

INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD: REFLEXIONES TEÓRICAS¹

LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: THEORETICAL REFLECTIONS

José Javier González Millán²
 Miryam Teresa Rodríguez Díaz³
 Carolina Castro Rodríguez⁴

Resumen

El presente artículo realiza un valioso recuento epistemológico de la temática relacionada con los temas de discapacidad e inclusión laboral, pues actualmente el ingreso al mundo laboral representa una oportunidad invaluable, dado que no solo constituye un aporte económico a la familia y a la sociedad sino la posibilidad de desempeñarse en cargos u ocupaciones de su interés. Por tanto, es conveniente estudiar la evolución de la inclusión laboral, así como las barreras y ventajas a las que se enfrentan las empresas con la integración de esta población, en este mismo sentido, no es un secreto que en algunas entidades y regiones se discrimina a la gente por algún tipo de limitación ya sea esta física o psicológica, es, por tanto, que el presente paper pretende identificar los factores claves que caracterizan el fenómeno de la inclusión laboral. Para obtener el precitado objetivo del artículo, se utilizó la revisión bibliográfica, a través de documentos y bases académicas, encontrándose como conclusión relevante que existen sesgos de inclusión laboral para aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad, muy a pesar de las leyes que hoy objetan dicha conducta en Colombia.

Palabras clave: discapacidad, limitación, inclusión laboral, trabajo.

Abstract

This article provides a valuable epistemological account of the topic related to the issues of disability and labor inclusion, since currently entering the world of work represents an invaluable opportunity, given that it not only constitutes an economic contribution to the family and society

Recepción: 21 de Junio de 2021/ Evaluación: 20 de Julio de 2021/ Aprobado: 19 de Septiembre de 2021

¹El presente artículo corresponde al resultado del proyecto SGI 3530 de la Dirección de Investigaciones de I Vicerrectoría de Investigación y Extensión de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

² Ph.D. in Management from Universidad Autónoma de Querétaro, México, Professor of Business Administration at Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Sogamoso, Boyacá, Colombia. E-mail: javier.gonzalezmillan@uptc.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6233-1804>

³Doctora en Administración Universidad Autónoma de Querétaro, Profesora/Investigadora Escuela de Administración de Empresas, Facultad Sede Sogamoso, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Sogamoso, Investigadora grupo Management, E-mail: miryamteresa.rodriguez@uptc.edu.co. ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-3782-0809>

⁴Doctora en Ciencias Económicas y Administrativas, Administradora de Empresas, Profesora Investigadora Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Facultad Sede Sogamoso, Sogamoso. E-mail: carolina.castrorodriguez@uptc.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8395-9107>

but also the possibility to perform in positions or occupations of interest. Therefore, it is convenient to study the evolution of labor inclusion, as well as the barriers and advantages that companies face with the integration of this population. In this same sense, it is not a secret that in some entities and regions discrimination occurs. people due to some type of limitation, whether physical or psychological, it is, therefore, that this paper aims to identify the key factors that characterize the phenomenon of labor inclusion. To obtain the aforementioned objective of the article, a bibliographic review was used, through documents and academic bases, finding as a relevant conclusion that there are labor inclusion biases for those people who have some type of disability, despite the laws that today object to such conduct in Colombia.

Keywords: disability, limitation, labor inclusion, work.

Introducción

Hablar hoy de una temática que pocos refieren en sus publicaciones académicas, nos permite afianzar la autenticidad e innovara faceta del presente documento, pues en la actualidad no se tiene aun con certeza el número de personas en estados de discapacidad, pues aunque existen algunos asociaciones informales que agolpan a estas personas, también se presenta el fenómeno de la presencia en sus hogares sin ningún tipo de capital relacional con asociación o club (razón explicable por su condición), es por tanto, que mediante el presente documento se hace un análisis de las oportunidades de inclusión laboral de dichos grupos vulnerados en la sociedad moderna.

