

Cómo citar este artículo:

Pérez, F. J., Erazo, A. J., Matabanchoy, J. M. y Bastidas, C. F. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista Eleuthera*, 24(1), 15-34. <http://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>

Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica*

Psychological constructs related to labor inclusion processes in people with disabilities: a systematic review in Latin America

FANNY JANNETH PÉREZ-BOTINA**

ANA JUDITH ERAZO-BURBANO***

JOHANA MADELYN MATABANCHOY-SALAZAR****

CLAUDIA FERNANDA BASTIDAS-JURADO*****

Resumen

Objetivo. Identificar los constructos psicológicos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de una revisión sistemática en Latinoamérica, entre los años 2009 a 2019. **Metodología.** Está basada en el Protocolo PRISMA-P, siendo esta recomendada para la realización de revisiones sistemáticas. **Resultados.** Es posible identificar que existe diversidad de constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral, siendo los más importantes la calidad de vida, la autoestima y la autonomía. Asimismo, se observan beneficios en las organizaciones que deciden implementar dichos procesos, como el mejoramiento del clima laboral y el trabajo en equipo. **Conclusión.** Los procesos de inclusión laboral permiten el fortalecimiento de la autoestima, la autonomía, las habilidades sociales, entre otras, que favorecen el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad; no obstante, estos procesos al no ser optimizados de manera adecuada pueden generar efectos adversos en dicha población.

Palabras clave: Discapacidad, personas en condición de discapacidad, inclusión laboral, organizaciones, igualdad de oportunidades, mercado laboral.

*Artículo de revisión sistemática en torno a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Grupo de Investigación Psicología y Salud, línea de investigación "Psicología de las Organizaciones". Universidad de Nariño.

**Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. E-mail: fannyannethperez@gmail.com

 orcid.org/0000-0003-1335-2841 **Google Scholar**

***Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. E-mail: annae@udenar.edu.co

 orcid.org/0000-0003-0434-716X **Google Scholar**

****Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. E-mail: udenarmade7@udenar.edu.co

 orcid.org/0000-0002-3831-7252 **Google Scholar**

*****Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. E-mail: clauferbasju@gmail.com

 orcid.org/0000-0002-4131-0174 **Google Scholar**



Abstract

Objective. To identify the psychological constructs related to labor inclusion of persons with disability, by means of a systematic revision in Latin America, from the year 2009 through 2019. **Methodology.** It is based on the PRISMA-P Protocol, which is recommended for the accomplishment of systematic reviews. **Results.** It is possible to identify that there is a variety of psychological constructs related to the processes of labor inclusion, being the most important: quality of life, self-esteem and autonomy. Likewise, benefits are observed within organizations when they decide to implement these processes, such as improvement of the work environment and teamwork. **Conclusion.** The processes of labor inclusion permit them strengthening of self-esteem, autonomy, social skills, among others which encourage the improvement of quality life of persons with disability, however, these processes when not properly optimized can generate adverse effects on this population.

Key words: Disability, people with disabilities, Labor inclusion, employment, companies, equal opportunities, labor market.

Introducción

La discapacidad es un término general que se transforma a través del tiempo, el cual abarca dificultades, restricciones de la actividad y limitaciones de la participación en un ámbito determinado que perjudica la calidad de vida (Toboso y Arnau, 2008). Las disfuncionalidades son problemas que afectan a una estructura orgánica o función físico-corporal (aprender, ver, oír o hablar); las limitaciones de la actividad que son dificultades para ejecutar acciones o tareas (tomar el bus independientemente, leer, moverse o subir gradas) y las restricciones de la participación son inconvenientes para participar en situaciones de la vida cotidiana, como: eventos académicos, musicales, deportivos, culturales, entre otros. Por tanto, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características culturales de la sociedad en la que vive (Padilla, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que la discapacidad se clasifica en diferentes áreas: físico-motora, cuando la alteración se produce en el aparato locomotor y en el movimiento o existe deficiencia en la función de los órganos o en su estructura; cognitiva y psíquica, cuando la alteración se da en las cualidades intelectuales y mentales; sensorial, cuando las limitaciones se presentan a nivel auditivo o visual (Taboada y Minaya, 2012). Estas alteraciones pueden percibirse como desventajas e influir directamente en la manera como las personas en condición de discapacidad (PcD) se relacionan y participan dentro del contexto físico, social y cultural. De ahí que existan diversos modelos para trabajar en torno a la discapacidad, siendo el paradigma social uno de los más destacados, por cuanto ubica y entiende a la persona bajo una

mirada biopsicosocial (Padilla, 2010). Y es justamente en esta mirada integral de la discapacidad donde la psicología puede contribuir con estudios investigativos orientados hacia la disminución de los factores que impiden una adecuada participación de las PcD dentro de la sociedad.

Acorde con lo anterior, algunos estudios realizados por Bansal et al. (1980), citados por Alba y Flores (2015) sugieren que las personas con discapacidad podrían tener alteraciones mentales y fisiológicas relacionadas con trastornos de ansiedad, baja autoestima y elevados niveles de estrés, perjudicando su actuación en las distintas áreas de la vida. Desde esta perspectiva, se considera que una discapacidad puede generar diversas dificultades inherentes al campo psicológico, social y laboral (Botero y Londoño, 2013). No obstante, para evitar esta clase de situaciones se propone trabajar por una inclusión de las PcD en los distintos ámbitos de la sociedad, ya que de esto depende no solo que estas personas se consideren útiles para la sociedad, sino que además mejoren su calidad de vida.

Según Botero y Pico (2007), la calidad de vida es un concepto muy amplio que está influenciado por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, en pocas palabras, por la relación establecida con las diferentes esferas de la sociedad, dentro de las cuales el área laboral es trascendental para las PcD. Esto, en virtud de que tener una vida laboral activa puede generar múltiples beneficios, por ejemplo: incremento de su autoestima, desarrollo y crecimiento personal, desarrollo de autonomía, fortalecimiento de las habilidades sociales, mejoramiento de su nivel económico, entre otros (Arenas et al., 2013; Rissi y Oliveira, 2015).

