

Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral

Employability of people with disabilities “a narrative review”: alternatives from labor inclusion

Vicente Agredo Silva ¹ [✉ ORCID](#), Gino Montenegro Martínez ² [✉ ORCID](#)

¹ Magister en Salud Ocupacional. Estudiante Doctorado en Salud Pública, Universidad CES. Docente e Investigador/Grupo Movimiento y Salud/Facultad de Fisioterapia, Universidad CES, Medellín, Colombia.

² Doctor en Salud Pública. Docente Escuela de Graduados Universidad CES. Grupo de investigación Observatorio de la Salud Pública.

Fecha correspondencia:

Recibido: junio 22 de 2021.

Revisado: marzo 30 de 2022.

Aceptado: abril 06 de 2022.

Forma de citar:

Agredo, Vicente y Montenegro, Gino. “Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral” En: Revista CES Derecho. Vol. 13, No. 1, enero a abril de 2022, p. 147-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6308>

[Open access](#)

[© Derecho de autor](#)

[Licencia creative commons](#)

[Ética de publicaciones](#)

[Revisión por pares](#)

[Gestión por Open Journal System](#)

DOI: 10.21615/cesder.6308

ISSNe 2145-7719

[Publica con nosotros](#)

Resumen

La conceptualización de la empleabilidad representa un proceso histórico que dependiente del contexto y las necesidades toma diferentes matices, sin embargo, no involucra su aplicación en personas con discapacidad. Este artículo pretende analizar las nociones de empleabilidad y sus factores relacionados, así como presentar algunas alternativas para su aplicación en esta población, desde el enfoque de inclusión laboral. Para ello, se realizó una revisión narrativa de la literatura científica en español e inglés publicada en los últimos 10 años utilizando descriptores DeCS y MeSH, en las bases de datos Pubmed, Medline, Scielo, Scopus y Google Scholar. El concepto de empleabilidad carece de consenso, permite diversas interpretaciones y no existe en la bibliografía revisada descripciones aplicadas a las personas con discapacidad en edad de trabajar. Así, resulta la idea de generar elementos teóricos que aporten a esta construcción conceptual en favor de los usos que frente al empleo pueda tener.

Palabras clave: empleabilidad; personas con discapacidad; empleo; discapacidad; trabajo.

Abstract

The conceptualization of employability represents a historical process that, depending on the context and needs, takes on different nuances; however, it does not involve its application to people with disabilities. This article intends to analyze the notions of employability and its related factors, as well as to present some alternatives for its application in this population, from the labor inclusion approach. For this, a narrative review of the scientific literature in Spanish and English published in the last 10 years was carried out using DeCS and MeSH descriptors, in the Pubmed, Medline, Scielo, Scopus and Google Scholar databases. The concept of employability lacks consensus, allows various interpretations and there are no descriptions applied to people with disabilities of working age in the literature reviewed. Thus, the idea of generating theoretical elements that contribute to this conceptual construction in favor of the uses that employment may have is the result.

Keywords: employability; people with disabilities; employment; disability; job.

Introducción

El concepto de empleabilidad ha sido abordado desde diferentes perspectivas, lo que probablemente se asocie con una falta de consenso general frente al término. No obstante, se pueden resaltar las siguientes nociones: desde el punto de vista del empleador se entiende, ante todo, como “una característica del individuo” (Mcquaid y Lindsay, 2005, p. 201); desde la mirada del individuo, se interpreta como “la percepción que tiene sobre las oportunidades para conseguir un empleo de su preferencia o mejorar el que posee” (Gamboa, Gracia, Ripoll Botella y Peiro, 2007, p.20); desde la perspectiva del mercado laboral, representa la facilidad percibida de movimiento del individuo al interior del mercado mismo (Trevor, 2001). Finalmente, en el marco del discurso político, el concepto de empleabilidad se construye como una cuestión de atributos personales (Moreau y Leathwood, 2006).

De manera general, la empleabilidad se presenta como un conjunto de características individuales que potencializan a la persona frente a la demanda del mercado laboral, desconociendo las condiciones contextuales que rodean el fenómeno. Sin embargo, delegar la responsabilidad de la empleabilidad únicamente en el individuo, justifica de alguna manera la falta de oportunidades para lograr dichas capacidades o habilidades para obtener un empleo aun teniéndolas, así como la inequidad que esto representa. Es así como esta perspectiva sitúa a “las personas como los principales causantes y responsables de su propia condición de inempleables” (Mareño, 2015, p.409), visión que se encuadra en una lógica en donde se concibe al ser humano desde una visión culpabilizadora (Peñaranda, 2013).

Responder a estas lógicas de la empleabilidad resulta particularmente complejo para algunos sectores poblacionales, como el de las personas con discapacidad (en adelante PCD). Partiendo de la idea descrita por la Convención sobre los Derechos de las PCD en la cual la discapacidad

constituye un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que no permiten su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones (United Nations, 2014).

Así, histórica y estadísticamente, pese a las políticas de los estados enmarcadas en convenios internacionales y materializadas en leyes y normas, las PCD han tenido una baja participación en el mercado laboral. Esto en un contexto en el cual a nivel mundial uno de cada ocho adultos vive con una discapacidad, es decir, más de mil millones de personas. Para América Latina y el Caribe, la proporción es similar, pues las personas con discapacidad representan alrededor del 13% de la población total (BID, 2019).

