educativo y empresarial que no solamente permitan el acceso al empleo sino a condiciones de permanencia y seguimiento en materia laboral a las personas con discapacidad.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000200003
----	--------	------	--	--	---

20 Revista Colombiana de Salud ocupacional

2018 Arcos, L., Martínez, L., Restrepo, J. Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad

El objetivo fue determinar un modelo de inclusión para la vinculación laboral de personas con discapacidad (PCD). Se realizó un diseño de tipo descriptivo y propositivo, en la cual se conjugaron la revisión bibliográfica de 50 artículos científicos. Para el análisis de los artículos recopilados se diseñó una matriz que permitió obtener sistemáticamente los modelos utilizados en cada uno de ellos mediante la metodología Focalizar, Apremiar y Proponer. Finalmente se adquirieron determinantes de los modelos, elementos presentes en la mayoría de los artículos revisados y que deben estar en el modelo propuesto y requerimientos, elementos que deben estar presentes pero que pueden varias dependiendo de la discapacidad de la población que se desea vincular laboralmente. Resultados: Propuesta general de un modelo de inclusión laboral para PCD. Conclusiones: La inclusión laboral de PCD se ha venido trabajando con modelos meramente verticales sin tener en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe hacer desde el inicio de la inclusión y con seguimiento continuos para asegurar el buen resultado de la vinculación, además es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social

<file:///C:/Users/jack413/Downloads/ysolarte,+v8n1a04-5115.pdf>

21	Repositorio	2019	Giraldo, J.	Inclusión laboral de Personas con Discapacidad: análisis de impacto a un grupo de empresas del sector privado.	El objetivo de este estudio fue analizar el proceso de inclusión laboral para población con discapacidad en un grupo de empresas del sector privado en Bogotá. A partir de la recolección de información de fuentes primarias, se llevó a cabo la caracterización del impacto percibido frente a los beneficios tributarios consagrados en Colombia. Se identifican resultados respecto a las motivaciones, problemas, facilitadores y barreras vividos por las empresas frente y durante el proceso de incluir población con discapacidad. La metodología usada fue de un análisis de caso de ocho empresas de Bogotá, soportada en un análisis descriptivo., con la aplicación de un instrumento de uso nacional aplicado a ocho empresas de Bogotá. Como hallazgos significativos, llaman la atención: los cargos que ocupan las personas con discapacidad son de un nivel muy bajo, calificados o semi y no calificados, con un nivel salarial donde el 80% de la población tiene salarios por debajo del millón y medio y de estos un 37% ganan un salario mínimo. Respecto al impacto percibido, el grupo de empresas indagadas no tiene un seguimiento en especial sobre los aspectos organizacionales. Uno de los problemas más significativos es encontrar a las personas con discapacidad para la oferta generada y en caso contrario, que cumplan con los requisitos establecidos. Las empresas grandes y medianas reciben asesoría de fundaciones privadas, con costos diferentes pese a existir un modelo nacional, con gratuidad en la mayoría de los servicios. Se considera, que la calidad de la inclusión como garante de participación social depende del tipo de asesoría recibida.	https://repositorio.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4268/ADM2019-144.pdf?sequence=3
----	-------------	------	----------------	--	---	---

22	Repositorio	2019	Chacón, Y.	Inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la secretaria de familia de la gobernación del Quindío.	Este documento aborda como tema de investigación la inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad física, a partir del método de estudio de caso propuesto por Stake ya que permite la naturaleza descriptiva-interpretativa de esta investigación, que parte del análisis de la significación que tienen estas personas frente a los tres postulados de inclusión socio laboral. El presente documento comprende cinco apartados; el primero, la contextualización organizacional, el segundo, el proceso de investigación, el tercer apartado entiende los aspectos teóricos y conceptuales sobre inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad, inclusión socio-laboral de esta población en el sector público, participación ciudadana, equidad y diversidad cultural, tipos de discapacidad y discapacidad física. El cuarto: los resultados de la investigación, que integra el análisis e interpretación de los resultados por categorías y la resolución del problema de investigación. Y finalmente, el quinto apartado: las conclusiones.	https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1671/DNA-spa-2019-Inclusion_socio_laboral_de_las_personas_en_situacion_de_discapacidad_fisica;jsessionid=80A3CC4AD1023C4D616AF2F290AFF3D?sequence=1
23	Repositorio	2018	Arcos, L., Martínez, L. y Restrepo, J.	Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad	Objetivo: Determinar un modelo de inclusión para la vinculación laboral de personas con discapacidad (PCD). Métodos: Diseño de tipo descriptivo y propositivo, en la cual se conjugaron la revisión bibliográfica de 50 artículos científicos. Para el análisis de los artículos recopilados se diseñó una matriz que permitió obtener sistemáticamente los modelos utilizados en cada uno de ellos mediante la metodología Focalizar, Apremiar y Proponer. Finalmente se adquirieron determinantes de los modelos, elementos presentes en la mayoría de los artículos revisados y que deben estar en el modelo propuesto y requerimientos, elementos que deben estar presentes pero que pueden varias dependiendo de la discapacidad de la población que se desea vincular laboralmente. Resultados: Propuesta general de un modelo de inclusión laboral para PCD. Conclusiones: La inclusión laboral de PCD se ha venido trabajando con	https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/articloe/view/5115/4355

modelos meramente verticales sin tener en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe hacer desde el inicio de la inclusión y con seguimiento continuos para asegurar el buen resultado de la vinculación, además es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social.