De ahí que instituciones, como el Ministerio del Trabajo colombiano, comiencen a desarrollar estrategias encaminadas a la inclusión laboral de esta población, como forma de validar su derecho al trabajo y a la participación en los distintos contextos de la vida social. Esto, en el marco de lo establecido en 2006 en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la cual se dio paso a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que ratifica que los Estados deben velar por el bienestar integral de esta población (González, 2008). Es de esta manera, que la inclusión laboral puede comprenderse como una estrategia elaborada por el Estado, en este caso colombiano, que tiene como fin generar políticas públicas respecto a la vinculación laboral y desarrollo integral de las PcD, dentro de las cuales se establece y protege el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones. Para ello, Colombia en los años 2009 y 2013 implementó la Ley 1346 (Congreso de Colombia, 2009) y la Ley Estatutaria 1618 (Congreso de Colombia, 2013), respectivamente, en las que se establece la responsabilidad del Estado colombiano para promover y establecer mecanismos que garanticen el ejercicio de los derechos de las PcD (Ministerio del Trabajo, 2016).

No obstante, no solo en Colombia se han venido desarrollando estrategias en pro de la inclusión laboral de PcD, ya que países como Brasil y Costa Rica implementaron una serie de programas

y leyes, como por ejemplo el Estatuto de la persona discapacitada creado en Brasil y que entró en vigencia en 2016, la Ley de cuotas en 1999, el programa sobre Apoyo a las Personas con Discapacidad y su Integración Social de 1989, la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Costa Rica, los cuales promulgan dentro de sus contenidos la obligatoriedad de contratar PcD en igualdad de condiciones, además de brindarles las garantías y herramientas necesarias para que puedan cumplir a cabalidad cada una de las tareas asignadas en la organización (Abarca y Arias, 2014; Brite et al., 2015; Aparecida y Oliveira, 2017; Meléndez, 2019).

Lo anterior, implica una ruptura en los sistemas y una transformación profunda en las organizaciones, en las cuales no sea la persona con discapacidad la que deba adaptarse a la empresa, sino que sea esta la que se adapte a las necesidades particulares de cada uno de ellos (Meléndez, 2016). Es así que se puede garantizar que las PcD puedan cumplir con eficacia las labores asignadas al contar con las herramientas y equipos necesarios para desarrollarlas, y de esta manera poder conservar su empleo (Barreto et al., 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que la inclusión laboral es el acto de introducir a las PcD en el mercado laboral en igualdad de oportunidades y de condiciones que las personas que no presenten dicha condición (Cardoso y Helal, 2019). Es decir, una estrategia orientada a la eliminación de barreras en los procesos de selección, contratación y empleo, conllevando así a una participación más activa dentro del ámbito laboral y de la sociedad (Cárdenas et al., 2013). Es por ello, y haciendo alusión a los beneficios que podrían generar estos procesos en la salud mental de las PcD, que el objetivo de esta investigación es identificar los constructos psicológicos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de una revisión sistemática en Latinoamérica, con el propósito de que se continúen fortaleciendo los procesos de inclusión laboral, ya que esto no solo trae beneficios para las PcD, sino también para las mismas organizaciones, ya que el clima laboral, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, entre otros, pueden verse fortalecidos y mejorar con ello su rendimiento productivo; además de establecerse como un ejemplo para otras empresas en ser pioneras al emplear sistemas abiertos e incluyentes (Ramírez, 2015).

Metodología

La presente investigación se realizó como una revisión sistemática, la cual se define como un esquema de investigación observacional que permite sintetizar de manera concreta los resultados fundamentales y significativos de múltiples investigaciones primarias y originales en torno a un tema específico, en este caso, los constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad (Benet et al., 2015).

Procedimiento

Para la selección de artículos se utilizó las palabras clave “inclusión laboral”, “labor inclusión”, “inclusão trabalhista”, “discapacidad”, “disability”, “deficiências”, “personas con discapacidad”, “people with disabilities” y “pessoas com deficiência”, las cuales debían encontrarse en el título, resumen o palabras clave del documento. Asimismo, se establecieron algunos criterios de inclusión: artículos de investigación que hayan sido publicados entre los años 2009-2019 en Latinoamérica, artículos en texto completo y que su idioma sea español, inglés o portugués. Y los criterios de exclusión establecidos fueron: que el tema principal no correspondiera al de inclusión laboral, que el documento esté en curso y que no sean estudios empíricos. Es importante mencionar que la búsqueda de información se realizó en las bases de datos de Ebsco, Dialnet, Redalyc y Doaj, iniciando el 9 de junio del 2020 y finalizando esta etapa aproximadamente, el 15 de agosto del mismo año.

Instrumentos

Para el análisis respectivo se trabajó con una metodología basada en el protocolo PRISMA-P, la cual es recomendada para revisiones sistemáticas, bibliográficas y meta-análisis, debido que garantiza que el proceso de revisión haya sido planificado con anterioridad, y de esa manera, evitar posibles sesgos y brindar resultados de manera organizada, estructurada y fieles a los documentos empíricos seleccionados (Moherl et al., 2015).

Resultados

Para la presente revisión sistemática, se obtuvo un total de 103 artículos a partir de la aplicación del protocolo PRISMA-P. Inicialmente se realizó la revisión, en resumen, título o las palabras clave, en relación a inclusión laboral, discapacidad, personas en condición de discapacidad, en los idiomas español, inglés o portugués, recuperados de las bases de datos de Ebsco, Dialnet, Redalyc y Doaj. Una vez aplicada la fase de duplicados se obtuvieron 78 artículos y posteriormente al desarrollar la fase de criterios de exclusión se identificaron en total 27 artículos, los cuales fueron analizados a profundidad. Es decir, una indagación rigurosa efectuada por etapas según el proceso metodológico antes mencionado, el cual se usó para el presente estudio y se puede observar detalladamente en el flujograma (Figura 1).