Es por esto, que el presente artículo versa desde la investigación básica en un valioso recuento de las diferentes acepciones de la discapacidad y el desempeño laboral, bajo la revisión documental estricta y depurada, por lo cual el documento, se fortalecerá en cuatro acápite, que versan a saber, un primer momento será evidenciado por la revisión teórica de las la temática de la inclusión laboral, para luego abordar el referente de la discapacidad desde sus diferentes perspectivas, un segundo agregado lo conforma la documentación referente a la metodología utilizada, un tercer ítem apuntará a establecer la discusión de resultados conllevando a una taxonomía resumida del de los estudios más relevantes que se han llevado a cabo por parte de dicha temática y el cuarto capítulo compilará las conclusiones más notables del artículo. Con relación a la parte metodológica, se acudió a la revisión documental a las fuentes secundarias.

La inclusión laboral

Con la Ley de Inclusión Laboral, se pretende generar una inclusión laboral eficaz de las personas con alguna discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, de la misma forma, se pretende que de acuerdo a legislación del tema en entidades de carácter público y en organizaciones empresariales con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad, igualmente, se debe respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la distinción salarial, es decir que bajo todas las formas, se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad. Se pretende con la presente investigación abordar las personas que presentan algún tipo de discapacidad ya sea esta de carácter físico o psicológico, lo cual en muchas ocasiones se convierte en un factor complejo, pues, la mayoría se manejan en situación de reserva por su condición y por el señalamiento de que pueden ser objeto en la sociedad civil, es por esto que dichas poblaciones en estado de vulnerabilidad se han visto opacadas en un sistema discriminatorio de la sociedad actual. (Minsalud, 2013).

Ley de inclusión laboral, un trabajo, un derecho de todos.

En Colombia con la promulgación de la Ley estatutaria 1618 del 2013, por medio de la cual se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objetivo primario garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, por medio del acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que eliminen cualquier acto de discriminación laboral por causa de discapacidad. De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2018, p.1), “La omisión a las obligaciones impuestas por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave.

En los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013”. En tal sentido, las entidades tiene por función reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año (Toca, 2010), el cumplimiento del valor porcentual de empleados en estado de discapacidad vinculados a la entidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP. Aunque la Ley de inclusión laboral para personas con discapacidad es un compromiso de parte del gobierno y de las empresas colombianas, (Shane, Scott. y Venkataraman, 2000). es claro que existen una serie de talanqueras mentales y de índole ideológico que impiden potenciar plenamente el mercado laboral de los discapacitados, tan es así, que las labores a las cuales se ven inmersos corresponden a labores de supervisión, parqueaderos de zonas azules y actividades de guianza en establecimientos comerciales, desconocimiento en gran medida el potencial intelectual y laboral de estas personas en el entorno empresarial de la provincia y del departamento. Dicha actividad, no le permite a nuestra región un avance hacia un destacado mercado laboral, con principios enmarcados en la inclusión, equidad y responsabilidad social, permitiendo a las personas con alguna discapacidad el acceso a una remuneración digna, prohibiendo de esta manera todo acto de discriminación, y permite garantías en procesos de selección laboral del estado.

Durante años ha quedado un sin sabor en el ambiente laboral, por actos de discriminación con la población discapacitada, llegando a niveles de carecimiento de procesos de consultoría, asesoría y capacitación a nivel corporativo, pues el sectarismo, no ha dejado llevar a cabo procesos de inclusión laboral en las entidades modernas, pues existe un sesgo por tener en las organizaciones personas con alguna condición de discapacidad, por tanto es necesario sensibilizar al empresariado haciendo uso de los motivos antes expuestos que para dichos procesos de exclusión laboral y social, no se sigan presentando, pues inquieta saber cuáles renglones laborales permiten generar procesos inclusivos en temas de oferta laboral.