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) estima que, de unos 386 millones de las personas con discapacidad en edad de trabajar, hasta el 80% está desempleada en algunos países. Lo anterior explicado, en parte, porque los empleadores a menudo suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar (Naciones Unidas, s.f.). Así, por ejemplo, datos de ocho regiones del mundo reportan que solo el 36% de las PCD en edad de trabajar están en empleadas, mientras esta cifra alcanza el 60% para las personas sin discapacidad. Además, en la mayoría de los países, tener discapacidad representa una mayor probabilidad de tener un empleo vulnerable o de recibir un salario menor que las personas sin discapacidades (ILO, 2019).

En esta línea, el reconocimiento y respeto por la heterogeneidad humana en los circuitos de empleo, ámbitos de trabajo y en las políticas y programas de empleo, en el marco de estrategias como la inclusión laboral, representan un enfoque que responde de forma positiva a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales. En donde resulta relevante entender que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la participación activa, en este caso en el trabajo, y en general en todos los procesos sociales, culturales que se llevan a cabo al interior de las sociedades (UNESCO, s. f.). Por lo que resulta de interés una aproximación teórica al concepto de empleabilidad y al igual que discutir su aplicabilidad en personas con discapacidad desde un enfoque de inclusión laboral.

Así el objetivo de este escrito es analizar las nociones de empleabilidad y sus factores relacionados, así como presentar algunas alternativas para su aplicación en las personas con discapacidad, desde el enfoque de inclusión laboral.

Metodología

Diseño del estudio

Se realizó un proceso de exploración de literatura del tipo revisión narrativa, con la intención de describir y discutir el concepto de empleabilidad y su posible aplicación a las PCD,

considerando diferentes perspectivas que sobre este asunto se han publicado, desde una lógica teórica y contextual (Vestena, 2018).

Fuentes de información

Se realizó una búsqueda de artículos originales o de revisión publicados en inglés o español, en las bases de datos de Pubmed, Medline, Scielo, Scopus y Google Scholar. El periodo se limitó a aquellos publicados entre 2010 y junio de 2020 con acceso a texto completo. Eso con la finalidad de contar con información actualizada que se enmarque en los debates contemporáneos sobre empleabilidad y la discapacidad, periodo en cual además el volumen de productos académicos entorno a estos asuntos es significativo (De Grip A, Van Loo J, Sanders J, Kudyba S, Fultz E, Steinhilber S, 2004).

Las palabras clave utilizadas fueron seleccionadas con base en la terminología de descriptores DeCS y MeSH siendo para este caso: Empleo y Persona con discapacidad con sus respectivas traducciones al inglés: Job, Disabled persons and People with disabilities, así mismo el término y Empleabilidad (Employability), que no fue encontrado como descriptor en los tesauros, pero se incluyó siguiendo la orientación de Schlosser (Schlosser et al., 2006). También se utilizó el método de búsqueda denominado cultivo de perlas que implica identificar documentos claves denominados perlas por la información relevante del tema, para luego utilizar en la búsqueda las palabras claves del documento o de sus referencias o citas más importantes. Se hace entonces uso de estudios existentes para determinar las palabras clave y los filtros de calidad bajo los cuales se indexan con el fin de recuperar más artículos del mismo tipo.

Selección de los artículos

Posteriormente se realizó una selección inicial de los artículos a partir de la lectura del título y el resumen. Los documentos seleccionados fueron leídos completamente a fin de incorporarlos a la revisión narrativa aquellos que representan un aporte teórico relevante al tema. Se adicionaron dos artículos que, si bien no cumplían con los criterios de búsqueda, los autores consideran que aportan significativamente al proceso de conceptualización y contextualización de la empleabilidad.

Organización y análisis de la información

La extracción de la información de los artículos se realizó a través de fichas de contenido que incluyen elementos como autor, año de publicación, tipo de investigación, población, lugar de ejecución, tipo de discapacidad entre otros y se sistematizó la información en una matriz desarrollada en el programa Excel[®].

Resultados

Trabajo y empleo

El trabajo remunerado o empleo se constituye en un elemento fundamental de desarrollo humano que trasciende la esfera económica condicionada por los ingresos, que determina la posición jerárquica de los sujetos en la sociedad y establece la red relacional expresada a través del capital social. Posibilita entonces condiciones de vida, que a su vez se constituyen en elementos distintivos frente a la presencia de vulnerabilidad y de enfermedad (Vélez, Escobar y Pico, 2013). En este sentido el trabajo ha sido considerado uno de los determinantes relevantes en las condiciones de vida y salud de las personas. Al respecto la Organización Mundial de la Salud plantea dentro del enfoque de los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) las condiciones de vida y de trabajo, este último asociado particularmente al ambiente laboral y el desempleo (Carmona y Parra. 2015).

En este sentido, el empleo y el bien vivir que representa, se constituye en un derecho de todos individuos, el cual cobra relevancia para los integrantes de aquellos grupos poblacionales que históricamente y como consecuencia de modelos biológicos basados exclusivamente en la condición de salud, han tenido barreras para el ingreso en el mercado laboral y al empleo de calidad (digno), en un contexto de goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2015).

En este enfoque es importante el empleo como un pilar del desarrollo humano. En ese sentido, se convierte no solo es un medio para generar riqueza, sino también un mecanismo fundamental para combatir la pobreza, la desigualdad y dignificar la vida de las personas, además de contar con otros componentes que están orientados al interés público, que fomenta la cohesión y los vínculos entre las familias y las comunidades. De manera que el trabajo y el empleo de calidad se mueven del aspecto económico a otros aspectos que también son valiosos para darle sentido a la vida de las personas y a la vida en comunidad (Jahan, 2015).

En esta idea resulta necesario reconocer sin que esto constituya forzosamente el uso utilitario a la estructura del mercado laboral, de algunas capacidades y otras condiciones que potencien el derecho al empleo de las PCD y que se enmarcan en la idea de empleabilidad.