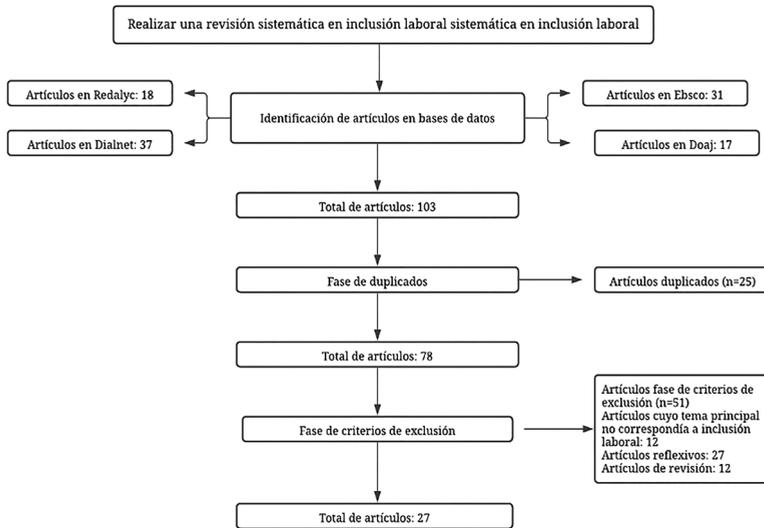


Figura 1. Proceso de selección de estudios.

Fuente: elaboración propia.

Datos generales

Del total de los artículos analizados en la presente revisión sistemática, se evidenció que el idioma predominante fue el español con un porcentaje significativo de 59,25% ($n=16$), seguido del portugués con 25,92% ($n=7$) e inglés con 14,81% ($n=4$). El país que más publicó frente a este tema fue Brasil con 37,03% ($n=10$), seguido de Colombia con 25,92% ($n=7$), Ecuador con 11,11% ($n=3$), Chile con 7,40% ($n=2$), y Paraguay, Argentina, Perú, México y un estudio a nivel de Latinoamérica con un valor de 3,70% ($n=1$) respectivamente.

Por otra parte, el año con mayor publicación fue 2017 con 25,92% ($n=7$), predominando países como Brasil, Colombia y Ecuador, seguido de 2015 y 2019 con 14,81% ($n=4$) para cada uno; 2013 y 2018 con un porcentaje de 11,11% ($n=3$) respectivamente; 2014 y 2016 con 7,40% ($n=2$) de investigaciones por cada año y 2009 y 2010 con un porcentaje de 3,70% ($n=1$) de estudios realizados en cada uno. Cabe resaltar que en 2011 y 2012 no se registran hallazgos en el presente estudio. (Ver Figura 2).

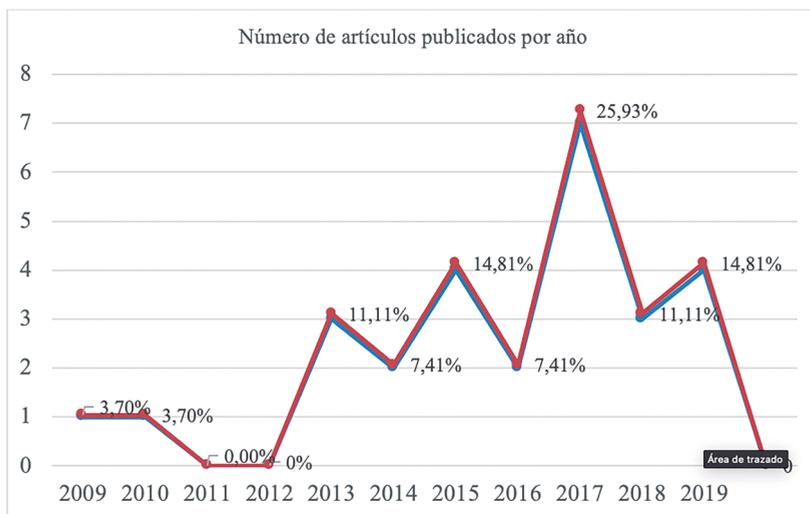


Figura 2. Número de artículos publicados por año entorno a inclusión laboral.

Fuente: elaboración propia.

Aproximaciones teóricas

Inclusión laboral

Con respecto a las definiciones encontradas de inclusión laboral, se destacan las establecidas en la Organización de las Naciones Unidas (2006), citada por Flores et al. (2014), quien hace referencia a este concepto como el derecho que tiene toda persona en condición de discapacidad a ser elegida o aceptada dentro de un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible, sin discriminación alguna. Y la Dirección Nacional de Bolivia (s.f.), citada por García et al. (2017) y el Ministerio Público del Trabajo de Brasil (2001), citado por Rissi y Oliveira (2015), quienes refieren que la inclusión laboral es un proceso que tiene como propósito la generación de empleo en igualdad de oportunidades y condiciones que les son ofrecidas a las personas que no presentan esta condición de vulnerabilidad, es decir, un empleo exactamente igual en cuestión de actividades, tareas, salario, prestaciones sociales y horarios laborales. Además, es un proceso que implica cambios en la organización, como la adaptación de los espacios físicos y de los puestos de trabajo, lo cual contribuye a que las PcD puedan conservar su empleo y permanecer dentro del entorno laboral (Barreto et al., 2014; Santos y Pantoja, 2015).

De igual manera, se puede entender la inclusión laboral como un programa orientado hacia la eliminación de barreras en los procesos de selección, contratación y empleo de las PcD y dirigido a la generación de condiciones idóneas para que estas personas puedan sentirse seguras, respetadas, aceptadas y valoradas dentro de la empresa (Lourdes et al., 2017; Sampaio et al., 2017; Cardoso y Helal, 2019). Finalmente se destaca que, dentro de los resultados encontrados frente al concepto de inclusión laboral, algunos autores sugieren que tal definición debería ser validada y medida bajo rigores metodológicos aceptables (Brite et al., 2015).