Contextualización de la inclusión laboral a personas con discapacidad

Frente a la posibilidad de crecimiento individual y económico de las personas con discapacidad, inicialmente se dio a manera de preocupación social, no por ser discapacitado sino por la percepción misma de pobreza. Así pues, la única manera de sobrevivir de estas personas era la mendicidad o estableciéndose en instituciones de caridad religiosas que gradualmente fueron reemplazadas por políticas de benevolencia de cada gobierno (Escobar, 2012). Por tanto, el estudio de la inclusión laboral a personas con discapacidad se dio inicialmente con el propósito de disminuir o superar la pobreza. Por ejemplo, la publicación denominada Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica, plantea que las tasas de

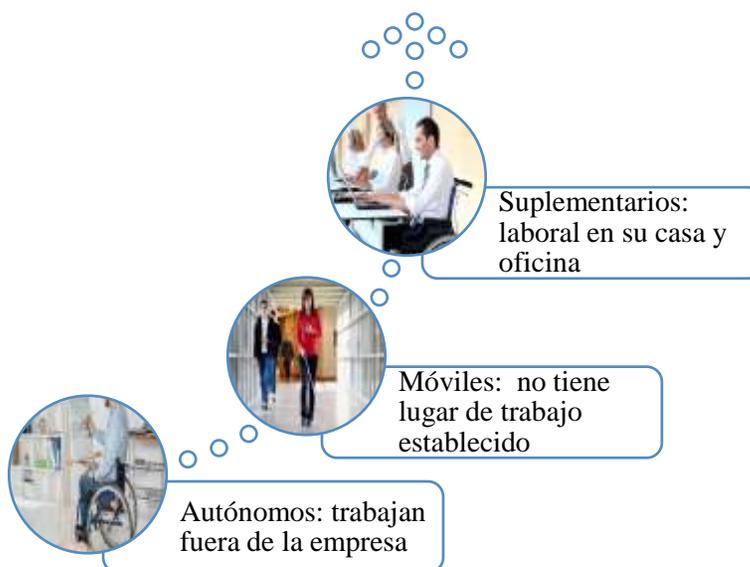
actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población (OISS, 2014).

Por lo cual, los países buscan plantear estrategias que lleven a superar esta situación, en consecuencia, Colombia desarrolló la política pública nacional de discapacidad e inclusión social vigente desde el año 2013 hasta 2022. De manera concreta en el eje número 4 propuso desarrollar acciones que promuevan el fácil acceso, el aumento de empleabilidad y la generación de empleo de las personas con discapacidad (PcD) bajo las mismas condiciones que los demás trabajadores. (MinSalud 2013). De esta manera el país en la búsqueda de la inclusión y la equidad laboral para las PcD promueve e impulsa a las empresas para que dentro de su personal integre a esta población, pero resulta conveniente resaltar que muchas organizaciones no cuentan con la infraestructura ni el conocimiento sobre el proceso de adaptación de los puestos de trabajo y cooperación al interior de la misma. Como respuesta a las dificultades mencionadas se desarrolla el denominado teletrabajo el cual es adaptado mediante la ley 1221 de 2008. Según Callejas, Gómez, Uribe (2017, p.35) “el teletrabajo se define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa”, es decir una forma de vinculación laboral que no requiere la presencia física del trabajador en un lugar concreto de trabajo. El teletrabajo se puede presentar en cualquiera de las siguientes formas: (Figura 1).

En lo referente a los teletrabajadores autónomos suelen utilizar su propio hogar o un lugar determinado para desempeñar la actividad profesional, por ejemplo, una oficina o local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Los teletrabajadores móviles son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y utilizan como ayuda las TIC (Tecnologías de la Información y la comunicación) para cumplir con su trabajo. Los teletrabajadores que desarrollan actividades de tipo suplementarios laboran esporádicamente en casa (2 o 3 días) y el resto de semana lo deben hacer en la empresa u oficina, (Callejas, Gómez, & Uribe, 2017). Si bien el avance en el tratamiento, reconocimiento e inclusión de las personas con discapacidad en Colombia ha sido significativo, ya que le ha permitido a esta población sentirse activos y parte importante de la sociedad también es cierto que aún no existe la infraestructura ni las políticas suficientes para garantizar un trabajo equitativo. En apoyo a lo anterior se dice que,

En Colombia existe un ordenamiento jurídico de carácter general que, analizándola detenidamente, resultan muy poco efectivas en su aplicación, ya que estas son de carácter netamente sustantivo y no procedimental, lo que conlleva a que la norma publicada no es de carácter coercitivo, sino opcional (Garavito, 2014, p.129).