Concepto de empleabilidad

La evolución histórica y el debate sobre el concepto de empleabilidad se remonta por lo menos según Gazier (2001) un siglo (p.298). Esta proporciona una visión general útil del desarrollo del concepto hacia definiciones aceptadas actualmente, el cual diferencia diversas versiones operativas del concepto de empleabilidad que el mismo autor describe así:

- Empleabilidad dicotómica: emerge a principios del siglo XX en el Reino Unido y Estados Unidos. Su enfoque se centra en los polos opuestos de empleables y no

empleables. “Los empleables serían aquellos que son capaces y están dispuestos a trabajo, mientras los que no empleables son aquellos incapaces de trabajar y que necesitan ayuda” (Gazier, 2001, p.302)

- Empleabilidad socio-médica: se origina antes de la década de 1950 en Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y otros lugares. Hace referencia a la “distancia entre las capacidades laborales existentes de personas en desventaja social, física o mental y los requisitos laborales de empleo” ((Mcquaid y Lindsay, 2005, p.200)
- Empleabilidad como política de mano de obra: se desarrolla principalmente en los Estados Unidos desde la década de 1960, ampliando las discusiones subyacentes sobre empleabilidad para otros grupos socialmente desfavorecidos. Hace énfasis nuevamente en la distancia entre las capacidades laborales existentes de los desfavorecidos y los requisitos laborales de empleo.
- Empleabilidad de flujo: se inicia en Francia hacia los años de 1960, es radicalmente diferente de los enfoques anteriores, se centra fundamentalmente en el lado de la demanda y la accesibilidad de empleo en las economías locales y nacionales, define la empleabilidad como “la expectativa objetiva, la probabilidad, más o menos alta, de que una persona que busca un puesto de trabajo pueda encontrarlo” (Ledrut, 1966 y Gazier, 1998b, p.44).
- Empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo: se presenta a finales de los años de 1970, basada en la medida de resultados del mercado de trabajo que se origina de las intervenciones de políticas específicas. Esas medidas normalmente incluyen períodos de empleo, horas trabajadas y tasas de salarios.
- Empleabilidad como iniciativa: surge en Estados Unidos y Europa en década de 1990. El desarrollo profesional exitoso requiere desarrollo de habilidades que son transferibles y la flexibilidad para moverse entre los roles del trabajo. Una vez más, “la atención se centra en el individuo, con la responsabilidad de los trabajadores para desarrollar su habilidades y redes en el lugar de trabajo, fortaleciendo su posición cuando ellos desean, o requieran moverse” (Suárez, 2016, p.8).
- Empleabilidad interactiva: se origina primero en América del Norte y luego internacionalmente a finales de los años 90 introduciendo la dimensión colectiva e interactiva. Manteniendo el énfasis en la iniciativa individual, mientras reconoce también que la empleabilidad del individuo es relativa a la empleabilidad de otros, a las oportunidades, instituciones y reglas que gobiernan el mercado de trabajo. Esto puede verse como una implicación importante del papel de los empleadores y de la demanda laboral para determinar la empleabilidad.

En este sentido Gazier (2001) identifica dos implicaciones operativas: la focalización de desempleados de larga duración y otros grupos desfavorecidos por parte de los responsables políticos; y el enfoque resultante de muchos gobiernos occidentales en las políticas de activación que buscan intervenir para prevenir el desempleo de larga duración y las desventajas en el mercado laboral. Esta concepción implica a empleadores y políticas en los cambios de la empleabilidad, junto con los individuos. Es un conjunto de perfiles estadísticos que conectan los rasgos y la trayectoria del individuo con la tendencia del mercado laboral (McQuaid & Lindsay, 2005, p.201).

El uso generalizado de la palabra empleabilidad es común en diferentes fuentes bibliográficas académicas y de consulta general. De acuerdo con McQuaid y Lindsay ha pasado a ser usado casi por todos: ciudadanos, políticos, educadores, estudiantes, economistas, psicólogos, sociólogos entre otros (McQuaid & Lindsay, 2005, p.202).

Su conceptualización resulta por lo menos una tarea difícil, ya que presenta diferentes interpretaciones asociadas a la mirada de quien a él haga referencia: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes, académicos y demás. Sin embargo, este término recoge aspectos, conceptos y razones por las cuales una persona puede ser empleada o desempleada (Suárez, 2016, p.68), y que está ligado a elementos como las normas o la oferta y la demanda dentro del mercado laboral, además, representa una importante condición ideológica y política.

En el desarrollo de un constructo entorno a lo que es empleabilidad, se pueden identificar puntos de encuentro entre varios autores, algunos de estos elementos comunes hacen referencia al hecho de que surge en la década de 1950 pero toma su auge a partir en la última década del siglo XX. Así mismo representa un término dinámico que evoluciona y cambia dadas las características sociales del mismo, pero que se relaciona con la generación de competencias, condiciones, capacidades o destrezas, que son valoradas en el mercado laboral (Manjón, 2009). La empleabilidad, como concepto, entraña, la capacidad de inserción laboral con base en la presencia de factores individuales y del entorno que pueden determinar la probabilidad de ser empleado (Suárez, 2016, p76).

Habilidades y factores que determinan la empleabilidad de un trabajador

Desde el punto de vista de la oferta laboral, el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar una estrategia especialmente para aquellos que de modo sistemático y por diferentes circunstancias se ven alejados de las posibilidades reales para obtener un empleo (Formichella y London, 2013). Pero como lo plantea Weinberg (2004) citado por (Blanco, 2014), la solución completa al desempleo requiere que existan puestos de trabajo originados en el aumento del Producto Social.