Discapacidad

En cuanto al concepto de discapacidad, se encontró que la mayoría de los estudios analizados para esta revisión sistemática, utilizaron la definición otorgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual hace referencia a las limitaciones físicas, sensoriales, auditivas, visuales, mentales y múltiples que presentan algunas personas, las cuales pueden impedir y alterar la adecuada participación dentro de la sociedad en igualdad de condiciones que aquellas personas que no presentan esta condición. Se destaca que estas deficiencias pueden ser temporales o permanentes (García et al., 2017; Lourdes et al., 2017; Sampaio et al., 2017; Souza et al., 2017; Avencia y Tapia, 2018; Velarde et al., 2018; Barría, 2019).

Por otra parte, Ramírez (2015), Santos y Pantoja (2015) y Barría (2019) definen la discapacidad como la imposibilidad del ser humano de tener un funcionamiento normal y acorde con los parámetros establecidos por la sociedad, conllevándolo a una situación de desventaja con relación a otros individuos que pueden desarrollar sus actividades sin restricción o impedimento alguno. No obstante, instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (2006), citada por Lourdes et al. (2017) y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades Ecuatoriano (2016), citado por Pastrano et al. (2017), mencionan que la discapacidad es un término que está en constante evolución, por lo cual no se la puede comprender como una simple limitación física, auditiva o visual, sino que estas limitaciones al entrar en relación e interacción con el ambiente pueden llegar a convertirse en discapacidad, producto de las restricciones generadas por el contexto, el cual impide que las personas con esta condición tengan un desarrollo y funcionamiento adecuado dentro de la sociedad, favoreciendo la pérdida de la autonomía personal y la presentación de situaciones discriminatorias hacia las PcD (Botero y Londoño, 2013; Barreto et al., 2014; Rissi y Oliveira, 2015; Pico y Torres, 2017; Álvarez y Labrunée, 2019; Satizábal, 2019).

Constructo psicológico relacionado

Los resultados muestran que los constructos psicológicos más relacionados con los procesos de inclusión laboral de las PcD son desarrollo y calidad de vida (40,74%), crecimiento personal (37,03%), autoestima (25,92%), autonomía (18,51%), relaciones sociales (18,51%),

habilidades para la vida (11,11%), al igual que el bienestar, la felicidad, la motivación hacia el trabajo, la toma de decisiones y la participación social con 3,70% respectivamente.

Por otra parte, se encontraron beneficios en las organizaciones al ejecutar y llevar a cabo procesos de inclusión laboral de las PcD, tales como el fortalecimiento del clima laboral con 14,81%, el trabajo en equipo con 7,40% y la empatía con 3,70%. Sin embargo, estos procesos de inclusión laboral, siendo no optimizados desde la gestión humana en las organizaciones, también pueden generar efectos adversos, tales como ansiedad, miedo, estrés y bournout laboral, los cuales se representan con un porcentaje de 3,70% para cada uno de ellos. De igual manera, los resultados reflejaron que las actitudes asumidas por parte de los colaboradores y gerentes de las diferentes organizaciones en torno a los procesos de inclusión laboral, y los prejuicios hacia las PcD, pueden favorecer o no la adecuada implementación y ejecución de dichos procesos con un porcentaje de 18,51% y 7,40% respectivamente.

Metodología de los estudios

El paradigma bajo el cual se orientó la mayoría de los artículos fue el cualitativo con 37,03% (n=10), seguido del cuantitativo con 33,33% (n=9), y los estudios que utilizaron un tipo de investigación mixta con 22,22% (n=6). El enfoque predominante en las investigaciones fue el descriptivo con 51,85% (n=14), seguido del enfoque exploratorio con 11,11% (n=3), el enfoque exploratorio-descriptivo con 7,40% (n=2), y los enfoques correlacional, interventivo, socio crítico, correlacional-descriptivo y exploratorio-secuencial con 3,70% (n=1) respectivamente.

En cuanto al diseño, el 55,55% (n=15) no menciona el tipo de diseño utilizado para la realización de sus estudios. El 18,51% (n=5) utilizó el diseño de estudio de caso, el 11,11% (n=3) el transversal, y con 3,70% (n=1) los demás estudios utilizaron el diseño participativo, no experimental, investigación acción y longitudinal, respectivamente. Los instrumentos más utilizados fueron los cuestionarios con 33,33% (n=9), seguido de las entrevistas semiestructuradas con 29,62% (n=8), encuestas con 25,92% (n=7), escalas con 22,22% (n=6), entrevista abierta con 18,51 (n=5), inventarios con 7,40% (n=2) y entrevistas en profundidad, testimonio y observación representados con 3,70% (n=1) respectivamente.

Frente a la población, se destaca que el 51,85% (n=14) de los estudios incluyó a personas en condición de discapacidad y sin ella, el 25,92% (n=7) de ellos trabajaron con personas en situación de discapacidad y el 14,81% (n=4) con personas que no presentan dicha condición. Con respecto al tipo de discapacidad, el 51,85% (n=14) optó por trabajar con personas en cualquier condición de discapacidad (Balbinder y Maciel, 2009; Peña, 2010; Cárdenas et al., 2013; Barreto et al., 2014; Brite et al., 2015; Ramírez, 2015; Santos y Pantoja, 2015; Lourdes et al., 2017; Pastrano et al., 2017; Pico y Torres, 2017; Sampaio et al., 2017; Souza et al., 2017; Cardoso y Helal, 2019; Satizábal, 2019). El 22,22% (n=6) trabajó solo con personas

que presentaban discapacidad intelectual (Zapata y Galarza, 2013; Flores et al., 2014; Rissi y Oliveira, 2015; Gomes-Machado et al., 2016; Barría, 2019; Álvarez y Labrunée, 2019), el 11,11% (n=3) con personas con discapacidad física (Botero y Londoño, 2013; García et al., 2017; AVECILLA y Tapia, 2018) y el 7,40% (n=2) con personas con discapacidad auditiva (Meléndez, 2016; García et al., 2018).

