

## **ESTRATEGIAS PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**

***Luis Carlos Grisales Rada<sup>1</sup>***

### **Resumen:**

El propósito de esta investigación consiste en plantear estrategias de inclusión laboral a partir de experiencias exitosas en entornos tanto nacionales como internacionales, soportada en la normatividad legal vigente, con el fin de incrementar la participación de las personas en condición de discapacidad al ámbito productivo en Colombia. Con base en lo anterior, surgen dos pilares fundamentales de abordaje: el primero, Discapacidad y trabajo, en el cual se abordan las definiciones, conceptos y clasificación, enfatizando en la importancia que cumple el papel de la persona en condición de discapacidad en la vida productiva y en la sociedad; el segundo pilar es el Marco legal, dentro del cual se exploran las diversas políticas públicas y la normatividad vigente referentes a la temática en Colombia.

**Palabras clave:** Discapacidad, discapacidad y trabajo, inclusión laboral, políticas públicas.

---

1 Médico general (Universidad Santiago de Cali) Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Universidad Santiago de Cali), Magister en Derecho médico (Universidad Santiago de Cali), Estudiante de Doctorado en Ciencias Aplicadas, (Universidad Santiago de Cali) Médico laboral Coordinador Seguridad y Salud en el trabajo Clínica Imbanaco, Médico calificador de Origen y secuelas (Unidad de Calificación Suramericana), Médico con formación en riesgo laborales y Epidemiología, Email: grisalesrada@gmail.com

## **STRATEGIES TO ENSURE THE EMPLOYMENT INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN COLOMBIA**

### **Abstract**

The purpose of this research is to propose strategies for labor inclusion based on successful experiences in both national and international environments, supported by current legal regulations, in order to increase the participation of people with disabilities in the productive sphere in Colombia. Based on the above, two fundamental pillars of approach arise: the first, Disability and work, in which definitions, concepts and classification are addressed, emphasizing the importance of the role of the person with a disability in productive life and in society; the second pillar is the legal framework, within which the various public policies and current regulations on the subject in Colombia are explored.

**Keywords:** Disability, disability and work, labor inclusión, public policies

## INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo, las personas con discapacidad presentan dificultades para integrarse a la sociedad, y más cuando se relaciona con el aspecto laboral, encontrando múltiples talanqueras que impiden su inclusión a la vida productiva del país. Colombia no es la excepción, puesto que el país cuenta con una tasa de desempleo mayor al 80% en la población que se encuentra en edad laboral productiva.

Aunado a lo anterior, se debe de tener en cuenta que, debido al aumento de la esperanza de vida y las múltiples patologías de manejo crónico, se espera un incremento sustancial de las personas con discapacidad. Todo esto agrava la desfavorable situación social en la que vive la mayor parte de la población que padece de algún grado de discapacidad. Debido a lo anterior, se busca identificar estrategias recientes e innovadoras, tanto sociales como jurídicas, en el marco nacional como internacional, que puedan contribuir a mejorar las tasas de inclusión laboral.

Por lo tanto, este trabajo de investigación nace a partir de la necesidad de indagar sobre los procesos de inclusión laboral en empresas privadas y públicas, nacionales e internacionales, enfocadas en el proceso de responsabilidad social en personas con discapacidad.

De acuerdo con el DANE, la tasa de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia evidencia que hay aproximadamente 3.000.000 millones de discapacitados, donde 1.600.000 personas están en edad productiva y solo 15,5% (480.000 personas con discapacidad - PCD) tiene trabajo, de estas el 2,5% gana un

salario mínimo legal; así las cosas, se evidencia una tasa de desocupación del 84,5%. (Ministerio de Trabajo, 2016).

En el 2018 fue publicado en una plataforma web de noticias el artículo *Ni te veo ni te cuento: las personas con discapacidad son inexistentes para el gobierno mexicano*, en el que se retoman algunas cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011). En este, se identificó que alrededor de dos mil millones de personas en todo el mundo viven con algún tipo de discapacidad, de las cuales aproximadamente doscientos millones tienen limitaciones o dificultades considerables en su funcionamiento, lo que afecta su inclusión en la sociedad. De igual manera, se determinó que en los próximos años la discapacidad representaría una preocupación mayor en consideración al aumento de su prevalencia; lo anterior como consecuencia de los índices de envejecimiento de la población asociados con el riesgo de discapacidad en los adultos mayores, además, existe una tendencia al aumento de enfermedades crónicas y diferentes trastornos de la salud que afectan las condiciones de vida de la población.

Margaret Chan y Robert B Zoellick (OMS, 2011) reflexionan en el *Informe mundial sobre la discapacidad* que:

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen los resultados más bajos en el ámbito sanitario y académico, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, esto es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que se consideran obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte y la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas (p. 5).

De acuerdo con la OMS (2011) este informe proporciona información que se usa para formular programas y políticas que apuntan al mejoramiento de la vida de las personas con discapacidades y el cumplimiento de sus derechos. Las medidas propuestas en *El Infor-*

*me mundial sobre la discapacidad* son de interés para gobiernos y organizaciones cuyos:

objetivos son crear entornos favorables, promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, aplicar normas y legislaciones, nuevas o existentes, en beneficio de las personas con discapacidad y la comunidad en general. Las personas con discapacidad deberán ocupar un lugar central en esos esfuerzos (OMS, 2011, p. 5).

En cuanto a la situación en Colombia, Dequia-Rogriguez y Pazos-Verdugo (2015) comentan que esta es preocupante pues aun cuando existe un considerable número de normatividad y actividades desarrolladas, “se encuentran aún barreras (actitudinales – físicas) que les impiden participar en igualdad de condiciones a las demás personas en la vida familiar, social y comunitaria, no tienen oportunidad para disfrutar plenamente de sus derechos” (p. 6). El Estado se ha comprometido de cara a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad a mejorar las tasas de inclusión social. Solo mediante el cumplimiento de estos compromisos adquiridos, se podrá mejorar las inequidades sociales de las personas con discapacidad.

Es así como al unísono con las líneas de investigación de la Facultad de Derecho de la universidad Santiago de Cali, donde el derecho es comprendido como conocimiento científico en diálogo interdisciplinar con las ciencias sociales, es imperativo apoyar esta investigación enmarcándola en Derechos Humanos, Gestión de Conflictos y Justicia Transicional, teniendo en cuenta que a nivel internacional este tipo de población cuenta con bases jurídicas fuertes donde se define que la inclusión laboral hace parte de los derechos fundamentales del ser humano

Debido a esto, nace la necesidad de elaborar una revisión del enfoque de la discapacidad en la normativa colombiana y de las políticas públicas en salud a nivel nacional e internacional entre

2010 y 2021. Esta revisión se lleva a cabo a partir del análisis de literatura científica, para aportar al estudio de la viabilidad de un programa de inclusión social y laboral para personas en condición de discapacidad en Colombia.

En este orden de ideas, se planteó como objetivo general de esta investigación diseñar estrategias que incentiven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia. Para alcanzar dicho propósito, se plantearon los siguientes objetivos específicos: en primer lugar, plantear estrategias sociales que permitan la inclusión laboral de la población objeto de estudio; en segundo lugar, proponer estrategias jurídicas que también fomenten la inclusión laboral de estas personas y, finalmente, elaborar un plan de capacitación dirigido a quienes estén interesados con el fin de motivar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el país.

En cuanto a la metodología empleada en la investigación, esta se enmarca en un modelo observacional descriptivo, a través de un enfoque de metasíntesis. Los datos que se recopilaban en este estudio provienen de la revisión de la literatura de manera exhaustiva, en bases de datos como son: Cochrane, Pubmed, Hinari, Ebsco, Proquets, proquets medical evidence matters archive, Science Direct, Scopus, Embase, National library of medicine, Clinicalkey, Bmj occupational Environmental, Journals in environmental toxicology, Gogle academico, Taylor y francis group, Sage journals, Oxford university press, Springer.

Con la finalidad de llegar al vacío del conocimiento a partir de anteriores estudios tanto nacionales como internacionales, donde se evidenciaron estrategias efectivas en proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, tanto en empresas públicas como privadas.

Para presentar la información encontrada, este trabajo se desarrollará en dos pilares fundamentales de abordaje:

Discapacidad y trabajo: en la cual se abordan definiciones, conceptos y clasificación de estas, enfatizando la importancia que cumple el papel de la persona en condiciones de discapacidad en la vida productiva y en la sociedad.

Marco legal: dentro de las cuales se explorarán las diversas políticas públicas y la normatividad vigente referentes a la temática en Colombia.

## 1. DISCAPACIDAD Y TRABAJO

La inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral ha tenido múltiples facetas en su intervención, por lo que este trabajo ha buscado comprenderse desde los distintos enfoques. Para entender cada uno de ellos, será importante definir, en primer lugar, algunos conceptos claves en el tema de estudio, aclarando definiciones que apoyan el entendimiento de la discapacidad en relación con el trabajo, según el rumbo de esta investigación. Posteriormente se definen conceptos de discapacidad, tipos de discapacidad, discapacidad y trabajo, e inclusión laboral.

### **Definición de conceptos**

#### **➤ *Capacidad y Discapacidad***

Para definir el término de “discapacidad” es necesario comprender las definiciones que se tienen tanto de este como del concepto “capacidad”. Por un lado, la capacidad describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción. Por otro lado, la Real Academia Española define la discapacidad como “Situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (RAE, s.f.).

Otra definición de “discapacidad” que es menester tener en cuenta para efecto de este estudio, es la de un término usado de

forma genérica que limita las actividades que se pueden realizar (Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional decreto 1507 de 2014).

➤ ***Condición de salud y Estados relacionados con la salud***

La definición de la condición de salud es presentada en el decreto 1507 de 2014 como un término genérico que incluye las categorías de enfermedad, ya sea aguda o crónica, trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. En resumen, todo aquello que en determinado momento conlleva a limitación funcional y por consiguiente a una discapacidad.

Es así como los estados relacionados con la salud se definen como los componentes relativos al bienestar; estos pueden abarcar campos como la educación, el trabajo, el autocuidado, las relaciones interpersonales y la cultura, entre otros. Normalmente no se incluyen en las responsabilidades prioritarias del Sistema de Salud y corresponden a los listados básicos definidos para Actividades y Participación de la Clasificación del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud – CIF, lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por el decreto 1507 de 2014.