En este sentido, los esfuerzos por lograr una mayor empleabilidad de las personas, puede impactar en el desempleo originado en la disonancia entre formación y requerimientos del

contexto. En un sentido más amplio esta propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo más equitativas (Weinberg, 2004). Por lo que, si bien la mejora en la empleabilidad no se presenta como una solución para los individuos ante el problema del desempleo, sí se presenta como un mecanismo preventivo, ya que les permite pasar a ser candidatos potenciales un puesto de trabajo que, de lo contrario, hubiera quedado excluido.

El desempleo de larga duración aleja progresivamente a los individuos que lo sobrellevan del mercado de trabajo lo que los convierte en dependientes de las políticas sociales (Di Leo, 2004), (Pérez, 2005). la evolución histórica de la noción de empleabilidad y su unión con la exclusión la presenta como producto de las diferencias individuales (Gómez., Santero, y Flores, 2019). No obstante, las altas cifras de desempleo y el surgimiento de nuevas formas de empleo, asociadas a la flexibilización laboral, la globalización del trabajo y un menor control del estado han requerido que el concepto se amplié a toda la población, aunque finalmente termina afectando a la población vulnerable (Vega, Bello y García, 2018).

Se reconoce entonces que la capacidad de ser empleado no sólo depende de las características del individuo y sus habilidades, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral. Estas condiciones descritas como factores o dimensiones asociados a la empleabilidad se pueden dividir en factores internos que corresponderían con una dimensión absoluta de lo individual y unos factores externos que hacen referencia a la dimensión relativa del mercado laboral. “Esto implica la imposibilidad de ser afrontada desde una única mirada, pues se desarrolla desde la visión de diversos protagonistas sociales” (Mcquaid y Lindsay, 2005, p.207).

En este sentido factores y dimensiones relacionados con la empleabilidad son sintetizados por los mismos autores McQuaid y Lindsay (2005), quienes plantean tres componentes principales interrelacionados, o conjuntos de factores, que influyen en la misma: factores individuales; circunstancias personales; y factores externos que se muestran en el siguiente cuadro. (Ver Cuadro 1).

Frente a las características individuales un denominador común son las habilidades, que representa una aproximación al concepto de competencia, lo que trasciende y le da valor la idea limitada de la empleabilidad como el mero hecho de conseguir un empleo (Rentería y Malvezzi, 2008a). Frente a esta idea se consolida la siguiente propuesta de Suárez (2016) que incluye las mencionadas dimensión absoluta o interna al individuo y la dimensión relativa o externa al mismo (p.78) (Ver Tabla 1).

Cuadro 1. Factores y Circunstancias que influyen en la Empleabilidad.

Factores Individuales	a. Habilidades y atributos de empleabilidad	- Atributos esenciales - Competencias personales - Competencias clave transferibles - Habilidades transferibles alto nivel - Cualificaciones - Conocimiento básico trabajo - Vinculación mercado laboral
	b. Características demográficas salud y bienestar	- Salud - Discapacidad
	c. Búsqueda de empleo	
	d. Adaptabilidad y movilidad	
Circunstancias personales	a. Circunstancias familiares del hogar	- Responsabilidad de cuidados directa. - Otras responsabilidades familiares o de cuidado - Otras circunstancias del hogar
	b. Cultura del trabajo	
	c. Acceso a los recursos	- Acceso al transporte - Acceso al capital financiero - Acceso al capital social
Factores externos	a. Factores de la demanda	- Factores de mercado de trabajo - Factores macroeconómicos - Características de los puestos vacantes - Factores de contratación
	b. Factores de apoyo	- Factores de la política de empleo - Otros factores de política

Tabla 1. Dimensiones de la empleabilidad.

Dimensión Absoluta Interna al individuo	Dimensión Relativa Externa al individuo
- Características demográficas: edad, sexo, etc.	- Factores macroeconómicos
- Salud y bienestar. Discapacidades	- Políticas de empleo
- Formación académica	- Políticas sociales
- Gestión de la carrera y eficacia personal	- Procesos de selección
- Experiencia laboral	- Oferta formativa
- Responsabilidades familiares	- Proceso de selección de personal
- El modo en que cada individuo presenta sus atributos personales al mercado laboral	- Condiciones de la oferta laboral: horario y remuneración
- Acceso a apoyo económico y social	- Servicios de apoyo
- Disponibilidad laboral	

Fuente: Elaborado a partir de Suárez, (2016).

En este sentido y ante la ausencia de consenso podríamos entender con base en algunos puntos de encuentro de varios autores que la empleabilidad se constituye en la característica derivada de la suma de factores o dimensiones internas y externas al individuo que interactúan de tal forma que potencializan en él, la probabilidad de ser empleado como un significativo dentro del mercado laboral.

Calificación de la empleabilidad

El concepto de empleabilidad ha sido referido y toma interés en los últimos años en cuanto pone en discusión la necesidad de armonizar los perfiles académicos de los graduados universitarios con los perfiles profesionales requeridos por el mercado. “Ante una nueva realidad marcada por la globalización de los mercados, la internacionalización de las organizaciones, los rápidos y profundos cambios sociopolíticos, tecnológicos y económicos laboral” (Agudo, Hernández, Rico y Sánchez, 2013, p.40)., la adquisición de conocimiento teórico, sino también el desarrollo de ciertas habilidades enmarcadas en la idea de empleabilidad resultan relevantes (Benito, Rodríguez y González, 2009).