Figura 1. Formas en que se presenta el trabajo en discapacidad.



Fuente. Elaboración propia a partir de Callejas, Gómez & Uribe (2017)

La discapacidad

Para reconocer los derechos y capacidades que tienen las personas con discapacidad es necesario conocer el término discapacidad, por tanto, la Organización Mundial de Salud [OMS, 2016. p.1) la define como “Las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de la participación que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales, de esta manera la discapacidad desde la concepción de la OMS es considerada como una limitación.

Por su parte la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas [ONU, 2006, p.1) indica que,

Las discapacidades incluyen deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales tales como ceguera, sordera, deterioro de la movilidad y deficiencias en el desarrollo. Algunas personas tienen más de una forma de incapacidad y muchas, si no todas, podrían llegar a tener alguna discapacidad en algún momento de su vida debido a lesiones físicas, enfermedades o envejecimiento.

Es decir que cualquier persona en cualquier momento de la vida puede llegar a sufrir una discapacidad sin importar la edad, género o clase social, por tal razón en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad llevada a cabo en 2006 estableció que:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, (Pico, & Torres, 2017, p.191).

Así pues, la discapacidad se puede llegar a calificar como la pérdida de ciertas habilidades o facultades físicas, mentales o sensoriales que puede llegar a sufrir una persona en cualquier

momento de su vida pero que no implica la pérdida total de sus capacidades o la facultad de desarrollar un trabajo.

Desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en los centros de trabajo.

Desde el punto de vista laboral de acuerdo con Gutiérrez & González (2018) las personas con discapacidad a diario se enfrentan con dos tipos de desafíos: físicos y sociales. (Tabla 1)

Los desafíos físicos son básicamente de infraestructura y de señalización que conlleve a que las personas con discapacidad puedan realizar las actividades dentro de la organización sin depender de otras personas para su traslado y acceso a máquinas y herramientas. Así mismo, las dificultades más amplias se encuentran en la sociedad ya que no cuentan con la aceptación, reconocimiento de capacidades, igualdad y buen trato por parte de las personas que integran la compañía, en términos de Oliver, (citado por Munuera, 2015, p.165) es necesario reconocer que “La idea de que los problemas de la discapacidad son sociales más que individuales, y que emanan de la opresión que ejerce la sociedad más que de las limitaciones de los individuos”.

Tabla 1.

Desafíos de los discapacitados en las organizaciones

Desafíos	Descripción
Físicos	Falta de instalaciones. Instalaciones incompletas. Falta de señalética (visual, especializada como código Braille). Falta de salidas de emergencia adaptadas.
Sociales.	No hay una aceptación total por parte de todos los empleados. Las demás personas no ven todo el potencial de las personas discapacitadas. El trato con discapacitados provoca sentimientos de enojo y tristeza. Tratos desiguales (especiales).

Fuente. Gutiérrez & González (2018, p. 473)

Llama la atención que el mayor desafío al que se deben enfrentar las PcD son de tipo cultural e ideológico teniendo en cuenta que desde la conceptualización de la discapacidad es asumida como una limitación.

Lo antes indicado por soportado por autores que de manera puntual indican,

Históricamente y aún en la actualidad, al pensar la relación entre el mercado laboral y la población definida socialmente como discapacitada, ha primado un relato, un mito que es aceptado como natural. Esta creencia con pretensiones etiológicas, ha generado que la inempleabilidad de estas personas sea asumida sin discusión, ya que, aunque posean los requerimientos exigidos por los actuales circuitos de intercambio productivo, es decir, las cualidades de empleabilidad antes

vistas, se las considera inempleables por naturaleza. Su inempleabilidad pareciera ser consecuencia de alguna inferioridad natural. (Mareño, 2015).