➤ ***Deficiencia y Funcionamiento***

El Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional define la deficiencia como los cambios fisiológicos o en las estructuras corporales del individuo. Esta “puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida” (Decreto 1507 de 2014).

El funcionamiento, por su parte, es descrito en el Manual como un término genérico que abarca funciones corporales, actividades y participación. Este concepto establece los aspectos positivos de la interacción entre una persona que posee cierta condición de salud y su entorno.

➤ ***Incapacidad permanente parcial e Invalidez***

Se considera incapacidad permanente parcial en el Decreto 1507 de 2014 la reducción definitiva, igual o mayor al 5% pero menor al 50% de la capacidad laboral u ocupacional del individuo a causa ya sea de un accidente o una enfermedad laboral; mientras que la invalidez es la pérdida de estas capacidades mayor al 50%.

Otro término relacionado es el de Minusvalía, definido inicialmente en el decreto 917 de 1999 y retomado posteriormente en el decreto 1507 de 2014 como:

toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de estas y alteran su entorno.

➤ ***Ocupación y Actividad***

En el artículo 3 del decreto 1507 de 2014, las actividades son consideradas todas aquellas tareas o acciones que se llevan a cabo por parte de una persona. Así, se establece que la ocupación es el conjunto de aquellas actividades de la vida que se organizan y que tienen un valor y significado para el individuo o individuos de un

grupo social y cultural. Debido a esto último, la ocupación se enmarca en el desempeño de los roles de cada persona y abarca tanto el cuidado de sí mismos y el disfrute, como el aporte económico y social de las comunidades que habitan.

Se reconoce además en este decreto que las ocupaciones son establecidas y representadas según cada etapa del ciclo vital, de tal forma que el juego y el estudio resultan ser la ocupación principal en la infancia y la adolescencia, el trabajo predomina en la etapa adulta y el uso del tiempo de ocio en la etapa de adulto mayor.

### ➤ **Capacidad ocupacional y Capacidad laboral**

Ahora bien, el Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional toma como términos diferentes los de capacidad ocupacional y capacidad laboral. El primero hace referencia a la “calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones”. Según las etapas del ciclo vital, la capacidad ocupacional se condiciona por las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción de una persona. En cuanto a la capacidad laboral, esta es el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades en el aspecto físico, mental y social, “que permiten desempeñarse en un trabajo” (Decreto 1507 de 2014).

### ➤ **Rehabilitación integral**

Ante los diferentes conceptos definidos, se incluye también el de rehabilitación integral, que es definido en el decreto 1507 como las acciones de las que hace parte el individuo como sujeto activo de su propio proceso. Este proceso tiene el objetivo de reincorporar, reubicar, readaptar o reinsertar en el ámbito laboral y ocupacional al individuo en cuestión; además que se espera que pueda mantener autonomía e independencia física, mental y vocacionalmente, para su participación total en todos los ámbitos de la vida.

### ➤ **Trabajo habitual**

De acuerdo con el Decreto 917 de 1999 “se define como trabajo habitual aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración” (Decreto 917 de 1999, art. 2 num. d). Con base en esto, es claro que este estudio se enfoca en la condición de discapacidad en el trabajo, por lo que las definiciones relacionadas con estas son fundamentales para procesos y estrategias de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad.

El desconocimiento de las diferentes condiciones físicas y mentales de personas con discapacidad por parte de los empleadores, sumado a la relación *sine qua non* de discapacidad y enfermedad, son las principales talanqueras que contribuyen a la baja tasa de contratación de personas en condición de discapacidad.

#### **1.1. Discapacidad**

Si bien se ha definido el concepto de discapacidad, es pertinente definirlo bajo un criterio más específico, detallado y contextualizado. Así, la discapacidad presenta múltiples definiciones, esto dependiendo de la cultura y la de persona en sí. A propósito, Pastor Palomar define la discapacidad como un concepto en constante evolución, el cual resulta de la interacción entre personas con limitaciones en conjunto con las barreras generadas por la actitud y al entorno externo que imposibilitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas (2019). A partir de lo anterior, es posible identificar que no existe una definición establecida para este término, por el contrario, es necesario partir de la individualización de cada caso de estudio. En concordancia con lo planteado en el Informe Mundial sobre Discapacidad por la OMS:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS, 2011)

De igual modo, según el concepto moderno de la discapacidad, esta consiste en una interrelación del individuo y su entorno, que termina generando afectación de la participación dentro de la sociedad (Naciones Unidas, 2014). Por lo tanto, es determinante reconocer que enmarcar la discapacidad para su intervención en una sola vía es condenarla al fracaso, continuando en el círculo vicioso de buscar soluciones en el ámbito jurídico antes que en el aspecto social.

Así que la discapacidad es una condición que puede ser adaptada y mejorada hasta el punto de llegar hacer imperceptible cuando se brinda las condiciones físicas y estructurales para la inclusión de las personas dentro de la sociedad. Por el contrario, si estas condiciones no son favorecidas, estas limitaciones se exacerbaban hasta el punto de convertirla en un problema de difícil intervención.

### ***Tipos de discapacidad***

Es preciso identificar los tipos de discapacidad, pues según estos, la intervención y la participación del individuo es diferente dependiendo de la condición integral en la cual se encuentra. A propósito de lo anterior, se utiliza:

Enfoque “biopsicosocial”, define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la

persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona (OMS, como se citó en Ministerio de Salud y Protección Social, 2015, p. 1).

Según lo anterior, los tipos de discapacidad condicionan la participación social de este tipo de población, con su consiguiente aporte negativo adicional al proceso discriminatorio que de por sí, sufre este segmento de la población. Es importante identificar la edad y los tipos de discapacidad con mayor afectación, esto teniendo en cuenta que hay un grupo poblacional como son los trastornos psiquiátricos, los adultos mayores y las mujeres con menor participación en el ámbito laboral.

De acuerdo con Courtney-Long y Carroll (2015), en general en los Estados Unidos, se observó una mayor prevalencia de cualquier discapacidad entre los adultos que viven en estados del sur y entre las mujeres (24,4%) en comparación con los hombres (19,8%). Las prevalencias de cualquier discapacidad en la movilidad fueron mayores entre los grupos de mayor edad. Al comparar esta información, en Colombia según el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad, se evidencia que el 59% de los discapacitados son mayores de 50 años, con mayor compromiso en la población masculina y en el sistema osteomuscular. A esto se suma que, por cada 100 personas, 13 son víctimas del conflicto armado con alteración en el sistema locomotor (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019).

Según estas cifras es claro que el tipo y el origen de la discapacidad en Colombia dista de los reportes internacionales, donde se evidencia compromiso en la población masculina, con limitaciones funcionales acaecidas por lesiones de miembros inferiores, a causa de conflictos bélicos y accidentes automovilísticos. Con estos datos, es posible enfocar la intervención de la discapacidad hacia las personas y segmentos corporales más comprometidos.

### ➤ **Discapacidad relacionada con el trabajo**

De acuerdo a la información presentada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017) aproximadamente mil millones de personas corresponden a la población con discapacidad, es decir, un 15% del total de la población mundial y un 80% de ellas se encuentran en edad de trabajar, pero este derecho es generalmente negado.

Colombia tiene fuentes y cifras diferentes con relación a personas en condición de discapacidad. Mientras que, para el DANE, hay 2.624.898 de personas (cerca del 6,1% de la población), el Ministerio de Salud y Protección Social admite que Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad.

De acuerdo con los reportes internacionales, en Colombia los padecimientos mentales son los que cuentan con menos oportunidad de vinculación, como bien lo expresa en su estudio Satizabal (2019): “la heterogeneidad del grupo revela que los trabajadores con discapacidad física presentan mejores condiciones de empleo, mientras que los trabajadores con discapacidad mental tienen las peores condiciones” (p. 61).

Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información, que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Además, la OIT (2017) establece que “En comparación con las personas sin discapacidad, las personas discapacitadas experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema”.

De acuerdo con esta definición, las personas con limitaciones físicas y mentales en el mundo presentan dificultades similares para obtener una vinculación laboral efectiva. Llama la atención que

esta situación no sea solo de los países en proceso de desarrollo; por el contrario, se logra dilucidar que este tipo de población padece las mismas consecuencias de pobreza, discriminación y falta de inclusión en otros países.

Según Smith et al. (2017), el Título I de la Ley de Estadounidenses con discapacidades prohíbe la discriminación en el empleo; sin embargo, 26 años después, las tasas de empleo para personas con discapacidad rondan el 34%. Por su parte, en países europeos se han descrito altas tasa de desempleos en personas con discapacidad y más cuando la afectación es en el ámbito mental (Alcover y Pérez, 2011). En el caso de las discapacidades de origen psiquiátrico las tasas de desempleo suelen alcanzar el 90%, y también son muy elevadas cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas, que se agrava aún más cuando éstas son de naturaleza mental.

Polo y Mezu (2015) definen la minusvalía como una situación que se considere “desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales” (pp. 30-31), que contribuye a la exacerbación de la discapacidad. En el Decreto 1507 de 2014 se definen algunos conceptos relacionados con la discapacidad, entre los que se encuentra la *minusvalía*, que consiste en las diferencias visibles, ocasionadas por:

La discapacidad entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de estas y alteran su entorno. (Decreto 1507 de 2014, art. 3).

Bajo esta misma línea, el artículo 3 de dicho decreto menciona que estos aspectos influyen en las actividades de la vida cotidiana

del individuo, según la definición del término *ocupación*, que se ven seriamente afectados cuando se tiene una discapacidad porque:

Tienen un valor y significado para las personas de una determinada cultura. La ocupación es lo que hacen las personas en el desempeño de sus roles, el cuidado de sí mismos, el disfrute de la vida y la contribución al desarrollo económico y social de sus comunidades. (Decreto 1507 de 2014, art. 3).

Ya que las ocupaciones propias de cada ciclo vital varían en relación con la etapa, es claro que la intervención de la discapacidad debe de ser en todo el ciclo vital de la persona, teniendo en cuenta que la limitación y su respectiva discriminación se presentan en todas las edades. Aun así, las personas con discapacidad presentan muchas dificultades para participar activamente en el proceso productivo a nivel mundial, y más cuando estas discapacidades están asociadas con el tema psiquiátrico.

### ➤ **Inclusión laboral**

Ante las problemáticas anteriormente descritas, se han planteado múltiples soluciones en aras de mejorar los indicadores de ocupación de personas con limitaciones tanto físicas como mentales. Sin embargo, algunas de estas propuestas son idealizadas, teniendo en cuenta que, en Latinoamérica, la pobreza y el alto grado de inequidad complica las condiciones óptimas para una vinculación laboral favorable y duradera.