Así el uso del concepto de la empleabilidad que resulta de importancia para egresados de todos los campos del saber y las instituciones de educación superior que los forman, representa como se ha indicado previamente interés para todos los actores interesados en la participación dentro del mercado de trabajo a lo largo de toda la vida laboral. Si bien esta idea resulta como una manera de indicar la correlación entre las contextos individuales y la competitividad en el mercado laboral de este (Arthur y Rousseau, 1996), “el constructo puede ir más allá de tal relación, toda vez que conforma una condición que da cuenta de la dinámica de inclusión y/o exclusión de los individuos en los mercados de trabajo” (Rentería y Malvezzi, 2008b, p.320).

En este sentido, cuando se analizan las características individuales, el abordaje se centra en “el análisis de sus dimensiones y los indicadores de la empleabilidad que tienen como eje central la evaluación y categorización de las personas” (Thijssen, Heijden y Rocco, 2008, p.171). Algunas formas de cuantificar la empleabilidad en esta línea son el Instrumento para Medir la Empleabilidad (Van der Heijde y Van der Heijden, 2005), Escala de Percepción de la Empleabilidad (Daniels, D’andrea y Gaughen, 1998), la Escala de Empleabilidad (Campos y Freitas, 2008), Escala de Autopercepción de la Empleabilidad (Rothwell y Arnold, 2007).

Otros estudios relacionan la empleabilidad con características psicológicas relevantes de la persona, como variable mediadora, moderadora, mediadora y/o moderadora o como motor del rendimiento, entre otros. También se puede analizar sus antecedentes, y los servicios especializados que la fomentan (Llinares, Córdoba y González, 2020).

Si bien la mayor parte de la literatura moderna relacionada con la empleabilidad aborda este concepto desde el punto de vista del empleado y algunos intentan establecer una medición desde esta posición. Actualmente, la empleabilidad de la fuerza laboral puede medirse

mediante tres variables: movilidad, capacitación y flexibilidad funcional, de cada una de ellas, se mide la disposición y la capacidad en seis indicadores (Escobar, 2005).

La movilidad se trata entonces de cambiar de trabajo y de cambiar de ubicación, tanto interna como externamente, tales cambios les permiten a los trabajadores obtener más conocimiento y experiencia. Capacitación resulta en la inversión de tiempo, dinero y energía en el desarrollo de su propio capital humano, depende del rendimiento esperado de la inversión. “La flexibilidad funcional puede ser cuantitativa o cualitativa: la primera, se refiere a la flexibilidad con respecto a las horas de trabajo (por ejemplo, cambiar de turno, trabajar horas extras, etc.). La segunda, hace referencia a la disposición de un trabajador para realizar tareas o deberes que están fuera de su descripción de trabajo actual” (Bolweg, y Maenhout, 1995, p.93).

Sobre la base de que los efectos de “la empleabilidad no se limitan a los individuos pues involucra su contexto, se deben considerar los determinantes no solo de la oferta y si no también los de la demanda representados en las empresas y los empleadores al momento de su cuantificación”. Se demanda entonces la incorporación de los elementos del sector que se constituyen en facilitadores y, que en conjunto con las características individuales, determinaran en un trabajador su ubicación en el mercado laboral (De Grip et al., 2004, p.212).

La empleabilidad y la discapacidad

Si se analizan a la luz de la discapacidad, varios de los factores, circunstancias o dimensiones relacionadas con la empleabilidad, pueden resultar en condiciones complejas de solventar para una PCD, basta con considerar la salud y las necesidades de cuidado que tienen, la limitada posibilidad de formación académica, las responsabilidades familiares, la escasa oferta formativa y los limitados servicios de apoyo entre otros, que impactan en su empleabilidad y si esta como se menciono tiene una connotación de capacidad de inserción e inclusión laboral; la falta de igualdad en las oportunidades para las PCD para conseguir un trabajo resulta evidente.

En un modelo participativo de salud y enfermedad como lo es el “biopsicosocial” y ecológico, la discapacidad, se define desde el punto de vista relacional, como consecuencia de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales, mentales o sensoriales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. Incluye las deficiencias frente a la función y estructuras corporales, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales) (Cuenot, 2018, p.2), o de manera neutra (positiva) por la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) como Función, Actividad y Participación.

La discapacidad entonces no representa una situación desventajosa por sí misma; el entorno y la carencia de oportunidades para dar cuenta de la diversidad de funcionamientos originan

dicha condición. En congruencia con esta idea, el Ministerio de la Protección Social establece que la condición de discapacidad y el riesgo de padecerla incluyen el conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales, económicas y sociales que pueden afectar el desempeño de una actividad individual, familiar o social en algún momento del ciclo vital (Sousa, 2012).

En este sentido entendiendo que el trabajo y el empleo o su ausencia se constituyen en determinantes de la salud para las PCD y potencializadores tanto de las actividades individuales como de integración social que pueden llegar a realizar, resulta necesario realizar un acercamiento a la empleabilidad como mecanismo facilitador de dicho empleo. Así, la empleabilidad que de alguna manera está condicionada por elementos individuales, externos y circunstancias personales puede abordarse en un sentido más amplio que emerge de las mismas PCD y que tenga en cuenta conceptos e ideas sobre el empleo como un funcionamiento valioso no direccionado que se expresa en un ámbito de libertad y elección y en la cual las capacidades del individuo permitan analizar la situación de empleabilidad de las PCD.

No obstante, esta idea en diversos países se observa que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas en comparación con las personas sin discapacidad. Esto a pesar del hecho de que la mayoría de los trabajos pueden ser desempeñados igualmente bien por las personas con discapacidad. Así, aún persisten imaginarios erróneos frente al trabajo de las PCD algunos de cuales planten que no pueden trabajar o que los ajustes en el lugar de trabajo que requieren son demasiado costosos (Ramachandra, Murthy, Shamanna, Allagh, Pant y John, 2017).