Discusión

El propósito de esta investigación fue identificar los posibles constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en PcD en Latinoamérica, comprendiendo la inclusión laboral como un proceso y un programa encaminado a la búsqueda de igualdad en el acceso al entorno laboral para las PcD, dentro del cual se incluyen no solo las garantías de poder participar de estos procesos en igualdad de condiciones que las personas que no presentan dicha condición, sino que además se realicen adaptaciones a la infraestructura de la organización y a los puestos de trabajo, con el fin de que estas personas puedan desarrollar sus actividades de manera eficaz y así poder conservar su empleo. Lo cual entra en consonancia con lo establecido por Barreto et al. (2014), quienes sugieren que la inclusión laboral es un proceso que tiene por objetivo el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades, en el cual se garantice la accesibilidad y las condiciones necesarias para la correcta y efectiva realización de las demandas organizacionales por parte de las PcD. De ahí que, para estos autores, este proceso no sea simplemente la creación de mecanismos para que las personas en esta condición puedan ingresar al mercado laboral, sino que este vaya acompañado de cambios profundos en la organización, como por ejemplo la adecuación de los espacios físicos, la adaptación de los lugares de trabajo y la adquisición de herramientas necesarias para que estas personas puedan cumplir a cabalidad cada una de sus actividades.

Respecto al término discapacidad, la mayoría de los autores toman el concepto referido por la OMS, quien establece que son aquellas limitaciones físicas, sensoriales, auditivas, visuales, mentales y múltiples que pueden presentar algunas personas, lo cual impide su libre participación dentro de la sociedad en igualdad de oportunidades que las personas que no presentan dicha condición. Lo anterior concuerda con lo expuesto por Forcada (2015), quien expresa que discapacidad son las limitaciones físicas, cognitivas y sensoriales que pueden alterar la forma de participación de quien las presenta, en su comunidad. De igual manera, se encontró que los autores hacen alusión a que la discapacidad conlleva a una situación de desventaja en relación a otros seres humanos que pueden realizar sus actividades en condiciones normales y sin restricciones, lo cual es compartido por Duque et al. (2016), al referir que las personas en condición de discapacidad pueden tener complicaciones para su integración en las distintas esferas de la vida: familiar, social, educativo, laboral.

Como datos generales de los artículos, se puede decir que el país que más publicó frente a la inclusión laboral en PcD fue Brasil, lo cual puede ser en razón de la implementación de la Ley de cuotas de 1999 y del programa sobre Apoyo a las Personas con Discapacidad y su Integración Social de 1989. De igual manera, de acuerdo con los resultados de esta investigación, Colombia es también uno de los países que más investigaciones ha realizado frente a esta temática, lo cual puede deberse a la implementación de la Ley 1346 en 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (Brite et al., 2015; Ministerio del Trabajo, 2016; Meléndez, 2019).

Asimismo, los hallazgos indican que a partir de 2013 hasta 2017 el interés por la inclusión laboral en PcD ha tenido un incremento significativo, siendo 2017 el año en el que más publicaciones se realizaron a nivel latinoamericano. Esto puede deberse a que en 2011 la OMS y el Banco Mundial publicaron el primer informe mundial sobre discapacidad, en el cual se manifestó la necesidad de construir políticas públicas que tengan como propósito disminuir las barreras de acceso al empleo de las PcD y que garanticen procesos de selección y contratación adecuados, adaptaciones a los puestos de trabajo y el suministro de herramientas y dispositivos para que puedan desarrollar sus actividades en completa normalidad (Abarca y Arias, 2014).

Sin embargo, los objetivos propuestos en las políticas públicas en pro de la inclusión laboral de las PcD no se pueden alcanzar si no existe un trabajo mancomunado y articulado entre los distintos sectores que conforman la organización, debido a que cada uno de ellos desde sus funciones debe aportar para que se garanticen que estos procesos se realicen de forma adecuada. Tal puede ser el caso del área de gestión del talento humano, quien deberá realizar un proceso de selección acorde con las competencias y aptitudes del aspirante, evitando de esta manera discriminar a cualquier persona en condición de discapacidad (Aristizábal et al., 2021). De esta manera, de acuerdo con Castañeda y Mesa (2020), las empresas no solo deben tener conocimiento de las normativas y beneficios de contratar PcD, sino que además deben tener conocimiento frente al potencial que tiene esta población y el valor personal que le puede aportar a la organización; contribuyendo, entre otras cosas, a la disminución de estereotipos de los que han sido objeto a lo largo del tiempo

Por otra parte, los resultados reflejan que son diversos los constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral. El primero de ellos, siendo el que más relación evidencia tener, es el de calidad de vida, opinión compartida por Arenas et al. (2013), quienes plantean que la calidad de vida de las PcD puede verse fortalecida por esta clase de procesos, al proveerles una forma de generar ingresos y mejorar con ello no solo su condición económica, sino también la de su familia. Asimismo, el crecimiento personal, la autoestima y la autonomía pueden ser potencializados a raíz de la implementación de la inclusión laboral, tal y como lo plantean Rissi y Oliveira (2015) y Gomes-Machado et al. (2016), quienes manifiestan que las PcD pueden incrementar el aprecio y concepto que tienen de sí mismas al considerarse como personas productivas que pueden aportar a sus familias y a la sociedad, lo cual puede

motivarlas a seguir creciendo profesional y personalmente. Además, estos procesos generan independencia financiera, llevando a estas personas a desarrollarse como seres autónomos que pueden sostenerse económicamente, producto de las tareas desarrolladas en su ambiente de trabajo, las que además los ayuda a la generación de actitudes y comportamientos típicos del rol de una persona adulta (Amaral, 1996, citado por Rissi y Oliveira, 2015; Ferrari et al., 2007, citados por Gomes-Machado et al., 2016).