Barreras relacionadas con las empresas

Fuera de la concepción impuesta por la sociedad según lo expresado por el Organismo Internacional de Trabajo Organismo Internacional de Trabajo (OIT) las PcD a nivel empresarial se encuentran con barreras como:

- **Falta de experiencia.** Normalmente a menor experiencia mayores barreras. (OIT, 2013).
- **Ausencia de una política inclusiva.** Aunque exista una política de inclusión en la empresa cuando se presentan culturas organizacionales marcadas la política no es suficiente. (OIT, 2013).
- **Cultura no inclusiva.** Es considerada elemental, pero son acciones que requieren trabajo, sensibilización y tiempo para que se de en su totalidad. (OIT, 2013).
- **Falta de capacidades organizacionales.** Implica la carencia de capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación junto con las condiciones para realizar la adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo. (OIT, 2013).
- **Miedos y mitos sobre la discapacidad.** Comprende la preocupación por no saber relacionarse, comprender, tener un trato equivoco o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad, (OIT, 2013).

Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las empresas que contratan PcD obtienen beneficios que si son bien utilizadas pueden dar lugar a una ventaja competitiva, por ejemplo:

- **Los empleados se ven más motivados:** el incluir a las personas con discapacidad genera efectos de orgullo organizacional y crea la convicción en los empleados de laborar en la mejor compañía. (OIT, 2013).
- **Mejora el clima laboral.** las relaciones internas de la organización mejoran sustancialmente, pues se muestran actos de solidaridad, empatía, respeto y camaradería. (OIT, 2013).
- **Mejora la reputación de la organización.** las empresas que dan lugar a la inclusión aumentan el nivel de aprobación y con ella la imagen de la empresa tanto en el interior (empleados, socios) y en el entorno (clientes, proveedores y comunidad). (OIT, 2013).
- **Aumenta la productividad.** La participación de personas con discapacidad en su equipo trae de productividad, ya que esta población desarrolla habilidades de especialización en una tarea, se caracterizan por ser altamente comprometidos y desarrollar un gran sentido de pertenencia al obtener una oportunidad en la compañía. (OIT, 2013).

Estrategias de inclusión laboral de Personas con Discapacidad

Resulta pertinente señalar que el cambio de pensamiento acerca de las PcD y su inclusión laboral en términos de equidad, requiere del compromiso y acción de toda la comunidad (Luna y Montes, 2017)., de tal manera que las habilidades y capacidades sean evaluadas según el desempeño demostrado por el individuo independientemente de su condición. (Figura 2).

Figura 2.
Estrategias para la inclusión de personas con discapacidad.



Fuente. (Garavito, 2014, p.45)

Como se observa en el gráfico anterior la población con discapacidad tiene dos opciones, obtener empleo protegido o empleo abierto, en el primero de ellos bajo cualquier modalidad se accede al trabajo en las organizaciones con recomendaciones y ayuda de los centros para la inclusión quienes constituyen el puente entre la población considerada por la sociedad con pocas posibilidades de ser contratada y las personas que a diario enfrentan la discriminación laboral; en segunda instancia, las PcD obtienen una oportunidad laboral por parte de las empresas que desarrollan programas de responsabilidad social y son conscientes de los beneficios que acarrea la inclusión de esta población en las compañías.

Materiales y Métodos

Para poder definir la metodología a utilizar en cualquier trabajo de investigación, es necesario tener claro lo que se pretende con la investigación, para este caso, se parte de la definición del título del trabajo, que, aunque es tentativo, contiene los elementos básicos para saber a dónde se pretende llegar. (Arias, 2006). La estrategia eje en el diseño metodológico de esta investigación corresponde a la multiangulación, la cual permite abordar el fenómeno bajo estudio bajo mediante aproximaciones metodológicas cualitativa y cuantitativa. (Hurtado, 2008)

Basándose en Monje (2011), el artículo se fundamenta en la investigación básica, la cual se cataloga como una investigación cualitativa que valora las perspectivas de los investigados sobre sus mundos y busca descubrir esas perspectivas; requiere la inmersión del investigador en la vida cotidiana de su objeto de estudio; visualiza la investigación como un proceso interactivo entre el investigador y el investigado; y es principalmente descriptiva y depende de las palabras y los comportamientos de las personas como fuente de datos primarios

Tipo de Investigación.

Con base en Hurtado y Toro (1998), se utilizó el método descriptivo- Explicativo, el cual sugirió la descripción de variables, interpretadas por medio de las relaciones comparativas en la recolección de información. (Quintana, 2006).