Como afirma, Rubio y Guerrero (2018) “(...) En América Latina y el Caribe hay alrededor de 85 millones, siendo estas regiones las de mayor desigualdad en la distribución del ingreso mundial, por sufrir las consecuencias del bajo nivel de vida – pobreza y discapacidad”. Estos factores sociodemográficos precarios contribuyen a oscurecer de manera sustancial el panorama de la vinculación laboral.

De la misma manera que en el ámbito internacional, en Colombia se encuentran limitantes como lo son la pobreza, la baja escolaridad y las escasas oportunidades de la población en mención. Según indican en su trabajo Arcos et al., (2018), “En Colombia, el 30% de las PCD no tiene ningún tipo de escolaridad y 28% tiene una primaria básica incompleta. A esto se suma que el 80% no tiene un contrato laboral y buscan ganarse la vida desde la informalidad”, perpetuando la precariedad de las condiciones sociodemográficas con las que convive esta población.

Otras condiciones que pueden enrarecer el panorama de la inclusión laboral son la edad, el género y área donde se encuentra ubicado el domicilio. Estos factores han sido estudiados y se encuentran documentados en el trabajo de Hernández-Jaramillo y Hernández-Umaña (2005) quienes establecen que la vulnerabilidad por discapacidad es definida de acuerdo con:

1) El género, con mayor impacto en hombres; 2) La edad, mayor impacto para los grupos de mayor edad y en los tres últimos años, mayor en el grupo de 25 a 55 años en riesgo potencial de discapacidad; 3) El área, mayor en áreas rurales; y 4) El nivel socioeconómico, pues las personas en condición de discapacidad (PCD) pertenecen a los estratos más bajos. El perfil de las PCD se caracteriza por tener bajo nivel educativo, percibir y vivir con menos de un salario mínimo mensual, estar desempleada, ubicarse en los estratos uno y dos, hacer parte de los hogares calificados como pobres, ser varones y vivir en el área rural. (p. 130)

Por ello, al realizar un comparativo de la situación laboral de las PCD en la esfera nacional como internacional, es claro que la situación se encuentra en condiciones similares y que las políticas públicas no han sido lo suficientemente contundentes para terminar con la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

Además, el manejo de la discapacidad inicialmente debe de tener una intervención social, basada en un grupo de apoyo multidis-

ciplinario enfocado en resolver temas de educación con formación técnica profesional. También debe considerar actividades de fácil vinculación a la vida productiva, y dejar de lado esos oficios ya preestablecidos como son las labores de oficina y trabajo en casa, que lo que contribuye es a continúan fomentando la exclusión, aislamiento social y precarios emolumentos, con su consiguiente aumento de la pobreza material e intelectual y la imposibilidad de construir nuevas redes de apoyo (Vlachou et al., 2019).

Si bien la propuesta anterior está enfocada en la persona con la limitación, es preciso considerar la otra cara de la moneda de la problemática. La percepción y el trato sórdido a los que se expone la persona discapacitada en el lugar de trabajo y, en especial, las que se encuentran en el ciclo de vida correspondiente al adulto joven y maduro, no pueden ser ignoradas: especialmente, se debe reconocer que esta es la época de mayor productividad, teniendo la sociedad una menor tolerancia hacia la discapacidad del adulto joven con respecto al mayor (Namkung y Carr, 2019).

Este aspecto tiene un grado de complicación adicional, cuando la condición que genera la limitación se encuentra oculta o poco visible para la sociedad, como son los trastornos psiquiátricos, se tiende a generar mayor grado de discriminación, pues existen diferencias notables con respecto a la experiencia de discriminación en el lugar de trabajo entre las categorías base de discapacidad, especialmente con respecto al deterioro sensorial (Graham et al., 2018).

En este punto se evidencia claramente cómo el tema de la discapacidad tiene múltiples factores que dificultan la vinculación de este tipo de población al músculo productivo de la sociedad. Por lo tanto, se deben diseñar e implementar estrategias con un mayor grado de rigor para intervenir de manera integral todos los actores involucrados.

Es conveniente detenerse por un momento a fin de mencionar

que un actor activo fundamental en este proceso es el empleador. Como lo afirman Baker et al., (2018), la mayoría de los empleadores cuentan con un alto grado de desinformación en áreas relacionadas con la discapacidad, representando un factor clave en el proceso de contratación.

Una revisión comparativa de la industria y la literatura académica sugiere que todavía existe una desconexión entre las percepciones que los empleadores tienen de las personas con discapacidad y la realidad de los empleados con discapacidad, siendo esto un factor clave en las diferencias laborales. Esta aparente brecha entre las capacidades asumidas y las capacidades reales de las personas con discapacidad puede afectar las experiencias de contratación y post empleo de las personas con discapacidad.

Por una parte, los contratantes consideran que los trabajadores con limitaciones cuentan con dificultades para desarrollar las actividades laborales de forma adecuada o eficiente, como lo haría el personal sin discapacidades. (Baker et al., 2018). Todos estos temores sin fundamentos y carentes de soporte científico, contribuyen con la baja tasa de inclusión laboral.

Los hallazgos previamente mencionados, no permiten que los empleadores visualicen las ventajas que se obtienen al contratar personas discapacitadas. Los beneficios que trae consigo la contratación directa terminan siendo muy rentables, como bien lo indican Lindsay et al., (2018) en su estudio. Los hallazgos muestran que los beneficios de contratar personas con discapacidades incluyen mejoras en la rentabilidad tales como beneficios y ganancias, rotación y retención, confiabilidad y puntualidad, lealtad de los empleados, imagen de la empresa; ventaja competitiva al adquirir diversos clientes junto con su lealtad y satisfacción, innovación, productividad, ética laboral y seguridad; finalmente, aporta a la cultura laboral inclusiva y a generar conciencia de las habilidades.

De esta manera, es necesario capacitar a los empleadores sobre los beneficios que podrían tener tanto en el ámbito económico, como en imagen corporativa, al contratar personas con limitaciones bien sea físicas o mentales. Adviértase que, a pesar de todo, es necesario indicar que la percepción de los empleadores con respecto a la discapacidad es toda una dualidad. Es posible encontrar algunos casos en los que, posterior a dar la oportunidad de empleabilidad a personas con discapacidad, estos han tenido excelentes resultados, logrando que los contratantes abduquen completamente las ideas perniciosas relacionadas con discapacidad y empleo (Strindlund et al., 2019).

Otros estudios presentan resultados contrastantes, que indican que los empleadores son positivos para contratar personas con discapacidades. Un factor que se ha relacionado con actitudes favorables hacia la inclusión en el mercado laboral son las experiencias previas de los empleadores de trabajar con personas con discapacidad. Otros estudios han descrito que los empleadores tienen actitudes positivas hacia ciertos tipos de discapacidades, incluidas las psiquiátricas e intelectuales. Los factores relacionados con los beneficios percibidos de la contratación de personas con discapacidad fueron la alta asistencia, la larga permanencia y el apoyo financiero de las autoridades.

Con base en lo anterior, lo que corresponde es afianzar los esfuerzos hacia los empleadores como pilastra fundamental, teniendo en cuenta que en múltiples estudios se conoce que las políticas públicas y los beneficios tributarios ofrecidos por los gobiernos de distintos países no han generado los resultados esperados, por el contrario, se han quedado solo en demagogia. Cuando la planeación se ha enfocado en políticas corporativas, en apoyo en formación hacia el empleador en temas de habilidades de la discapacidad y fortalecimiento de las agencias de empleos para discapacitados, se han obtenido mejores resultados (Kuznetsova y Yalcin, 2017).

Llama la atención señalar que algunas empresas sí han entendido que la discapacidad puede ser un factor que juegue a favor de una manera sustancial en sus finanzas. Lo anterior debido a que se ha encontrado que la percepción de los compradores con respecto a la responsabilidad social empresarial, cuando se trata de contratar personas en condición de discapacidad, es de apoyo y lealtad hacia sus productos.

Así como lo expresa la investigación de González y Fernández (2016), los resultados de este estudio evidencian que la visión pública de contratar a una persona con discapacidad se considera una tarea socialmente responsable, así como una práctica empresarial lucrativa. Por lo tanto, dados estos datos las compañías tendrían que encontrar la manera correcta de comunicar esta práctica al consumidor, porque los estudios sugieren que cuando las acciones realizadas por las compañías son percibidas como socialmente responsables, influyen en la intención de compra del cliente.

A manera de conclusión, se propone reflexionar sobre lo que ha faltado en definitiva para lograr mejorar las tasas de inclusión laboral de la población en condición de discapacidad. El deficiente incremento en estos índices resulta de la falta de voluntad tanto política como empresarial, puesto que en realidad no existe discapacidad que no se pueda adaptar a una labor, más aún cuando está apoyada por el personal idóneo y altamente capacitado, como lo son los profesionales en ergonomía.

En un estudio en Brasil en el sector de la construcción, se demostró que, a pesar de encontrar en la población trabajadora discapacidades profundas en el tema auditivo como son las hipoacusias y trastornos osteomusculares como amputaciones de miembros inferiores, se logró adaptar a la labor a personas con discapacidad sin recomendaciones puntuales. Todo esto apoyado en estudios de ergonomía, observación directa de las actividades, en entrevistas con maestros de obras civiles, en videos y en un registro fotográfico

de las tareas que se realizan a diario en la construcción (Martins et al., 2012). Por lo tanto, es claro que en pocas circunstancias la discapacidad realmente es un impedimento para ser vinculado laboralmente.

Es pertinente comprender que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad como fuente de dilación ha sido atribuida en muchas ocasiones al dinero o al factor económico, en relación con las implicaciones que puedan significar la contratación de una persona de esta población. Sin embargo, la realidad dista mucho de ser solo un tema meramente económico y pasa en definitiva por la cuestión de voluntades en el ámbito tanto público como privado.

Llegado a este punto es importante mencionar la relación entre el tema de la familia y la discapacidad, entendiendo que de acuerdo con la red de apoyo con que cuenta la persona discapacitada, las oportunidades en todo el ámbito social serán diferentes. Cuando la familia está comprometida y participa de forma activa en el proceso de apoyo de la inclusión laboral, es posible visualizar mejores pronósticos. Esto se debe a que la familia es un pilar relevante para ser considerado en diferentes entornos de capacitación e información en apoyo del adulto con discapacidad que necesita y merece la oportunidad de tener un trabajo como forma de ser autónomo e independiente (Madrigal-Lizano, 2015).