Adicional a ello, los resultados encontrados evidencian que las relaciones sociales de las PcD se pueden fortalecer como consecuencia de la inclusión laboral, lo que está en consonancia con lo descrito por Santos y Pantoja (2015) y Caicedo (2017), al determinar que los seres humanos al estar inmersos en un contexto laboral pueden comenzar a establecer relaciones interpersonales que sobrepasan el ámbito laboral, llegando a consolidarse vínculos más sólidos y estrechos que, entre otras, favorecen a que las PcD puedan adaptarse de mejor manera, no solo a las demandas propias de su puesto de trabajo, sino también a la dinámica general de la empresa (Caicedo, 2017). Otro de los constructos relacionados con este proceso son las habilidades para la vida, el bienestar y la felicidad, lo cual se corrobora con lo planteado por Marfull et al. (2013) y Rissi y Oliveira (2015), en cuanto que los procesos de inclusión laboral pueden generar felicidad y bienestar en las PcD, por considerarse parte productiva de la sociedad y poder generar ingresos, superando así una historia de dificultades financieras; y un mejoramiento en las habilidades para la vida, ya que estos procesos contribuyen a que las personas en esta condición puedan desarrollar competencia social, autonomía, independencia, sentido de propósito, resiliencia, que son elementos clave para un crecimiento personal y social (Marfull et al., 2013).

Igualmente, los hallazgos evidencian que la automotivación y la participación social son factores relacionados con la inclusión laboral de las PcD, opinión compartida por Balbinder y Maciel (2009), quienes manifiestan que la automotivación hacia el trabajo de las PcD, se debe a la falta de oportunidades de las cuales fueron objeto, por tanto, al poder ser partícipes de dichos procesos y conseguir un empleo que les permita aportar económicamente en su hogar, puede llenarlas de satisfacción y motivación por su labor; y por Maya y Galeano (2015), quienes refieren que no solo existe una relación significativa entre participación social e inclusión laboral, sino que además existen muchos aspectos de la vida de las PcD que podrían ser beneficiados a causa de la implementación de estos programas en las organizaciones.

Por otra parte, se destaca que la ejecución e implementación de programas de inclusión laboral para PcD lleva consigo beneficios a las organizaciones, tales como el fortalecimiento del clima laboral, la empatía y el trabajo en equipo, lo cual se evidencia en lo expuesto por Ramírez (2015), que en medio del compromiso que tienen las empresas por favorecer a esta clase de poblaciones también ellas se ven beneficiadas al contratar personas con diversidad funcional, ya que en su estudio se confirma que el 42% de las empresas encuestadas manifestaron haber evidenciado un mejoramiento del clima laboral. Esto, debido a que las PcD humanizan

los lugares de trabajo, favoreciendo el desarrollo de cualidades humanas como la empatía, llevando al ser humano a ser capaz de colocarse en el lugar del otro, y de esa manera no solo comprender lo que la otra persona está sintiendo, sino también buscar las herramientas para ayudar a sus compañeros de trabajo a desarrollar sus labores efectivamente, lo cual contribuye simultáneamente al fortalecimiento del trabajo en equipo y a una mejora en las relaciones entre colaboradores con discapacidad y sin esta condición (Forcada, 2015; López et al., 2017).

No obstante y de acuerdo con los resultados encontrados, es importante mencionar que si bien el proceso de inclusión laboral puede traer múltiples beneficios a las PcD también puede generar efectos adversos, tales como la ansiedad, el estrés y el miedo; supuestos similares a lo planteado por Rissi y Oliveira (2015) y Santos y Pantoja (2015), quienes refieren que las personas en esta condición se enfrentan a nueva experiencia, en la cual anteponen la idea de que las empresas tal vez no estén lo suficientemente preparadas para adaptar su dinámica organizacional a las necesidades específicas de una persona con estas características, además de la preocupación por no saber si se cuenta con las habilidades necesarias para cumplir con las demandas organizacionales; y por otra parte, el temor existente de no saber cómo serán sus compañeros de trabajo y la forma como se relacionarán con ellos.

Asimismo, los hallazgos demuestran que las actitudes y prejuicios asumidos por parte de los colaboradores de las diferentes organizaciones hacia las PcD pueden afectar el desarrollo normal del proceso de inclusión laboral. Esto va en consonancia con lo manifestado por Abarca y Arias (2014), Hammes y Nuernberg (2015) y Santos y Pantoja (2015), quienes sugieren que las actitudes y los sentimientos prejuiciosos en contra de esta población pueden generar barreras y restricciones al momento de aplicar para un puesto de trabajo, pensando erróneamente que a causa de sus deficiencias no podrán cumplir con sus actividades y obligaciones empresariales, contribuyendo así a la discriminación de estas personas, ya que siguen siendo vistas desde sus limitaciones y no desde lo que pueden ofrecer al contexto organizacional y social.

En lo concerniente al paradigma utilizado por los autores para la realización de sus investigaciones, predominó el cualitativo. Esto, debido a que permite abordar los fenómenos desde una mirada subjetiva, permitiendo la comprensión del porqué de las acciones humanas en su nivel general, particular y singular (Duque et al., 2016). Frente al enfoque, gran parte de los estudios trabajaron con el tipo descriptivo, en cuanto que sus objetivos pretendían describir los resultados de la aplicación de metodologías en pro de las PcD (García et al., 2017); describir cómo se llevan a cabo los procesos de inclusión laboral en las distintas organizaciones y las percepciones que generan en los colaboradores la implementación y ejecución de dichos procesos (Santos y Pantoja, 2015; Meléndez, 2016; Cardoso y Helal, 2019).

Respecto de los instrumentos, se encontró que la mayoría de los estudios utilizaron los cuestionarios y las entrevistas en profundidad, esto a razón de que los primeros permiten

tener un acercamiento más exacto y objetivo a las fortalezas o debilidades de los programas de inclusión laboral, y asimismo a las motivaciones que tienen las empresas para contratar personal con algún tipo de discapacidad; y los segundos, permiten tener un mayor acercamiento a los participantes e indagar a mayor profundidad las temáticas de interés por parte del investigador, en este caso sobre inclusión laboral en PcD (Pupiales y Córdoba, 2016).