Este tipo de creencias se basan en la mirada limitada a las características biofísica de esta población, que diverge de los patrones dominantes y normalizadores de plenitud corporal y, por ende, de productividad y competitividad (Pupiales y Córdoba, 2016). Así, para las PCD su cuerpo adopta el “carácter de atributo natural de inempleabilidad, un atributo totalizador que parece envolver a la persona”. En este sentido, la empleabilidad para una PCD está en tela de juicio desde el inicio, sin mediar un análisis o reflexión acerca de los atributos esperados de empleabilidad (cualidades) y de las condiciones de empleabilidad del entorno (Mareño, M., 2015, p.419).

En este sentido estudios previos muestran que los empleadores que tienen experiencias previas con trabajadores con discapacidades expresan actitudes favorables hacia las PCD y están más dispuestos a contratarlos. Así experiencias directas y el contacto con las PCD pueden reducir o eliminar posibles sesgos y estereotipos de los empleadores. Los programas de apoyo laboral también pueden tener alguna influencia positiva en estas actitudes, además del tipo de discapacidad que puede afectar las decisiones de contratación final, específicamente esto resulta más probable en PCD de tipo sensorial (Lo y Ville, 2013) seguidas de las discapacidades de tipo físico (Ju, 2012.).

Enero – abril de 2022

No obstante, a pesar de la gran normatividad nacional e internacional existente y los esfuerzos de diferentes actores entorno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) en Colombia, el número de empleados en esta condición según el Observatorio Nacional de Discapacidad es de solo el 12% (Ministerio de Salud, 2020). Si bien las tasas de desempleo del país en la población general son altas, cercanas al 13% para 2020; las posibilidades de conseguir empleo para una PCD son menores (DANE, 2020).

Esta condición no es exclusiva de nuestro país, así en el 2013, por ejemplo, el 40 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral en la Unión Europea (UE) tenía empleo comparado con 64,2 por ciento de las personas sin discapacidad. Además, 52 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral en la UE es económicamente inactivo, comparado con 28 por ciento de las personas sin discapacidad.

Como en Colombia, en Europa los hombres con discapacidad tienen más probabilidad de tener un trabajo, en su caso esta probabilidad es el doble que la de las mujeres. Las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta se encuentra entre las personas con enfermedad mental, en donde países como España y Reino Unido reportan valores de empleo de solo el 16,9% y 25% respectivamente (Espino, 2014).

Este asunto puede estar mediado por elementos mucho más profundos y coyunturales que las políticas nacionales de empleo y la oferta laboral del sector productivo, tocando cuestiones que tienen que ver con el nivel de empleabilidad de las PCD (Suárez, 2016) y las percepciones, actitudes y valoración de la misma por parte de los empleadores (Bricout y Bentley, 2000).

Así, la dificultad para acceder al mercado laboral, conseguir un empleo decente y su condición de empleabilidad, plantea según Zondek (2016) “una serie de problemas o condiciones desfavorables para las PCD en las esferas o contextos individual, familiar y social” (p.16). (Ver [Cuadro 2](#)).

Cuadro 2. Factores y Circunstancias que influyen en la Empleabilidad.

Contexto	Condición Desfavorable
Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de capacidad o imposibilidad para generar ingresos. - Dependencia económica de otras personas. - Pérdida o ausencia de valoración (autoestima). - Incapacidad para planificar o proyectar el futuro. - Ausencia o pérdida del sentido de pertenencia.
Familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de ingresos. - Situación de inferioridad social. - Carga para la familia. - Tensiones familiares. - Maltrato familiar.

Contexto	Condición Desfavorable
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Carga para el Estado. - Desempleo. - Exclusión social. - Menor actividad económica. - Incremento de necesidad de Seguridad Social.

Fuente: Elaborado a partir de Zondek, (2016).

Inclusión laboral de personas con discapacidad: alternativas

La existencia de condiciones biológicas asociadas al funcionamiento y la funcionalidad en las personas, representan la dimensión corporal innegables de la discapacidad. Estas son concebidas como atributos, pero no como expresión de “lo anormal”, son entonces una manifestación más de la heterogeneidad humana. En este sentido resulta necesario dejar de percibir el cuerpo como el núcleo problemático en el empleo de las PCD (Mereño, 2015). Así el fenómeno de la discapacidad trasciende las características exclusivamente individuales, y se relaciona entonces directamente con las pautas de convivencia establecidas en las instituciones democráticas de las sociedades contemporáneas y pone a prueba sus mecanismos de integración social incluyendo los relacionados con el trabajo.

En este sentido el Estado como garante del desarrollo social para las PCD debe propender por que las empresas y organizaciones puedan ampliar y evolucionar el concepto de trabajo/empleo en un marco de inserción al trabajo por uno de inclusión laboral y social que este soportado en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. “Nos referimos de esta manera a la idea de inclusión socio-laboral, entendida como la participación de las PCD en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas” (Zondek, 2016, p.28).

Dicho enfoque debe incluir la inclusión de PCD en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2016), dejando atrás la discriminación e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades dentro de un marco de inclusión laboral efectivo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Lo cual cobra más importancia y se constituye en una prioridad frente a los cambios y a la modernización que están reconfigurando el mundo del trabajo y, que, si bien tienen el potencial de mejorar la vida y el trabajo, representan grandes retos, particularmente para grupos poblacionales como este.