Finalmente, dentro de las opciones laborales que más se han planteado y estudiado como posibilidades de empleabilidad en Colombia, se encuentra el teletrabajo. Bajo esta modalidad se evidencian ventajas como facilidad en la movilidad por contar con espacios físicos adecuados para cada condición especial, facilidad en la alimentación y el aseo personal, así como ventajas para el empleador al no tener que invertir en cambios de su infraestructura adecuando sus instalaciones (Callejas et al., 2017).

## 2. MARCO LEGAL

Es menester detenerse en el impacto que ha tenido la legislación con relación a la discapacidad. Cabe resaltar que en el ámbito cosmopolita se han promulgado muchas normatividades que procuran mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, en estas se tuvieron en cuenta algunos beneficios tributarios, cuotas obligatorias de empleabilidad para personas en condición de discapacidad según porcentaje de empleados y hasta beneficios en imagen corporativa, todo esto con la intención de promover la inclusión laboral de esta población.

No obstante, dichas leyes han mostrado resultados poco alentadores, como es el caso de la ley para personas con discapacidades (ADA) y la Ley de Enmiendas de Estadounidenses con discapacidades del año 2008 (ADAAA). En ella se proporcionó un mandato nacional claro y completo para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad y se definió una cobertura amplia al promulgar la ADA.

A propósito, el Congreso estadounidense reconoció que las discapacidades físicas y mentales de ninguna manera disminuyen el derecho de una persona a participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad. Sin embargo, las personas con discapacidades físicas o mentales a menudo no pueden incluirse en la comunidad debido a prejuicios, actitudes anticuadas o la imposibilidad de eliminar las barreras sociales e institucionales. Con esta normatividad, se consiguieron algunos resultados favorables temporales con relación a la discapacidad física, no siendo así con la de origen mental (Wylonis et al., 2017).

Los esfuerzos terminan ofreciendo las mismas conclusiones que se repiten una y otra vez alrededor del mundo. Como afirma Ekberg et al. (2016), las reglamentaciones y directrices sobre los trabajadores discapacitados son a menudo ambiguas, lo que lleva a una pro-

tección insatisfactoria, situación que acarrea sus respectivas consecuencias de inseguridad laboral, falta de apoyo social e integración para trabajadores discapacitados.

En el panorama nacional la condición no es muy diferente; actualmente se cuenta con más de 60 normatividades vigentes y múltiples pronunciamientos de las altas cortes con respecto a la discapacidad en el trabajo (ver anexo 1). Esta legislación procura mejorar las tasas de vinculación laboral, en ellas se mencionan beneficios tributarios, mejores oportunidades en las licitaciones en contratos con el Estado y cuotas obligatorias del 10% en la contratación de personal discapacitados en Régimen Público, aunque las cifras continúan siendo muy negativas en este aspecto.

A través de la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en Colombia se han planteado múltiples propuestas para generar modelos de inclusión laboral, estos enfocados en políticas públicas y beneficios económicos. No obstante, esto no ha sido suficiente para disminuir el temor de los empleadores a contratar personas con discapacidad (PCD).

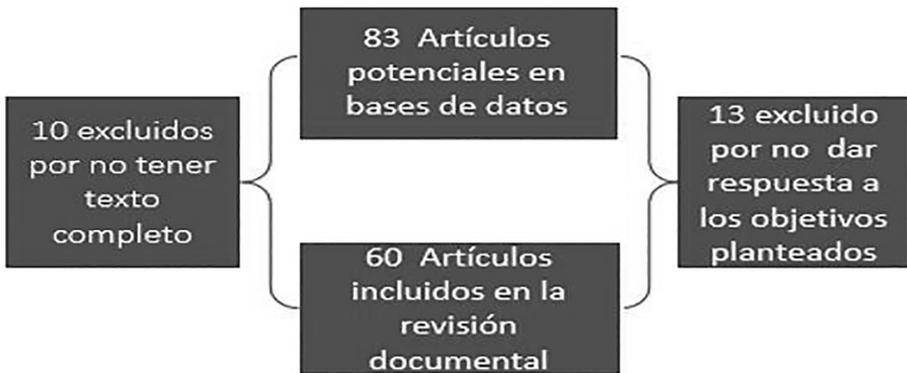
Unido a lo anterior, se encuentra la Ley 361 de 1997, también conocida como Ley Clopatofsky, junto con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, cuyo objetivo consiste en garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, lo que se consiguió fue exacerbar el temor de los empleadores con todo lo relacionado a las PCD, optando este último por evitar a toda costa vinculaciones laborales con la que se pudiera configurar estabildades labores reforzadas o fueros ocupacionales.

Así las cosas, realizando un comparativo de la situación laboral de las PCD en la esfera nacional como internacional, es claro que la situación se encuentra en condiciones similares. Esto se debe a que las políticas públicas y normatividades vigentes no han sido lo suficientemente contundentes para terminar con el flagelo de la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

### 3. RESULTADOS

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se analizaron en profundidad 60 estudios relacionados con las estrategias sociales, jurídicas y en la capacitación de partes interesadas, en aras de promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Colombia.

**Figura 1.** Proceso de selección e inclusión de los artículos en la revisión.



En la Figura 1 se presenta de forma desglosada el proceso de la revisión documental de los artículos originales publicados en relación con discapacidad y trabajo. A pesar de que se propuso como meta anexar más artículos relacionados, la mayoría de estos no daban respuesta a los objetivos planteados.

A continuación, en la Tabla 1 se relacionan diferentes artículos que mencionan en su contenido estrategias sociales orientadas a promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. De cada uno de ellos se tomaron como principales referencias las recomendaciones brindadas que tendrían una aplicación pertinente en Colombia.

**Tabla 1.** Artículos relacionados con estrategias sociales para promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Colombia.

AUTOR	RECOMENDACIONES
Vlachou et al. (2019)	<p>El empleo con apoyo se reconoce como una práctica eficaz para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad intelectual (DI). Este estudio tuvo como objetivo explorar las experiencias de los trabajadores con DI o problemas de salud mental que recibieron servicios de empleo con apoyo en Grecia.</p> <p>Tres puntos de vista cualitativamente diferentes de la empleabilidad, a saber, como limitada por la discapacidad, como independiente de la discapacidad y como condicional.</p>
Strindlund et al. (2019)	<p>El conocimiento de la variación en las concepciones de empleabilidad de las personas con discapacidad puede facilitar que los profesionales de la rehabilitación adapten su apoyo para construir asociaciones de confianza con los empleadores, lo que puede mejorar la inclusión de las personas con discapacidad.</p>
De Paula Nunes Sobrinho y De Lucena (2012)	<p>Los resultados de esta investigación se configuran en un análisis ergonómico del trabajo asociado a un inventario de habilidades sociales, incluyendo a personas que conviven directamente con el participante. Las evaluaciones preliminares indicaron el grado de adecuación de las demandas laborales a las características personales del participante en el trabajo personalizado.</p> <p>La discapacidad es un fenómeno invisible que concierne a toda la sociedad humana. Por tanto, la exclusión de este grupo poblacional aparece como un gran problema social que las empresas pueden abordar para ser percibidas como responsables.</p>
González y Fernández (2016)	<ul style="list-style-type: none"><li>•Las empresas responsables se premian con la fidelidad de los consumidores.</li><li>•La información corporativa clara sobre el compromiso con este problema reforzará la lealtad hacia la marca.</li><li>•Esta información se puede dar de manera informal o siguiendo un proceso de certificación.</li></ul>

- Ali et al. (2011)
- Las personas discapacitadas sin empleo tienen las mismas probabilidades que su contraparte de querer un trabajo, pero menos posibilidad de estar buscando activamente uno. Cuentan con menor opción de tener experiencia laboral previa y similitudes con los no discapacitados en sus puntos de vista sobre la importancia de los ingresos, la seguridad y otras características laborales valoradas. Esto se combina con la evidencia de que una gran parte de los nuevos trabajos pueden ser realizados por personas con discapacidades; los resultados apuntan hacia el valor de dismantelar las barreras al empleo que enfrentan muchas personas con discapacidades.
- Lindsay et al. (2018)
- Los hallazgos muestran que los beneficios de contratar personas con discapacidades incluyen mejoras en la rentabilidad, por ejemplo, en las ganancias y rentabilidad, rotación y retención, confiabilidad y puntualidad, lealtad de los empleados, imagen de la empresa, así como mejoras en la ventaja competitiva al adquirir clientes diversos, lealtad, satisfacción del cliente, innovación, productividad, ética laboral y seguridad. Además, incluye mejoras en la cultura laboral inclusiva y conciencia de las capacidades por parte de todos los actores.
- Kalef et al. (2014)
- El programa Telenor Open Mind ha proporcionado beneficios para los participantes, la empresa y la sociedad en su conjunto. Los participantes obtienen formación, experiencia laboral y una mayor empleabilidad. Telenor gana empleados dedicados y capacitados, además de reducir las ausencias por enfermedad entre todos los empleados. Finalmente, la sociedad se beneficia del programa Open Mind ya que las personas que obtienen un empleo se convierten en contribuyentes y ya no necesitan recibir beneficios del Gobierno.
- Cabral y Martins (2012)
- Los métodos ergonómicos evalúan el ajuste del trabajador al lugar de trabajo identificando las capacidades y limitaciones de las personas con discapacidad y las demandas del trabajo. Estos datos se recopilan y comparan, con el fin de obtener un análisis detallado del ajuste razonable.