Conclusiones

Frente al objetivo de esta investigación, se puede concluir que son diversos los constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, ya que repercuten de manera positiva al fortalecer la autoestima, la autonomía, las relaciones sociales, entre otras habilidades que posibilitan el mejoramiento de la calidad de vida de esta población.

Asimismo, los procesos de inclusión laboral favorecen el mejoramiento del clima organizacional y el trabajo en equipo, lo cual no solo fortalece las relaciones interpersonales en la empresa y la automotivación por el trabajo, sino que también puede conllevar a que la empresa tenga mejores resultados en su productividad; y por otra parte, convertirse en ejemplo para las demás organizaciones al apostarle a una sociedad cada vez más inclusiva y abierta. No obstante, para cumplir con dicho propósito, se hace necesario que las organizaciones y la misma sociedad puedan brindar las herramientas y equipos adecuados para que las PcD puedan desenvolverse correctamente, y así garantizar su participación social en todos los escenarios de la vida.

Por otra parte, es necesario resaltar que los procesos de inclusión laboral al no ser implementados de manera adecuada dentro de las organizaciones pueden generar efectos adversos en las PcD, tales como ansiedad, miedo y estrés. Esto en relación a las creencias que pueden tener las personas en condición de discapacidad, de no poder realizar sus actividades de manera efectiva a causa de sus propias limitaciones; y por otro lado, a la falta de organización por parte de las empresas que deciden implementar dichos procesos, al no tener las herramientas necesarias que garanticen que las PcD puedan cumplir adecuadamente sus funciones.

Finalmente, los diversos avances y estudios realizados en cuanto a inclusión laboral en personas en condición de discapacidad reflejan que aún existe falta de responsabilidad social, compromiso y concienciación por parte de las organizaciones e instituciones gubernamentales, dificultando que dichos procesos se efectúen de manera adecuada (Castañeda y Mesa, 2020).

Limitaciones

Como limitación para el presente estudio se encontró que existen diversas investigaciones en las cuales se toma la inclusión laboral como sinónimo de inserción laboral, de lo cual se puede decir que si bien están relacionadas, no son lo mismo, ya que la inserción laboral hace referencia al proceso de incorporación al mercado laboral de todas las personas que se encuentren en edad productiva y quieren obtener un empleo (Verdier y Vultur, 2018); mientras que la inclusión laboral es un proceso que busca garantizar el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades a las comunidades con características de vulnerabilidad (Ministerio del Trabajo, 2016; Mendoza 2019). Ante esto, se hizo necesario excluir aquellos artículos que no hablaran estrictamente de inclusión laboral, pese a que la información contenida en ellos hubiese sido de gran aporte investigativo para el presente estudio.

Referencias

- Abarca, A. y Arias, E. (2014). La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(146), 13-25. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15340989002.pdf>
- Alba, A. y Flores, L. (2015). Aspectos psicológicos y su relación con la calidad de vida en pacientes con baja visión. cgcoo.es/download.asp?file=media/gaceta/gaceta499/cientifico%201.pdf
- Álvarez, M. y Labrunée, E. (2019). Avances y pendientes en la legislación y programas de empleo para personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de instituciones y beneficiarios durante 2017. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 25(52), 9-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7276790>
- Aparecida, L. y Oliveira, J. (2017). Valoración del trabajo humano y la inclusión social en Brasil: responsabilidad empresarial y políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 3(1), 76-93. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=a372dc52-6faf-4a1d-99a6-d5889a5c0f83%40sdc-v-sessmgr02>
- Arenas, B., Jaramillo, J., Marmolejo, P. y Cruz, C. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ciencia & Salud*, 1(3), 39-47. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/820/1/5%20Calidad%20de%20vida%20e%20inclusion%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad.%20Cali%202008-2011.pdf>
- Aristizábal, K., Rodríguez, O. y Blanquiceth, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>

- Avecilla, N. y Tapia, A. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. *Revista electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 11(33), 18-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715709>
- Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 2(1), 208-237. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>
- Barreto, A., Faria, J. y Carvalho, M. (2014). Inclusión de personas con discapacidad en el trabajo: percepción de los estudiantes universitarios. *Revista Psicología: Teoría e Práctica*, 16(3), 30-42. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n3p30-42>
- Barría, S. (2019). La formación docente y la práctica educativa del profesor para la inclusión socio-laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. Análisis del contexto chileno. *Perspectiva Educacional*, 58(2), 121-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7311699>
- Benet, M. Zafra, S. y Quintero, P. (2015). La revisión sistemática de la literatura científica y la necesidad de visualizar los resultados de las investigaciones. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 7(1), 101-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751487013>
- Bezerra, C. y Costa, P. (2017). El proceso de inclusión de las personas autistas en el mercado laboral. *E&G Economía e Gestão*, 17(48), 141-152. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=a372dc52-6faf-4a1d-99a6-d5889a5c0f83%40sdc-v-sessmgr02>
- Botero, P. y Londoño, C. (2013). Factores psicosociales predictores de la calidad de vida en personas en situación de discapacidad física. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2), 125-137. DOI: 10.41718/ACP.2013.16.2.12
- Botero, E. y Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Brite, R., Nunes, F. y Souza, D. (2015). Inclusión laboral de personas con discapacidad: las concepciones de los directivos como factor contribuyente. *Work*, 50, 553-561. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=0dd02326-5eb1-4106-a616-2b809bec2af5%40pdc-v-sessmgr01>
- Caicedo, T. (2017). *Las relaciones interpersonales y la inclusión social de las personas con discapacidad visual en la unidad educativa Julius Doepfner de la ciudad de Ambato* (tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, carrera de Trabajo Social. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26830/1/FJCS-TS-238.pdf>
- Cárdenas, A., Moreno, M. y Álvarez, D. (2013). Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: Un análisis exploratorio. *Rev.*