Método de Investigación.

Se recurrió al método denominado deductivo, para poder explicar algunos de los comportamientos y situaciones propias de las modernas teorías de inclusión y de discapacidad tomadas como objeto de estudio en el presente trabajo investigativo. (Méndez, 2008).

Fuente y Técnica de recolección de Información

Las fuentes de recolección secundaria (Rodríguez, 2011). abordadas fueron las bases de datos, revistas, libros y artículos referidos la temática universitaria y como técnica de recolección de información se recurrió a la revisión y consulta documental. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Técnicas de recolección para fuentes secundarias: por su parte se realizaron en este acápite, los procesos de análisis de la base documental y revisión bibliográfica (Tamayo, 2010)

Mapa de la investigación. Se utilizará la propuesta planteada por Bernal (2006), donde en resumen se aprecian las técnicas de recolección de datos para estudios cualitativos y cuantitativos, El diagrama de proceso de cómo se integraría el trabajo se esgrime a continuación. (Figura 4)

Figura 4. Diagrama de proceso metodológico cualitativo vs cuantitativo.



Nota: Elaboración propia a partir de Bernal (2006).

Discusión de resultados - taxonomía de investigaciones referentes

La inclusión laboral es un tema importante que abarca diversos aspectos, dentro de los cuales podemos reseñar:

• **Derechos Iguales:** Las personas con discapacidad tiene derecho a trabajar y a participar en la fuerza laboral en igualdad de condiciones que los demás

• **Beneficios de la inclusión:** La inclusión laboral de personas con discapacidad trae beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general, como aumento de la productividad, diversidad de perspectivas y mejora de la imagen corporativa.

- **Barreras para la inclusión:** Aún existen barreras significativas para la inclusión laboral, como la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, la discriminación y la falta de capacitación adecuada.

- **Accesibilidad y adaptaciones:** Es fundamental garantizar la accesibilidad en los espacios de trabajo y realizar adaptaciones razonables para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

- **Sensibilización y capacitación:** La sensibilización y capacitación de los empleadores y los compañeros de trabajo son clave para crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

- **Políticas y leyes:** Es importante contar con políticas y leyes que promuevan y protejan la inclusión laboral de personas con discapacidad, como cuotas de empleo o incentivos para las empresas que las contraten. (Pacheco y Nieto, 2017)

- **Autonomía y empoderamiento:** La inclusión laboral puede contribuir al empoderamiento y la autonomía de las personas con discapacidad, permitiéndoles tomar decisiones sobre su vida y su futuro.

- **Desafíos y oportunidades:** La inclusión laboral de personas con discapacidad presenta tanto desafíos como oportunidades para las empresas, los gobiernos y la sociedad en general.

Como complemento a lo antes expuesto, en la siguiente tabla se puede observar algunas de las últimas investigaciones encontradas con su respectivo análisis: en la Tabla 2 se muestran los estudios relacionados al tema.

Tabla 2
Taxonomía de estudios e investigaciones de inclusión laboral

AUTOR/AÑO	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	CONCLUSION
Fedesarrollo, 2018	INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	caracterizar la situación de estas personas en el mercado laboral colombiano y esbozar los avances en el propósito de fortalecer su inclusión productiva.	Recopilación de información de informes de Ministerio de Salud y Protección Social, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) - creado por el Ministerio de Salud y Protección Social	La participación laboral de este grupo poblacional tiene una serie de bondades desde el punto de vista económico. Por una parte, las personas con discapacidad tienen habilidades potenciales que pueden traducirse en mayores niveles de productividad agregada e innovación en el sector empresarial. Por otra parte, mejorar el poder adquisitivo de este grupo poblacional, que representa el 15% de la población mundial y demandan bienes y servicios comunes y especializados, puede permitir el desarrollo de nuevos mercados.