- Las campañas de sensibilización, como la publicidad de productos donde las personas con discapacidad son las protagonistas y que demuestran sus capacidades, pueden ser útiles para combatir los prejuicios. Los medios de comunicación tienen un papel importante que desempeñar en la eliminación de mitos y estigmas y en la creación de nuevos conceptos y deben utilizarse para promover una visión más amplia de la sociedad.
- Neves-Silva et al. (2015)
- Se demostró que la participación de los profesionales con experiencia en ergonomía es fundamental, puesto que actúan a través de la actividad de recolección de datos y análisis de los requerimientos físicos, cognitivos y organizativos de los puestos de trabajo y mediante la recolección de datos y análisis de las capacidades funcionales del trabajador con una discapacidad. De esta manera, las adaptaciones a los puestos de trabajo pueden definirse adecuadamente.
- Martins et al. (2012)
- El género femenino logra mayor oportunidad de empleo, situación que puede estar relacionada con el concepto de roles según el género en la sociedad colombiana y no con la oportunidad u oferta para las personas con discapacidad.
- Arenas et al. (2013)
- El imaginario que se tiene de la persona sorda incide en la forma como se interpreta y propone su inclusión laboral. También se indaga por la manera en que se propone el desarrollo de habilidades para el escenario laboral a estas personas y la forma de llegar a él.
- Morales (2015)
- La inclusión laboral de las PCD se ha trabajado 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 seguimientos continuos para asegurar el buen resultado de la vinculación. Además, es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social.
- Arcos et al. (2018)
- Los trabajadores con discapacidad física presentan mejores condiciones de empleo, mientras que los trabajadores con discapacidad mental tienen las peores condiciones.
- Satizabal (2019)

- Ducón y Cely (2017)
- Se pudo concluir que la inclusión laboral debe ser vista como una oportunidad para que el sector empresarial actúe de manera protagónica en la construcción de escenarios de justicia, haciendo posible que las necesidades sociales sean resueltas en un marco de respeto por la diversidad. De igual forma, se considera relevante fortalecer los procesos formativos por medio de los cuales la cualificación laboral sea más eficiente y competitiva, con base en el trabajo conjunto que surge de la relación empresa-academia.
- Wylonis et al. (2017)
- El empleado debe solicitar primero una adaptación razonable con el empleador; la evaluación por parte de un profesional de salud mental es uno de los pasos iniciales para las personas que informan síntomas psiquiátricos importantes que están afectando su funcionamiento en el trabajo en los EE. UU.
- Gómez y Turizo (2016)
- Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben preocuparse por su integración y el cumplimiento eficaz de las normas, que buscan garantizar condiciones dignas en los ambientes de trabajo. Los retos actuales implican integrar adecuadamente el ciclo PHVA, las normas laborales y aplicar los ajustes razonables en el trabajo.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2019)
- Según el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad, en Colombia en total 165.331 personas reportaron encontrarse trabajando.
- De estas, 43.545 (26%) tenían como actividad económica el desempeño de servicios, mientras que 37.199 (22%) se dedicaban a la agricultura.
- Callejas et al. (2017)
- En cuanto al tipo de contrato, 134.675 (71%) personas refirieron trabajar sin contrato laboral.
- Ofrecer alternativas de trabajo a las personas en condición de discapacidad, como el Teletrabajo, puede ser una opción viable tanto para las empresas como para las personas con dicha condición, que puedan acceder sin perjudicar su estado de salud.
- Boman et al. (2015)
- El tipo de discapacidad que tengan las personas tiene una importancia considerable en relación con las posibilidades de acceso al empleo. Estos resultados no se explican por diferencias en otras variables determinantes.

- Graham et al. (2018) Existen diferencias notables con respecto a la experiencia de discriminación en el lugar de trabajo entre las categorías básicas de discapacidad, especialmente con respecto a la discapacidad sensorial.
- Smith et al. (2017) Muchas de las estrategias para aumentar la participación laboral fueron apropiadas para la intervención de terapia ocupacional.
- Redondo (2014) Entre las ventajas que trae la incorporación de los trabajadores con discapacidad en las empresas, se encuentran algunos beneficios legales, además, se considera que las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen desempeño de su trabajo.
- Ellinger et al. (2020) Se identifica un enfoque innovador de gestión del capital humano que proporciona una solución alternativa y oportuna a este importante problema empresarial. Se presentan descripciones generales de las empresas que están implementando la estrategia del océano azul (BOS) para contratar y asimilar de manera proactiva a los trabajadores con discapacidades en sus Centro de Distribución.
- Gewurtz et al. (2016) La investigación futura debe realizarse en consulta con las partes interesadas clave incluidos los empleadores, las personas con discapacidad y los trabajadores de apoyo al empleo. Sigue habiendo escasez de literatura que examine y evalúe estrategias para mejorar las prácticas de contratación y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades
- Vermeulen et al. (2011) Los trabajadores discapacitados sin contrato de trabajo pueden ganar mucho si se mejora la atención de la salud ocupacional, incluida la orientación para el regreso al trabajo. También es necesario minimizar la *desventaja del mercado laboral*, implementando una perspectiva de regreso al trabajo. Adicionalmente, se debe considerar la reducción de las bajas por enfermedad y por discapacidad laboral, es decir, una reducción de las reclamaciones por discapacidad puede resultar en beneficios sustanciales para el Sistema de Seguridad Social Holandés.

- Castro et al. (2019) Se encontró que los empleados masculinos con discapacidades que limitan las actividades diarias devengan salarios más bajos que los hombres sin discapacidades empleados de manera comparable, esta diferencia aumenta con la gravedad de la discapacidad.
- Schur et al. (2017) Las investigaciones anteriores y los presentes hallazgos demuestran que las personas con discapacidades experimentan disparidades en el empleo, lo que limita sus ingresos, seguridad y calidad de vida laboral en general.
- Kalargyrou y Volis (2014) Los hallazgos de este estudio son apropiados para informar a los empleadores de la industria hotelera y a los profesionales de recursos humanos sobre las mejores prácticas que rodean el inicio de un plan de inclusión de la discapacidad, así como para sentar las bases de futuras investigaciones académicas. Este estudio subraya la importancia de aplicar estrategias de empleo impulsadas por la demanda y destaca la necesidad de conocer mejor las experiencias de los empleadores que realmente trabajan con personas con discapacidad.
- Huang y Chen (2015) Las innovaciones en los sistemas de servicios y los cambios en las prácticas de contratación de los empleadores pueden aumentar el empleo entre las personas con discapacidades. Además, tiene beneficios para los empleadores y sus empresas, especialmente para aquellos que buscan la diversidad de su fuerza laboral.
- Henry et al. (2014) Los resultados indicaron expectativas laborales positivas en general; los trabajos más comunes esperados fueron de servicios y comercio. Se esperaba un empleo competitivo con más frecuencia que los talleres protegidos.
- Whitney et al. (2020) El empleo de personas con DI puede mejorarse a través de la educación secundaria, incluyendo métodos de enseñanza adecuados, servicios de apoyo personal, el uso de trabajo con apoyo, adaptaciones en el lugar de trabajo y apoyo por parte de la familia y del mismo empleador.
- Nevala et al. (2019)

- Lefever et al. (2018)
- El programa de manejo de discapacidad (DM) ha demostrado ser eficaz y eficiente. Aún no se ha llegado a un consenso sobre los componentes del DM, sin embargo, algunos componentes se enfatizan más que otros; entre estos se encuentra la acomodación laboral, la facilitación del deber de transición, la comunicación entre todas las partes interesadas, el asesoramiento del proveedor de atención médica, la intervención temprana y la aceptación, buena voluntad y confianza en las partes interesadas. Todo esto debe ser considerado en la organización y en el proceso de gestión de la discapacidad.
- O'Halloran (2014)
- Al planificar y redactar esta guía, fue posible conocer la existencia de una serie de recursos y programas diseñados para promover la igualdad de las discapacidades en el empleo que los empleadores han encontrado útiles, especialmente para las personas con una condición de salud mental, una discapacidad de aprendizaje y / o autismo.
- Hartnett et al. (2011)
- Los beneficios que obtienen los empleadores incluyen la capacidad de retener empleados de calidad, una mayor rentabilidad de la empresa y evitar los costos asociados con la contratación y capacitación de un nuevo empleado.
- Lindqvist y Lamichhane (2019)
- El sistema de bienestar de Japón se basa en el apoyo proporcionado por el Estado Central. El bienestar de la empresa, la familia y las partes interesadas de la comunidad ha evolucionado hacia un modelo universalista específico, enfocado en la experiencia médica y administrado por los gobiernos locales.
- Papakonstantinou (2018)
- Tener suficiente información y una mayor concienciación son las principales vías para mejorar las tasas de empleo de las personas con enfermedades mentales. Por su parte, el desafío propuesto para los terapeutas ocupacionales consiste en demostrar la efectividad de su empleo a todas las partes interesadas, por lo tanto, las investigaciones futuras deberían centrarse en el impacto económico de las enfermedades mentales y en los resultados de emplear a personas con enfermedades mentales desde la perspectiva de los empleadores.

---

Kaye et al. (2011)	<p>Como citaron los encuestados, las principales barreras para emplear a trabajadores con discapacidades son la falta de conciencia sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad, así como la adaptación, la preocupación por los costos y el temor a la responsabilidad legal.</p>
Gilbert y Marwaha (2013)	<p>Una mejor evaluación y manejo de la depresión y las dificultades cognitivas podría mejorar el funcionamiento ocupacional de los pacientes con trastorno bipolar. A propósito, se han realizado estudios longitudinales de alta calidad diseñados específicamente para investigar predictores de empleo en grandes muestras de trastorno bipolar.</p>
Bethge (2017)	<p>Una estrategia adicional importante para apoyar el regreso al trabajo después de la rehabilitación es el regreso gradual al trabajo. Hay pruebas emergentes de efectos en el empleo sostenible a favor de la reincorporación gradual al trabajo. Una participación directa del lugar de trabajo y una cooperación más estrecha con los empleadores y los médicos de salud ocupacional pueden mejorar aún más los resultados de los programas de rehabilitación.</p>
Kocman y Weber (2018)	<p>La literatura actual sugiere una alta satisfacción laboral en las personas con discapacidad intelectual. Los predictores de la satisfacción laboral son similares a las personas sin discapacidad, aunque la importancia de los factores difiere entre sí.</p>
Baert (2016)	<p>Los resultados demuestran que la probabilidad de que un candidato discapacitado reciba una respuesta positiva a una solicitud de empleo no se ve influida positivamente por la divulgación del derecho al Subsidio de Apoyo Flamenco.</p>
Zafar et al. (2019)	<p>Las adaptaciones laborales ayudan a las personas con trastornos mentales a cumplir con las expectativas laborales a un costo mínimo.</p>
Dew et al. (2019)	<p>Las colocaciones temporales pagadas pueden ser efectivas, pero solo si se realizan dentro de un modelo de empleo con apoyo.</p>

---

Adicional a las estrategias sociales descritas anteriormente, también es necesario resaltar la necesidad de implementar estrategias jurídicas que fomenten la inclusión laboral de esta población. Es por eso que en la Tabla 2 se describen las propuestas de recomendaciones jurídicas que fueron identificadas en algunos estudios revisados.