- Salud Pública*, 15(4), 614-624. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/39908/44841>
- Cardoso, A., & Helal, D. (2019). Políticas y prácticas de gestión de personal e inclusión de personas con discapacidad: Un estudio cuantitativo. *Rev. Adm. UFSM*, 12(4), 611-631. DOI: 10.5902/19834659 22157
- Castañeda, T. y Mesa, R. (2020). *Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad* (tesis de grado). Facultad de Educación, Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/19732/Un%20estudio%20de%20revisi%20sobre%20la%20inserci%20laboral%20en%20personas%20con%20discapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de Colombia. (2009). *Ley 1346 de 2009*. Bogotá, Colombia.
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. Bogotá, Colombia.
- Duque, S., Quintero, M. y González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 45, 59-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85144617004>
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P. y Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 9, 89-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4991990>
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- García, H., Camelo, F. y Rodríguez, L. (2017). El diseño como facilitador de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física. Caso Almacenes Paraíso S.A. *Revista Encuentros*, 15(2), 99-113. <http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i2>
- García, A., Gruber, C., Macedo, M., Holdorf, M., Casarotto, F. y Forcellini, A. (2018). Proceso de desarrollo de servicios para la inclusión de personas sordas en el mercado laboral. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, 10(20), 94-111. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=0dd02326-5eb1-4106-a616-2b809bec2af5%40pdc-v-sessmgr01>
- Gomes-Machado, M., Santos, H., Schoen, T., & Chiari, B. (2016). Efectos de la formación profesional en un grupo de personas con discapacidad intelectual. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(1), 33-40. Doi: 10.1111/jppi.12144
- González, N. (2008). Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 8, 527-540. <https://www.redalyc.org/pdf/4027/402740623014.pdf>

- Hammes, I. y Nuernberg, A. (2015). La inclusión de personas con discapacidad en el contexto laboral en Florianópolis: Informe de experiencia en el Sistema Nacional de Empleo. *Psicologia Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. https://www.redalyc.org/pdf/2820/Resumenes/Resumen_282042221010_1.pdf
- López, A., Colorado, C., Bermúdez, C., Mejía, A., Aristizábal, D., Gómez, E., Rico, D. y Gallego, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano*. Editorial Universidad de Antioquia. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf
- Lourdes, C., Rodríguez, J., Honório, L. y Castro, A. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral: una reflexión a la luz de la responsabilidad social empresarial. *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 98-118. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=546efe98-e6f2-45f3-b877-43fa346b7b7c%40pdc-v-sessmgr03>
- Marfull, M. Flanagan, T. y Ossa, C. (2013). Desarrollo de habilidades para la vida: promoción de la autodeterminación en jóvenes con discapacidad. *Revista iberoamericana de educación*, 63, 51-62. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie63a03.pdf>
- Maya, A. y Galeano, J. (2015). *¡El lugar que ocupo! Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual en dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial* (tesis de maestría). Tecnológico de Antioquia, Facultad de Educación y Ciencias Sociales. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tda/326/PROYECTO-E.Galeano-A-Maya-26-05-15.pdf;jsessionid=FF4F75A761FB8FF0B03A0530514EFA96?sequence=1>
- Meléndez, E. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-26. DOI: 10.15517/aie.v19i2.36916
- Meléndez, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1), 26-52. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=0dd02326-5eb1-4106-a616-2b809bec2af5%40pdc-v-sessmgr01>
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Guía para el proceso de inclusión general de personas con discapacidad*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>
- Moherl, D. Shamseer, L. Mike, C. Gherzi, D. liberati, A. Petticrew, M. Shekelle, P. Stewart, L. y Group PRISMA-P. (2015). Elementos de informe preferidos para los protocolos de revisión sistemática y meta-análisis (PRISMA-P). *Statement systematic reviews*, 4(1), 1-9. <https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/2046-4053-4-1>
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho*

- Internacional*, 16, 381-414. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Pastrano, E., Cruz, E. y Arévalo, K. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Publicando*, 4(10), 554-578. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055520>
- Peña, A. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán - Cauca (Colombia). *Entramado*, 6(2), 168-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644312>
- Pico, P. y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(7), 189-200. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Pupiales, B. y Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina*, 16(2), 279-289. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273849945007/html/index.html>
- Ramírez, C. (2015). Estrategias e indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Asunción, en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD), Año 2013. *Población y Desarrollo*, 21(40), 8-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654225>
- Rissi, V. y Oliveira, A. (2015). Inserción laboral: perspectiva de las personas con discapacidad y sus familias desde un Programa Inclusivo. *Revista de Psicología da IMED*, 7(2), 69-79. DOI: 10.18256/2175-5027/psico-imed.v7n2p69-79
- Sampaio, D. Pinheiro, T. y Batista, T. (2017). Una mirada a la experiencia de inclusión de personas con discapacidad que trabajan en una universidad pública *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 119-149. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=0dd02326-5eb1-4106-a616-2b809bec2af5%40pdc-v-sessmgr01>
- Santos, B. y Pantoja, C. (2015). Análisis de la APAE como organización del tercer sector y su efectividad en la inclusión de jóvenes y adultos en el mercado laboral. *Revista Brasileira de Administração Científica, Aquidabã*, 6(1), 254-269. <http://dx.doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2015.001.0016>
- Satizábal, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *Revista CS*, 27, 61-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6936701>
- Souza, J. Salvagni, J. Nodari, C. y Barros, R. (2017). Inclusión de personas con discapacidad: de las políticas públicas al prejuicio. *Revista Alcance*, 24(1), 22-35. Doi: alcance.v24n1.p22-35
- Taboada, N. y Minaya, G. (2012). Caracterización clínica y etiológica de las diferentes

- discapacidades en el Estado Plurinacional de Bolivia, 2009-2010. *Revista Peruana de Epidemiología*, 16(3), 01-07. <https://www.redalyc.org/pdf/2031/203125431006.pdf>
- Toboso, M. y Arnau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64-94. <https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>
- Velarde, A. Llinas, X. y Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 32, 57-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771628>
- Verdier, E. y Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, 19(67). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/77976/Versi%C3%B3n_en_PDF.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Zapata, M. y Galarza, A. (2013). Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 145-153. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39645>