En este sentido además de los sistemas de seguridad social que son un complemento, algunos autores recomiendan buscar el cumplimiento de cinco objetivos fundamentales para la inclusión de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

- Nuevas formas y relaciones de empleo que incorporen la inclusión de la discapacidad.
- Desarrollo de competencias y aprendizaje continuo inclusivo.
- Nuevas infraestructuras, productos y servicios que sigan los principios de diseño universal (lo cual significa que pueden ser accesibles, comprendidos y utilizados por todos).
- Tecnologías de asistencia disponibles y asequibles.
- Más medidas para incluir a las personas con discapacidad en las áreas en desarrollo y crecimiento de la economía.

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores aumenta su valor no solo desde la perspectiva de las empresas para las que trabajan, sino también en el mercado laboral externo, particularmente cuando el proceso involucra inversiones en habilidades transferibles, las cuales incluyen habilidades sociales y relacionales que no solo son importantes para obtener un trabajo, sino también para mantenerlo y, eventualmente, para pasar al siguiente (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, 2020).

En esta idea de incrementar la empleabilidad de las PCD, surgen diferentes estrategias de apoyo e intervención como modelos que potencien la inclusión laboral de esta población en el mercado laboral. En ellos se reconoce la importancia de la participación de los diferentes actores del proceso de inclusión laboral para las PCD, pues determinan de una u otra forma, y en mayor o menor medida el éxito de dicho proceso. En la conformación de estos grupos junto con las PCD y la empresa como actores fundamentales, resulta imprescindible la participación de los equipos de rehabilitación con acciones específicas complementarias para mejorar las oportunidades de empleo, la familia como red de apoyo primaria a nivel afectivo y emocional y el estado como responsable del diseño e implementación de políticas y garante el ejercicio pleno de los derechos de todos los ciudadanos (Zondek, 2016).

El desarrollo e implementación de este y otros modelos requiere de la movilización de recursos importantes que articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación y empleo (Pacto de Productividad (s. f)). Esta implementación en teoría podría ser más fáciles de solventar por grandes empresas con estructuras organizacionales robustas y

maduras, con espacios laborales de características flexibles, un nivel importante de socialización y participación a todo nivel, así como posibilidades de inversión en ajustes razonables.

Conclusiones

El concepto de empleabilidad no es nuevo y se ha caracterizado por ser dinámico y cambiante. Las nociones revisadas, permiten entrever unos atributos de dicha noción a partir de características internas y externas de la personal, la cual la posibilita o no a ser en mayor o menor grado, empleable en el mercado laboral. No se evidencia ajuste alguno del concepto cuando de aplicarse se trata en las PCD. Fortalecer los procesos de inclusión laboral efectiva implica la conceptualización de la empleabilidad para las PCD que, desde un enfoque inclusivo, permita identificar sus capacidades, habilidades y competencias para el trabajo.

En este sentido entendiendo que el trabajo y el empleo o su ausencia se constituyen en determinantes de la salud para las PCD y potencializadores tanto de las actividades individuales como de integración social que pueden llegar a realizar, resulta necesario realizar un acercamiento a la empleabilidad como mecanismo facilitador de dicho empleo.

Así, la empleabilidad que de alguna manera está condicionada por elementos individuales, externos y circunstancias personales puede abordarse en un sentido más amplio que emerja de las mismas PCD y que tenga en cuenta conceptos e ideas sobre el empleo como un funcionamiento valioso no direccionado que se expresa en un ámbito de libertad y elección.

De este modo, el desarrollo de un concepto que involucre la participación de esta población y sus empleadores en la cuantificación del nivel de empleabilidad, resultaría necesario en la idea de abordar desde otra perspectiva el fenómeno de bajo empleo en las personas con discapacidad de diferente índole y avanzar en el camino que logre una verdadera igualdad de oportunidades y de un mercado laboral justo con las PCD.

Referencias

- Agudo, J. E. Hernández, R. Rico, M. y Sánchez, H. (2013). Competencias transversales: percepción de su desarrollo en el grado en ingeniería en diseño industrial y desarrollo de productos. *Formación universitaria*, 6(5), 39-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062013000500006>
- Arthur, M y Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. United States of America. Ed. Oxford University Press.

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe | Publications. (s. f.). Recuperado 24 de noviembre de 2020, de [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos todos Inclusi%C3%B3n de las personas con discapacidad en Am%C3%A9rica Latina y el Caribe es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos%20todos%20Inclusi%C3%B3n%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20es.pdf)
- Benito, E. A. Rodríguez, J. F., & González, M. N. (2009). El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=405703>
- Blanco, T. M. (2014). The Meaning of Employability in the new Labour Relationships Between Company-employee: A Model of Training in Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 448-455. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.039>
- Bolweg, J. F. Maenhout, M. M. (1995). Full-employability: Economically necessary, sociologically naive? *Time Stream*, 92-99.
- Bricout, J. y Bentley, K. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, Volume 24, Issue 2, June 2000, Pages 87–95, <https://doi.org/10.1093/swr/24.2.87>
- Campos, K. C. y Freitas, F. A. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico-USF*, 13(2), 189-201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>
- Carmona, Z. y Parra, D. (2015). Determinantes sociales de la salud: un análisis desde el contexto colombiano. *Revista Salud Uninorte*, 31(3), 608-620. Recuperado 20 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522015000300017&script=sci_abstract&tlng=es
- Cuenot, M. (2018). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. *EMC - Kinesiterapia - Medicina Física*, 39(1), 1-6. [https://doi.org/10.1016/S1293-2965\(18\)88602-9](https://doi.org/10.1016/S1293-2965(18)88602-9)
- DANE. Empleo y desempleo. (2020). Recuperado 2 de marzo de 2020, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