<p>María Camila Botero Vivas, 2016</p>	<p>Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá</p>	<p>El objetivo principal de la presente investigación es comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá</p>	<p>Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia tres voces: la persona en condición de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato. Las categorías de información fueron las siguientes: características del proceso de inclusión laboral, barreras de entrada, beneficios de contratación de personas en condición de discapacidad y condiciones del lugar de trabajo.</p>	<p>La discapacidad se encuentra íntimamente relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia, pues al tener un trabajo digno, las personas con discapacidad se sienten parte de algo importante, y reconocen el apoyo de sus familias y de los empresarios. las empresas que desarrollan los procesos de inclusión laboral por medio de terceros se afirma que hay un proceso de evaluación de 6 meses, las personas con discapacidad entrevistadas afirman que el proceso sólo llega hasta la contratación, y que no hay ninguna clase de seguimiento.</p>
<p>Martha Liliana Agudelo Vargas, Emna Liliana Casas Reyes, Andrea Tovar Pinzón & Elizabeth Villadiego De la Hoz, 2017.</p>	<p>Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral</p>	<p>Exponer a modo de guía, la información necesaria para tener un programa de vinculación laboral de personal con discapacidad, que les permita a las empresas orientarse en el tema para tener</p>	<p>Esta guía toma experiencias metodológicas y prácticas, de diferentes fundaciones reconocidas a nivel nacional por el buen manejo de la discapacidad y ejemplifica el apoyo que se otorga para la implementación exitosa de un programa de</p>	<p>Un adecuado proceso permite incrementar la competitividad de las empresas con calidad y responsabilidad social empresarial al mismo tiempo que mejora su imagen corporativa, pero en últimas, ofrece la oportunidad de generar un cambio y un crecimiento personal y profesional a las personas en condición de discapacidad.</p>

		una experiencia exitosa.	inclusión laboral	
Díaz Monsalve María Amparo, 2018	Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de Responsabilidad Social Empresarial	Analizar la posición del Gobierno Nacional y empresarios para la vinculación laboral a personas en situación de discapacidad en Colombia.	Esta investigación es de tipo exploratorio y se realizó por el método cuantitativo debido a que analiza la normatividad y comportamiento del tema desde un punto descriptivo, por que consiste en la caracterización de un fenómeno social y documental por qué se basa en el análisis de datos ya existentes y que están relacionados en el documento	La principal medida que toma el Gobierno para asegurar la contratación de personas en condiciones de discapacidad es la implementación de beneficios tributarios, el empresariado colombiano no tiene conocimiento en su totalidad del deber que existe frente a las personas en condición de discapacidad y desconocen los beneficios que otorga el Gobierno,

<p>Villa Fernández, Nuria, 2015</p>	<p>Situación laboral de las personas con discapacidad en España</p>	<p>Aborda la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España, la visión general de los diversos factores que inciden directamente en la incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo.</p>	<p>Para realizar el análisis se recurrió a la actual Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, elaborada por el INE, el IMSERSO y la Fundación ONCE, a partir de ahora la denominaremos (EDDES-99).</p>	<p>El gran problema de la población española con discapacidad frente al empleo, según se desprende del análisis de los datos de la EDDES, es la inactividad. Más del 67% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado. Además las personas con discapacidad se encuentran con más dificultades y barreras de todo tipo en sus acceso al mundo laboral que el resto de los ciudadanos sin discapacidad.</p>
-------------------------------------	---	---	--	--

Fuente: elaboración propia de los investigadores.

Conclusiones

Con referencia al documento se pueden inferir y sugerir algunos aspectos de relevancia para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea tenida en cuenta con la relevancia que dicha situación debe tener en cuenta, así las cosas, se destacan las siguientes variables:

Es importante en la sociedad moderna, repensar en un modelo de la educación inclusiva en la cual se le de la importancia debida, a fin de preparar a las personas con discapacidad, para el mercado laboral y promover procesos de inclusión desde una edad temprana. Por otra parte, la tecnología y la accesibilidad a la misma se configuran como una herramienta poderosa para promover la inclusión laboral, proporcionando soluciones de accesibilidad y facilitando la comunicación por medio del mejor uso de las Tics.