**Tabla 2.** *Propuesta de estrategias jurídicas para fomentar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Colombia.*

AUTOR	RECOMENDACIONES
Ekberg et al. (2016)	Los arreglos laborales flexibles deben explorarse con más detalle como un posible mecanismo para prevenir la discapacidad. Es necesario desarrollar leyes y políticas laborales que se ajusten a dichos arreglos laborales flexibles.
Neves-Silva et al. (2015)	Después de la publicación de la Ley 8213 en 1991 que regula los planes de Seguro Social y otras disposiciones, se establecieron cuotas para el empleo de personas con discapacidad.
Garavito y Garavito (2014)	Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes, con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las personas con discapacidad.
Viñas (2018)	El Gobierno debe crear una política de reconocimiento y de incentivos para las empresas que emplean a personas con discapacidad. Entre estos se les debería conceder puntuaciones adicionales en licitaciones, celebración de contratos y adjudicaciones.
Díaz (2018)	La principal medida que toma el Gobierno para asegurar la contratación de personas en condiciones de discapacidad es la implementación de beneficios tributarios que se reflejan de manera explícita en la liquidación de impuestos. Esto representa un beneficio para el empresario colombiano que cumple con la Responsabilidad Social Empresarial.

Si bien para garantizar un correcto proceso de inclusión laboral a la población en condición de discapacidad se deben considerar las estrategias sociales y jurídicas ya mencionadas, también es pertinente enfocarse en los actores directamente interesados. Por lo tanto, en la revisión de literatura se identificaron distintos estudios que promueven la elaboración de un plan de capacitación para las partes interesadas, con el objetivo de facilitar el proceso de implementación y adaptación de la inclusión laboral (ver Tabla 3).

**Tabla 3.** *Elaborar un plan de capacitación a las partes interesadas para motivar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia.*

<b>AUTOR</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
Moody et al. (2017)	<p>El análisis sugiere que los lugares de trabajo podrían mejorarse aún más para satisfacer las necesidades de los empleados con un margen considerable de capacitación dentro de las empresas. Lo anterior con el fin de crear conciencia sobre las necesidades de los empleados, las obligaciones de los empleadores y la adaptación del lugar de trabajo.</p>
Brite et al. (2015)	<p>Las concepciones de los directivos contribuyen a realizar acciones inclusivas diferenciadas en función de sus percepciones, relacionadas con las personas con discapacidad. Los resultados del presente estudio podrían conducir al desarrollo de una política pública orientada a humanizar las alternativas laborales para las personas con discapacidad.</p>
Gray et al. (2014)	<p>La descripción de los entornos laborales de los usuarios de dispositivos de movilidad empleados con éxito puede proporcionar una guía útil a los empleadores, así como para los consejeros de rehabilitación vocacional (VR) y los usuarios de dispositivos de movilidad desempleados, esto para equilibrar las habilidades y preferencias de los empleados con las necesidades de los empleadores.</p>
Neves-Silva et al. (2015)	<p>Las principales barreras encontradas fueron las ideas preconcebidas, la discriminación, relaciones familiares, el programa de beneficio continuo en efectivo, el bajo nivel de cualificación de las personas discapacitadas, falta de acceso al empleo formal y la falta de preparación de las empresas.</p>
Peña (2010)	<p>En cuanto a la opinión acerca del rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad, la mitad de las empresas considera que el rendimiento es deficiente y cerca de una cuarta parte opina que depende para lo que se le contrate.</p>
Araten-Bergman (2016)	<p>Se deben ampliar los esfuerzos para influir en la alta dirección de la organización, para desarrollar e implementar políticas explícitas de diversidad relacionadas con la discapacidad y ayudar a diseñar procesos de contratación innovadores e inclusivos.</p>

- Kuznetsova y Yalcin (2017) Estas conclusiones destacan la importancia de brindar un apoyo más específico, eficiente y oportuno a los empleados, tanto de organizaciones gubernamentales como no gubernamentales.
- Giraldo y Sanmartín (2020) Los esfuerzos institucionales deben centrarse no sólo en la expedición de nuevas normas o pronunciamientos jurisdiccionales que desarrollen más beneficios o garantías para esta población, sino también encaminarse a la generación de empleos aptos para el desempeño de personas con discapacidad. Se señala que no es muy útil contar con la existencia de un amplio y muy bien desarrollado marco constitucional, legal y jurisprudencial, si este no cuenta con los medios necesarios para ser llevado a feliz término.
- Baker et al. (2018) La ausencia de la discusión sobre los facilitadores de empleo, tanto en la industria como en la literatura académica, parece sugerir que ambos se centran más en las barreras para la contratación que en el uso de historias de éxito y mejores prácticas para promover la inclusión laboral.
- Kuznetsova y Bento (2018) Las entrevistas cualitativas informan que la ‘flexibilidad’ o ‘cambios de horario de trabajo’ son la principal adaptación laboral que los gerentes brindan a los propios empleados que regresan al trabajo después de adquirir una discapacidad o tener una enfermedad de larga duración.
- Marques et al. (2020) Los resultados evidencian que los gerentes que tienen la espiritualidad y la concepción basada en la inclusión perciben la inserción de PCD como beneficiosa para la organización. Quienes conciben la discapacidad como una cuestión de normalidad consideran el desempeño de las PCD como inferior al de las personas sin discapacidad, lo que implica que las PCD deben estar segregadas, y es probable que los gerentes que perciben la discapacidad como un problema social ubiquen a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo de acuerdo con su potencial.
- McMahon et al. (2008) Teorías predominantes sobre el estigma sugieren que las actitudes negativas son más frecuentes hacia las personas con discapacidades conductuales. Sin embargo, este estudio proporciona una clara evidencia de que la discriminación en la contratación se dirige más a menudo a personas con impedimentos físicos o sensoriales.

Bjørnshagen  
y Ugreninov  
(2020)

Este estudio respalda los resultados de otras investigaciones que sugieren que la renuencia de los empleadores a contratar personas con problemas de salud mental contribuye a las desventajas del mercado laboral de estas últimas.

Lindsay et al.  
(2020)

El desarrollo de una simulación de discusiones sobre la divulgación de la discapacidad es un enfoque novedoso para educar a los empleadores y gerentes, esto tiene el potencial de ayudar a mejorar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Además, el proceso a seguir se puede utilizar como modelo para otros investigadores que buscan desarrollar escenarios de formación educativa sobre temas sensibles de diversidad e inclusión.

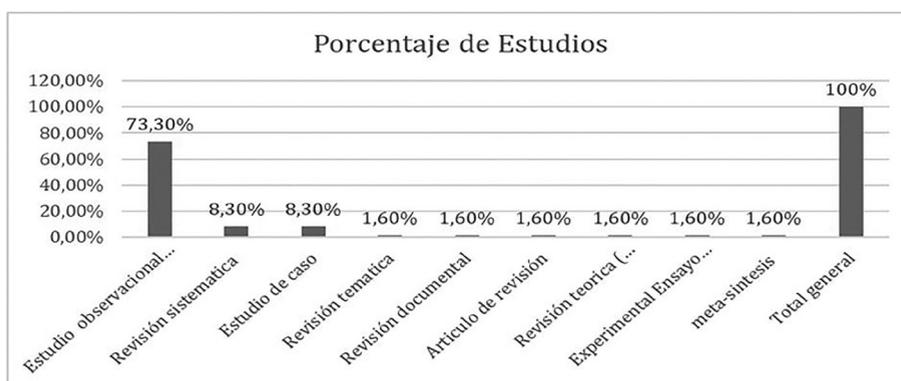
Los diversos estudios descritos previamente evidencian hallazgos relacionados con prácticas empresariales específicas para integrar personas con discapacidad a la fuerza laboral. En un inicio, se apoyan en alianzas gubernamentales, trabajo social o grupos de trabajo de gestión humana para el proceso de selección; posteriormente, se enfocan en capacitaciones por parte de personal especializado en rehabilitación y ergonomía, en las que se enseña a realizar la tarea bajo supervisión para poder garantizar la realización de la actividad de forma individual. Por último, se mide el desempeño mediante evaluaciones formales, de esta manera se verifica la adaptación al puesto de trabajo y el cumplimiento de indicadores tanto individuales como corporativos.

Los resultados evidencian que las empresas han encontrado valor a la integración dinámica de personas con discapacidad al entorno laboral. Algunas de las ventajas implican ganar fidelidad y satisfacción de los clientes, aumentar las ventas, generar una imagen empresarial positiva por el compromiso social, incrementar la responsabilidad por parte de los trabajadores y disminuir la inversión en procesos de contratación al existir menor rotación del personal y mayor compromiso.

Finalmente, diversos estudios avalan la necesidad de ajustar procesos legislativos que garanticen las cuotas de contratación tanto en la empresa pública y privada. Esto ha demostrado que contribuye a que las empresas puedan mejorar la tasa de vinculación laboral dirigida a este tipo de población. Todo lo anterior debe estar aunado a la formación permanente del área administrativa de las diferentes empresas, en aras de romper paradigmas relacionados con la discapacidad, siendo estos uno de los principales problemas al momento de contratar personas con discapacidad.

A continuación, se presentan algunos hallazgos estadísticos que apoyan el análisis de los estudios y las normas consultadas.

**Figura 2.** Distribución porcentual según tipo de estudio y artículos originales seleccionados.



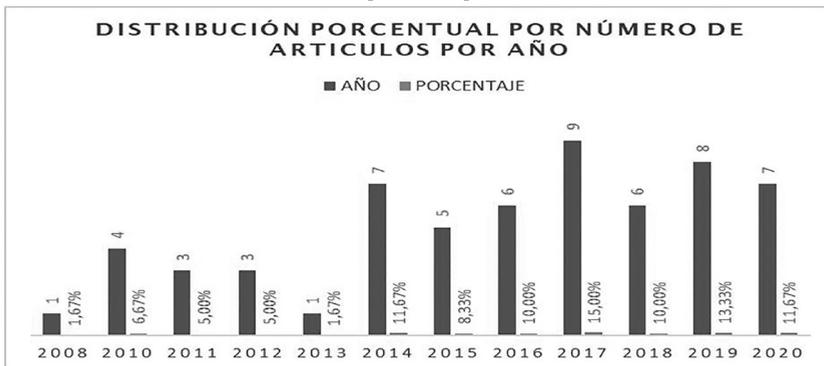
La Figura 2 evidencia que el 73.30% de las investigaciones seleccionadas y revisadas son producto de estudios observacionales descriptivos, seguidos con el 8.30% de revisiones sistemáticas y estudios de caso. Los estudios restantes corresponden a metodologías diferentes, lo que permite observar la heterogeneidad en la aplicación de estos trabajos.