- Daniels, J., D'andrea, M., y Gaughen, K. J. S. (1998). Testing the Validity and Reliability of the Perceived Employability Scale (PES) Among a Culturally Diverse Population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114-123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00993.x>
- De Grip, A., Van Loo, J., y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. Maastricht University, Open Access publications from Maastricht University, 143. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- De Grip A, Van Loo J, Sanders J, Kudyba S, Fultz E, Steinhilber S. (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 123 (2004) núm 3. Recuperado 4 de septiembre de 2020, de <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/123-3.htm>
- Departamento Nacional de Planeación. Documento COMPES Social (2004). Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>
- Di Leo, P. (2004). Antecedentes y primer año del “Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”: De la crisis de legitimidad a la “paz social” y el “derecho social universal”. 31.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Espino Granado, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385–404. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352014000200010>
- Formichella, M y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. Importancia del Desarrollo de Habilidades Transferibles en América latina y el Caribe. Documento de discusión. (2020). Scribd. Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://es.scribd.com/document/486214011/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC-0-pdf>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll Botella, P., & Peiro, J. (2007). La Empleabilidad y La Iniciativa Personal Como Antecedentes de la Satisfacción Laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie), Working Papers. Serie EC.

- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Gómez, M. J. Santero, J. R., y Flores, J. G. (2019). Job-search strategies of individuals at risk of poverty and social exclusion in Spain. *PLOS ONE*, 14(1), e0210605. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210605>
- Jahan S, (2015). Informe Trabajo al servicio del desarrollo humano» llega en el momento oportuno. UNDP. Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/blog/2015/10/26/-Work-for-Human-Development-report-s-launch-is-oppotune-timing.html>
- Ju, S. (2012). Examining employer attitudes and valued employability skills for individuals with and without disabilities. Recuperado 12 de octubre de 2020, de <http://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/ETD-TAMU-2012-08-11762/JU-DISSERTATION.pdf?sequence=2>
- Lo, S. H. y Ville, I. (2013). The “employability” of disabled people in France: A labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 “Handicap-Santé” study. *Alter*, 7(4), 227-243. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2013.09.007>
- Llinares, I. L. Córdoba, A. y González, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017>
- Manjón, V. G. (2009). *Hacia el espacio europeo de educación superior: El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. Netbiblo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=357605>
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/283703931_Inclusion_laboral_de_personas_catalogadas_como_discapacitadas_Algunas_reflexiones_para_un_debate_necesario
- Ministerio de Salud. Observatorio Discapacidad. (2020). Recuperado 25 de marzo de 2020, de <http://rssvr2.sispro.gov.co/ObservatorioDiscapacidad/>
- Mcquaid, R. W y Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies* (Routledge), 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

- Moreau, M, P. y Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305-324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Naciones Unidas, Convención Disabilities ES. (2015). <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html/>
- Naciones Unidas. Algunos datos sobre las personas con discapacidad. *Disabilities ES*. (s. f.). Recuperado 24 de noviembre de 2020, de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. (2013). Recuperado 24 de agosto de 2020, de https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Discapacidad y trabajo. (2016). Recuperado 20 de mayo de 2021, de http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. Las personas con discapacidad necesitan una nueva hoja de ruta para incorporarse al mundo del trabajo del futuro. (2019). http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_729741/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE OIT (s. f.). Recuperado 23 de noviembre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf
- Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. (s. f.) Recuperado 29 de marzo de 2020, de <http://www.pactodeproductividad.com/>
- Peñaranda, F. (2013). Salud pública y justicia social en el marco del debate determinantes – determinación social de la salud. 31, 12.
- Pupiales, B y Córdoba, L. (2016). La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Un Estudio Etnográfico En Cinco Comunidades Autónomas De España. *The work inclusion of people with disabilities: an ethnographic study in five Autonomous Communities of Spain.*, 16(2), 279-289. <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>

- Ramachandra, S., Murthy, G., Komal S., Pant A y John N. (2017). Factors Influencing Employment and Employability for Persons with Disability: Insights from a City in South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 36-41. <https://doi.org/10.4103/ijjem.IJOEM 44 16>
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008a). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 334-334.
- Rentería, E y Malvezzi, S. (2008b). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 17.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Schlosser, R., Wendt, O., Bhavnani, S., y Nail-Chiwetalu, B. (2006). Use of information-seeking strategies for developing systematic reviews and engaging in evidence-based practice: The application of traditional and comprehensive Pearl Growing. A review. *International journal of language & communication disorders / Royal College of Speech & Language Therapists*, 41, 567-582. <https://doi.org/10.1080/13682820600742190>
- Sousa, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Revista Salud Colectiva*, vol. 8, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 101-106. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires, Argentina Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14, 67-84.
- Thijssen, G. L., Heijden, B. van der, y Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human resource development review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Trevor, C. (2001). Interactions among Actual Ease-of Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 621-638. <https://doi.org/10.2307/3069407>
- UNESCO Biblioteca Digital. (s. f.). Guidelines for inclusion: Ensuring access to education for all. Recuperado 23 de agosto de 2020, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

- United Nations. (2014). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Guía de Formación. UN. <https://doi.org/10.18356/e0900aca-es>
- Van der Heijde, C. M., y Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability—And the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142-147. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>
- Vega, E. S., Bello, E. A. y García, L. F. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369. <https://doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Vélez, C., Escobar, M. del P. y Pico, M. E. (2013). Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 22(2), 156-162.
- Vestena, J. (2018). Revisión Narrativa: Elementos que la constituyen y sus potencialidades. ResearchGate. <https://doi.org/10.15210/jonah.v8i1.13654>
- Weinberg, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg
- Zondek, A. (2016). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Siglo Cero, 180-181.