Es esencial que las personas con discapacidad participen activamente en la toma de decisiones relacionadas con su inclusión laboral y en la creación e implementación de políticas y programas de participación activa de los discapacitados. De la misma manera es importante monitorear y evaluar las políticas y programas de inclusión laboral, para asegurar su efectividad y hacer los ajustes que sean necesarios.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere de compromiso y colaboración de todos los actores involucrados, incluyendo gobiernos, empleadores, trabajadores, academia y la sociedad en general., en esta misma tónica, la inclusión laboral de las personas con discapacidad puede traer beneficios para las compañías, tales como el aumento de la productividad, la mejora de la imagen corporativa, el afianzamiento de la responsabilidad social empresarial y el acceso a un mercado más amplio.

Es indiscutible la inclusión laboral de los discapacitados presenta una serie de retos y oportunidades para las organizaciones modernas, afianzando la sensibilización y concientización sobre esta temática son un referente fundamental para cambiar las actitudes y comportamientos de la sociedad actual.

Referencias Bibliográficas

- Arias, G. (2006). El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica. Episteme, C.A. 5ª edición. Caracas – Venezuela.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006). Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado el 04 de abril del 2019 de: <https://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (1a ed.). Pearson Education. <https://abacoenred.com/wpcontent/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Callejas B, Gomez S, Uribe M, V. V. (2017). Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para la población con discapacidad. Revista Ingenio UFPSO, 14(1), 137–145. Retrieved from <http://revistas.ufpso.edu.co/index.php/ringenio/article/view/455/288>
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (2018). La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>

- Escobar, S. (2012). Modelos en el tratamiento de las personas con discapacidad: especial referencia a la discapacidad intelectual. Modelos En El Tratamiento de Las Personas Con Discapacidad, 123. Retrieved from http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/510/Tes_RodriguezLopezA_ModelosTratamientoPersonas_2010.pdf?sequence=1
- Garavito D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral Colombiano, Una acción conjunta. Tesis de Grado.
- Gutiérrez, Y. M. R., & González, D. del C. C. (2018). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato. Jóvenes en la ciencia, 3(0), 469–474. Retrieved from <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319>
- Hurtado, J. (2008). Cómo Formular Objetivos de Investigación, ediciones Quirón, Sypal. 2da
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill
- Hurtado, I. y Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas, Venezuela: Episteme Consultores Asociados C.A. edición. Caracas.
- LEY ESTATUTARIA 1618 DEL 2013. (2013). Por medio de la cual se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. Congreso de la república de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Luna, M., C. & Montes, T., M. (2017). INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL SECTOR SERVICIOS; CALL CENTERS. Proyecto de grado maestría en gestión humana y desarrollo organizacional, Universidad Externado de Colombia. Disponible en: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion laboral de personas en condicion de discapacidad fisica Trabajo de grado.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion%20laboral%20de%20personas%20en%20condicion%20de%20discapacidad%20fisica%20Trabajo%20de%20grado.pdf)
- Mareño sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Trabajo y Sociedad, (25), 405–442.
- Méndez, C. (2008). “Metodología. Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas, LIMUSA, 4ta edición, México.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Discapacidad Bogotá. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Neiva.
- Munuera Gómez, M. P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. Mediaciones Sociales, 0(14). https://doi.org/10.5209/rev_meso.2015.n14.51564
- OIT. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Herramientas de Apoyo para la Inlcusión Laboral (p. 96). Retrieved from <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS) (2014): Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Secretaría General de la OISS. Madrid.
- Organización Mundial de Salud [OMS] (2016). Temas de salud. Discapacidades. Recuperado el 04 de abril del 2019 de: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

- Pacheco, C. A. C., & Niéto, B. Z. R. (2017). Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de la arcilla de Cúcuta y su área metropolitana. *FACE: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2015.1620>
- Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Quintana, A. (2006). Metodología de investigación cualitativa en Psicología: Tópicos de actualidad. Lima: Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Fondo Editorial
- Rodríguez, J. M. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Silogismo*, 1(08).
- Shane, Scott. y Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research, *Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.
- Tamayo, M. (2002). El Proceso de la Investigación Científica, *La Investigación Científica*. Balderas, México. Limusa Noriega Editores.
- Toca, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios Gerenciales*, 26(117), 41-60 [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70133-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70133-9).
- Torres, C. A. B. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson educación.