**Figura 3.** Distribución porcentual de artículos según el país de publicación.



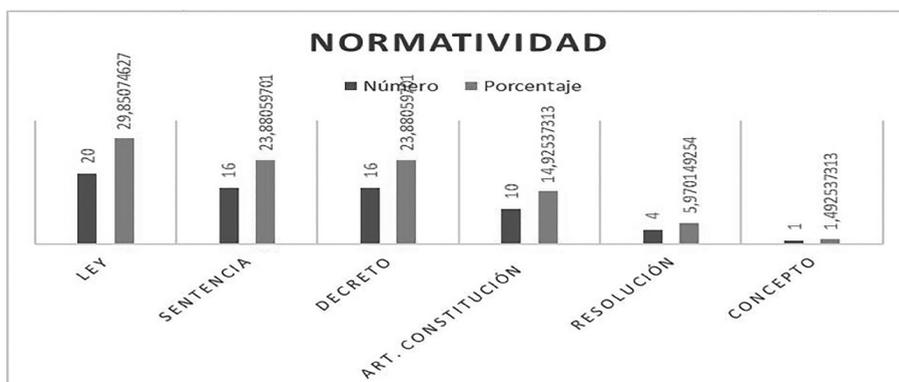
Entre los artículos seleccionados, en la Figura 3 es posible notar cómo Estados Unidos es el país donde se escribió el mayor número de trabajos relacionados con la discapacidad, con un total de 15 estudios que equivalen al 25% de las publicaciones revisadas. A continuación, se encuentra Colombia con 11 estudios, equivalentes al 18,30%, Brasil con 7 estudios que representan el 11,60%, Noruega con 5 estudios que representan 8,3%, Canadá realizó 4 estudios con el 6,60%, Suecia, Bélgica, Grecia y España con 2 estudios cada uno que corresponden al 3,30% respectivamente y, finalmente, Reino Unido, Dublín, Taiwán, Finlandia, Perú, Austria, Chile, Holanda, Australia e Israel realizaron de a 1 estudio cada uno que les representa un 1,66%, lo que permite completar un total de 60 investigaciones revisadas.

**Figura 4.** Distribución porcentual de publicaciones relacionadas con la discapacidad por año.



La Figura 4 refleja el porcentaje de publicaciones sobre discapacidad relacionada con el trabajo en los últimos 10 años. En este periodo, se obtuvo un mayor número de publicaciones para el año 2017 con 9 estudios, correspondientes al 15%, y un menor número de publicaciones en los años 2008 y 2013. Cabe aclarar que también se incluyó un artículo del año 2008, por considerarse de gran importancia para esta investigación.

**Figura 5.** Distribución porcentual de normatividades relacionadas con la discapacidad



La Figura 5 evidencia múltiples normatividades relacionadas con la discapacidad, en donde se observa que el 29.8 % corresponde a leyes, 24% sentencias y decretos, 10% corresponde a artículos de la constitución política de Colombia, 6% a resoluciones y finalmente 1.5 % a un concepto del ministerio de trabajo.

**Figura 6.** Distribución de normatividades según año de publicación



Se observa en la figura 6, el número de normatividades según el año de publicación, donde se puede evidencia que desde 1979 se legisla sobre de la discapacidad, y que en el año 2020 fue la última promulgación tratando el tema antes mencionado.

#### 4. CONCLUSIONES

Al finalizar este trabajo fue posible evidenciar que no parecen existir suficientes investigaciones que hayan analizado y resumido la información relacionada con la inclusión de las personas con discapacidad en diversas empresas a nivel mundial. Es por eso que este trabajo pretendió llenar esta carencia en el vacío de la información y sentar algunas bases para futuras investigaciones. A propósito, los hallazgos sugieren que varias empresas a nivel mundial están participando de forma activa en diferentes prácticas para contratar personas con discapacidad.

En general, se observa que la integración de las personas con discapacidad a la fuerza laboral mejora el desempeño y el éxito empresarial, además, permite optimizar la imagen corporativa enfocada en la responsabilidad social institucional. Del mismo modo, por medio de esta integración se obtienen beneficios tributarios y mejores ingresos por medio de la fidelización de aquellos clientes que ven con buenos ojos la inclusión de los discapacitados a los procesos productivos de las diferentes organizaciones.

Por una parte, es claro que contratar personal discapacitado ofrece mejor rentabilidad en los procesos de selección y contratación, toda vez que este tipo de población presenta menores niveles de rotación y altas percepciones de satisfacción laboral. Por otra parte, cabe mencionar el papel fundamental que juegan los directivos de las diferentes empresas en el proceso de contratación de la población estudiada, puesto que en la mayoría de los casos evitan contratar personal con alguna discapacidad por temores usualmente infundados y faltos de sustento técnico. Estos argumentos se basan en paradigmas preestablecidos donde se decide ver la discapacidad y no la habilidad como principal caracterizador del trabajo.

Finalmente es posible evidenciar que desde el año 1979 se ha promulgado múltiples normatividades con diferentes niveles de jerarquización, éstas pretenden intervenir el problema multifactorial de la discapacidad, sin embargo, se ha demostrado con las tasas de desempleo cercanas al 80% que no es suficiente el tema legislativo como única medida de intervención, por el contrario, se debe de involucrar otros actores como son la familia, las empresas y el grupo médico multidisciplinario.

## 5. RECOMENDACIONES

De esta manera, se propone como política pública un plan de capacitación, en el que se vinculen empresas estatales y privadas por intermedio de los programas de selección y contratación. Dicho plan debe considerar dentro de sus objetivos demostrar las experiencias exitosas de empresas que decidieron incluir en su planta a personas con discapacidad, con el fin de promover esta práctica empresarial.

Además, se plantea una revisión de la Ley 361 de 1997, de manera específica en su artículo 31 que menciona un beneficio tributario a favor de los empleadores en los siguientes términos:

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista (Ley 361 de 1997, Artículo 31).

Puntualmente, se sugiere modificar la palabra **ocupen** por **contratar**, buscando mejorar las oportunidades en este tipo de población. Lo anterior justificado en que hay muchas empresas que utilizan el Artículo 31 de la citada ley para acceder a beneficios tributarios, haciendo uso del personal que tiene en planta ya calificado con pérdida de capacidad laboral mayor a 25%, y que en muchas ocasiones se ha definido como enfermedad laboral.

Estas conductas empresariales pudieran presentar desviaciones teniendo en cuenta que los trabajadores han sido previamente vinculados, pero al desarrollar sus labores en condiciones poco seguras, se enfermaron y les generó alguna discapacidad. El hecho de acceder a estos beneficios tributarios con este tipo de personal sería una manera de fomentar la falta de programas efectivos y preventivos en seguridad y salud en el trabajo, situación que iría en contravía del espíritu de la norma que lo que busca es generar nuevas oportunidades laborales a personas discapacitadas no vinculadas.

Por último, se puede concluir que para mejorar las tasas de inclusión laboral debe existir un grupo interdisciplinario de actores con conocimiento profundo sobre el tema, trabajando al unísono en implementar programas de formación, adaptación y acompañamiento a todos los actores como son discapacitado, familia y empleador. Estas partes deben contar con el apoyo gubernamental que debe garantizar el ambiente legislativo actualizado para mejorar la vinculación laboral.

Es importante recordar que con programas adecuados que estén basados en terapia ocupacional y programas ergonómicos, es

posible la adaptación de más del 90% de todas las discapacidades al ámbito laboral. No obstante, en la actualidad el principal impedimento para conseguir esto radica en la falta de voluntad política y empresarial para llevar a cabo un verdadero cambio.

## BIBLIOGRAFÍA

Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 59(230), 146–158.

Ali, M., Schur, L., y Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199–210. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>

Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510–1530. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>

Arcos, L. J., Carolina, J., y Bedoya, R. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *REVISTA COLOMBIANA DE SALUD OCUPACIONAL*, 8(28), 1–6.

Arenas, B., Jaramillo, J., Marmolejo, P., Y Cruz, C. (2013). 24. Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011.pdf. *UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI*.

Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *European Journal of Health Economics*, 17(1), 71–86. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7>

Baker, P. M. A., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., y Goughnour, K. P. (2018). Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer

(Mis)Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657–675. <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>

Bethge, M. (2017). Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 60(4), 427–435. <https://doi.org/10.1007/s00103-017-2519-8>

Bjørnshagen, V., y Ugreninov, E. (2020). Labour market inclusion of young people with mental health problems in Norway. *Alter*. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.06.014>

Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., y Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *ELSEVIER MASSON*, 9(2), 116–129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>

Brite, R., Nunes, F., y Souza, D. (2015). Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. *Work*, 50(4), 553–561. <https://doi.org/10.3233/WOR-141966>

Cabral, A. K. P. S., y Martins, L. B. (2012). Ergonomic intervention methods for inclusion of people with disabilities at work: Brazilian scene. *Work*, 41(SUPPL.1), 5500–5504. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0875-5500>

Callejas, H., Gomez, S., Uribe, S., y Vergel, L. (2017). Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad. *Revista Ingenio Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*, 14(1), 137–145. <http://revistas.ufpso.edu.co/index.php/ringenio/article/view/455/288>

Castro, N. R., Moreira, G. C., y da Silva, R. P. (2019). Wage structure differential and disability in Brazil — Underperformance or discrimination? *Economía*, 20(3), 211–228. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2019.11.003>

Courtney-long, E. A., y Carroll, D. D. (2015). 25th Anniversary of the Americans with Disabilities Act — July 2015. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 64(29), 777–777. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6429a1>

De Paula Nunes Sobrinho, F., y De Lucena, U. F. (2012). Ergonomics and the inclusion of people with disabilities in a Brazilian workplace. *Work*, 41(SUPPL.1), 4709–4715. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0022-4709>

Decreto 1507 de 2014 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Dequia-Rodriguez y Pazos-Verdugo. (2015). Estado del arte de la discapacidad en Colombia desde la normatividad y políticas públicas en salud durante el periodo comprendido entre el año 2000 y 2015 Fundación Universitaria De Ciencias De La Salud. Colombia.

Dew, A., Stancliffe, R., Schormans, A. F., Wiese, M. Y., y Frawley, P. (2019). Diverse Topics. *Journal of Intellectual Disability Research*, 63(7), 852–896. <https://doi.org/10.1111/jir.12663>

Díaz, M. A. (2018). Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de responsabilidad social empresarial. [Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/17977>.

Ducón Salas, J. C., y Cely Torres, L. A. (2017). La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Una Mirada Desde La Productividad y El Desarrollo Humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28. <https://doi.org/10.30788/revcolreh.v14.n1.2015.16>

Ekberg, K., Pransky, G., Besen, E., Fassier, J. B., Feuerstein, M., Munir, F., Blanck, P., Amick, B. C., Anema, J. R., Boot, C. R. L., Bültmann, U., Chan, C. C. H., Delclos, G. L., Ehrhart, M. G., Gimeno, D., Kristman, V. L., Linton, S. J., Main, C. J., Nicholas, M. K., ... Young, A. E. (2016). New Business Structures Creating Organizational Opportunities and Challenges for Work Disability Prevention. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(4), 480–489. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9671-0>

Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., y Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>

Garavito, D., Y Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. *Universidad Nacional de Colombia*, 1–211. <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Gewurtz, R. E., Langan, S., y Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135–148. <https://doi.org/10.3233/WOR-162265>

Gilbert, E., y Marwaha, S. (2013). Predictors of employment in bipolar disorder: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 145(2), 156–164. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.07.009>

Giraldo, S., Y Sanmartín, D. (2020). Evolución de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad en Colombia. *Universidad Cooperativa De Colombia, February 2019*, 1–13.

Gómez Rúa, N. E., y Turizo Peláez, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *CES Derecho*, 2, 84–94. <https://doi.org/10.21615/cesder.7.2.6>

González, M., y Fernández, J. L. (2016). Consumers' loyalty related to labor inclusion of people with disabilities. *Frontiers in Psychology*, 7(JUN), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00885>

Graham, K. M., McMahon, B. T., Kim, J. H., Simpson, P., y McMahon, M. C. (2018). Patterns of Workplace Discrimination Across Broad Categories of Disability. *Rehabilitation Psychology*, December. <https://doi.org/10.1037/rep0000227>

Gray, D. B., Morgan, K. A., Gottlieb, M., y Hollingsworth, H. H. (2014). Person factors and work environments of workers who use mobility devices. *Work*, 48(3), 349–359. <https://doi.org/10.3233/WOR-141907>

Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., y Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17–23. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0530>

Henry, A. D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., y Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237–248. <https://doi.org/10.3233/JVR-140716>

Hernández-Jaramillo, J., y Hernández-Umaña, I. (2005). Una aproximación a los costos indirectos de la discapacidad en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 7(2), 130–144. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642005000200002>

Huang, I. C., y Chen, R. K. (2015). Employing People With Disabilities in the Taiwanese Workplace: Employers' Perceptions and Considerations. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(1), 43–54. <https://doi.org/10.1177/0034355214558938>

Kalargyrou, V., y Volis, A. A. (2014). Disability Inclusion Initiatives in the Hospitality Industry: An Exploratory Study of Industry Leaders. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 13(4), 430–454. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.903152>

Kalef, L., Barrera, M., y Heymann, J. (2014). Developing inclusive employment: Lessons from Telenor Open Mind. *Work*, 48(3), 423–434. <https://doi.org/10.3233/WOR-131783>

Kaye, H. S., Jans, L. H., y Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

Kocman, A., y Weber, G. (2018). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.1111/jar.12319>

Kuznetsova, Y., y Bento, J. P. C. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: A case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*, 6(2), 34–45. <https://doi.org/10.17645/si.v6i2.1332>

Kuznetsova, Y., y Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability and Society*, 32(2), 233–253. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1281794>

Lefever, M., Decuman, S., Perl, F., Braeckman, L., y Van De Velde, D. (2018). The efficacy and efficiency of Disability Management in job-retention and job-reintegration. A systematic review. *Work*, 59(4), 501–534. <https://doi.org/10.3233/WOR-182709>

Lindqvist, R., y Lamichhane, K. (2019). Disability policies in Japan and Sweden: A comparative perspective. *Alter*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.08.001>

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., y Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. In *Journal of Occupational Rehabilitation* (Vol. 28, Issue 4, pp. 634–655). Springer New York LLC. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>

Lindsay, S., Rezai, M., Shen, W., y Lyons, B. (2020). A disability disclosure simulation as an educational tool. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(8), 865–879. <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2019-0292>

Madrigal-Lizano, A. M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 197–211. <https://doi.org/10.15359/ree.19-2.12>

Marques, A. L., Romeo, M., Matalinares, M., y Yepes-Baldó, M. (2020). Managers' conceptions and their effects on the perception of employees with disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197039>

Martins, L. B., Barkokébas Junior, B., y Guimarães, B. M. (2012). Including the people with disabilities at work: A case study of the job of bricklayer in civil construction in Brazil. *Work*, 41(SUPPL.1), 4716–4721. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0023-4716>

McMahon, B. T., Roessler, R., Rumrill, P. D., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., y Carlson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 122–132. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9133-4>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Sala situacional de Personas con Discapacidad. *MINISTERIO DE LA SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, OFICINA DE LA PROMOCIÓN SOCIAL.*, 56.

Ministerio de Salud y Protección Social (2015). Abecé de la discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ministerio de Trabajo*, 85.

Moody, L., Saunders, J., Leber, M., Wójcik-Augustyniak, M., Szajczyk, M., y Rebernik, N. (2017). An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. *Disability and Rehabilitation*, 39(20), 2047–2054. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1217072>

Morales Acosta, G. (2015). Diversidad auditiva: imaginarios sociales e inclusión laboral: una aproximación intercultural. *Psicogente*, 18(34), 364–371.

Naciones Unidas. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD\\_TrainingGuide\\_PTS19\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf)

Namkung, E. H., y Carr, D. (2019). Perceived interpersonal and institutional discrimination among persons with disability in the U.S.: Do patterns differ by age? *Social Science and Medicine*, 239(December 2018), 112521. <https://doi.org/10.1016/j.socsci-med.2019.112521>

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörtfors, P., y Anttila, H. (2019). The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 773–802. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2>

Neves-Silva, P., Prais, F. G., y Silveira, A. M. (2015). The inclusion of disabled persons in the labor market in belo horizonte, Brazil: Scenario and perspective. *Ciencia e Saude Coletiva*, 20(8), 2549–2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>

O'Halloran, M. (2014). The employer's guide to supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(1), 67–70. <https://doi.org/10.3233/JVR-140700>

OIT (2017). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad. *Organización Internacional Del Trabajo*, 21.

OMS (2011). OMS | Informe mundial sobre la discapacidad. *WHO*.

Papakonstantinou, D. (2018). Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2), 217–226. <https://doi.org/10.3233/JVR-180967>

Pastor Palomar, N. (2019). Reservas a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 37. <https://doi.org/10.17103/reei.37.08>

Peña, P. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca (Colombia). *UNIVERSIDAD LIBRE (CALI-COLOMBIA)*, 6(2), 168–182.

Polo Montoya, D.F. y Mezu Arcila J.C. (2015). El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano. [Monografía de grado Universidad ICESI]. Repositorio Digital ICESI. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf)

RAE, 2013. (n.d.). *contexto | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*. RAE. Retrieved May 18, 2020, from <https://dle.rae.es/contexto>

Redondo Ciruelos, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 60(0), 189–195.

Satizabal, M. (2019). CONDICIONES DE EMPLEO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN CALI, COLOMBIA. *UNIVERSIDAD DEL VALLE (CALI, COLOMBIA)*, 1–13. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.126.1.78>

Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., y Kruse, D. (2017). Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482–497. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9739-5>

Smith, D. L., Atmatzidis, K., Capogreco, M., Lloyd-Randolfi, D., y Seman, V. (2017). Evidence-based interventions for increasing work participation for persons with various disabilities: A systematic review. *OTJR Occupation, Participation and Health*, 37(2), 3s-13s. <https://doi.org/10.1177/1539449216681276>

Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., y Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910–2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>

Vermeulen, S. J., Anema, J. R., Schellart, A. J. M., Knol, D. L., Van Mechelen, W., y Van Der Beek, A. J. (2011). A participatory return-to-work intervention for temporary agency workers and unemployed workers sick-listed due to musculoskeletal disorders: Results of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 313–324. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9291-7>

Viñas, M. (2018). Revista ciencia y tecnología¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía? *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 13(1), 43–54. <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1845>

Vlachou, A., Roka, O., y Stavroussi, P. (2019). Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece. *Journal of Intellectual Disabilities*, 174462951987117. <https://doi.org/10.1177/1744629519871172>

Whitney, D. J., Warren, C. R., Smith, J., Arenales, M., Meyers, S., Devaney, M., y Christian, L. A. (2020). Work expectations of adults with developmental disabilities. *Alter*. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.06.010>

Wylonis, L., Wylonis, N. T., y Sadoff, R. (2017). Navigating the Rolling Hills of Justice: Mental Disabilities, Employment and the Evolving Jurisprudence of the Americans with Disabilities Act. *Behavioral Sciences and the Law*, 35(2), 178–185. <https://doi.org/10.1002/bsl.2282>

Yahoo Noticias. (2018). *Ni te veo ni te cuento: las personas con discapacidad son inexistentes para el gobierno mexicano*. Consultado el 28 de noviembre de 2021 de [https://es-us.noticias.yahoo.com/2809661-194033275.html?guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly9ldi50dXJuaXRpbi5jb20v&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAI0c0SbmjlSGOUpGg\\_FCeXQhAEiltzgUDUTCpsfU-Co0WnubNBHFx-PBv0SESdJmO\\_tss9uRB-J7P1vswuYD436R-JGdWTrCatIUzeYFFpOpGDNOso6yWEZ128X92iDbyyxHmas2Ntje1KmOZEwfaM6CovUHIVhrvk2vPSigZ8HZ3E&guccounter=2](https://es-us.noticias.yahoo.com/2809661-194033275.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9ldi50dXJuaXRpbi5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAI0c0SbmjlSGOUpGg_FCeXQhAEiltzgUDUTCpsfU-Co0WnubNBHFx-PBv0SESdJmO_tss9uRB-J7P1vswuYD436R-JGdWTrCatIUzeYFFpOpGDNOso6yWEZ128X92iDbyyxHmas2Ntje1KmOZEwfaM6CovUHIVhrvk2vPSigZ8HZ3E&guccounter=2)

Zafar, N., Rotenberg, M., y Rudnick, A. (2019). A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *Work*, 64(3), 461–475. <https://doi.org/10.3233/WOR-193008>