



# SIGNIFICADOS CULTURALES DEL CONCEPTO INCLUSIÓN LABORAL EN PROFESIONALES POSGRADUADOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO \*

## *Cultural meanings of the concept labor inclusion in postgraduate professionals in Safety and Health at Work*

---

Cecilia Andrea Ordóñez-Hernández\*\*

*Recepción: 27 de agosto de 2021 Aceptación: 14 de mayo de 2022*

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2022.v33.a133>

### RESUMEN

**Objetivo:** Explorar los significados culturales del concepto inclusión laboral en profesionales posgraduados en seguridad y salud en el trabajo que asistieron a un curso de actualización en una institución universitaria de Cali, Colombia. **Material y Método:** Fue un estudio cualitativo, descriptivo, transversal. La información se obtuvo mediante la técnica de listado libre de palabras y se analizó a partir del modelo de dominios culturales. El grupo de participantes estuvo conformado por 37 profesionales que se desempeñan en la administración del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. **Resultados:** El concepto de inclusión se definió por las barreras percibidas para la inclusión laboral alrededor de los elementos centrales discapacidad y oportunidad, de los elementos intermedios exclusión, sesgo y desempleo y de los elementos periféricos accesibilidad y rediseño. **Conclusiones:** La cultura de la inclusión laboral se circunscribe principalmente alrededor de la discapacidad y como un derecho del trabajador y una responsabilidad de la empresa consagrada en la normatividad.

**Palabras clave:** inclusión, antropología, cultura, recursos humanos.

---

\* El presente artículo de investigación científica hace parte de la producción científica correspondiente al Proyecto de investigación Caracterización de las prácticas clínicas de tres programas de pregrado en la Facultad de Salud, en la Línea de investigación Mejoramiento Continuo de la Educación Superior registrado con el Código 6370 perteneciente al Grupo de Investigación Currículo y Pedagogía en Educación Superior CURPES de la Universidad del Valle.

\*\* PhD. Ciencias de la Salud en el Trabajo. Docente Escuela de Rehabilitación Humana. Facultad de Salud. Universidad del Valle. Email: [cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co](mailto:cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co); ORCID: 0000-0001-9296-3768

## ABSTRACT

**Objective:** To explore the cultural meanings of the concept of labor inclusion in postgraduate professionals in safety and health at work who attended a refresher course at a university in Cali Colombia. **Material and Method:** It was a qualitative, descriptive, cross-sectional study. The information was obtained using the free word listing technique and was analyzed using the cultural domain model. The group of participants was made up of 37 professionals who work in the administration of the occupational health and safety management system. **Results:** The concept of inclusion was defined by the perceived barriers to labor inclusion around the central elements disability and opportunity, the intermediate elements exclusion, bias and unemployment and the peripheral elements accessibility and redesign. **Conclusions:** The culture of inclusion is mainly circumscribed around disability and as a right of the worker and a responsibility of the company enshrined in the regulations.

**Keywords:** inclusion, anthropology, culture, human resources.

## INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral es un concepto teórico referido a la manera en que los empleadores dan respuesta a la diversidad, entendida como la variabilidad de condiciones que hacen diferente a un trabajador, por las cuales, puede ser susceptible de discriminación y exclusión como la enfermedad, el género, las preferencias sexuales, la raza, la edad entre otros. El contexto social y cultural así como las ideas preconcebidas al respecto, pueden ser una barrera o un facilitador de los procesos de inclusión, especialmente sensible si afecta a los profesionales encargados de la selección y administración de personal y de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Se estima que en Colombia cerca de 1.3 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad (Ministerio de Salud, 2020), 37% de ellos en edad de trabajar. Según datos del Ministerio de Trabajo 39.7% del total (516.300) de personas con discapacidad se encontraban ocupadas en 2020 en algún tipo de tarea remunerada, la mayoría de ellos en la informalidad. En el periodo enero - marzo de 2021, la tasa de desempleo para las mujeres fue de 21% con relación a 12% de los hombres, la brecha de desempleo por causa del género para este mismo periodo se estima en 26,4 (DANE 2021). Por su parte en 2019, 4 de cada 100 personas LGBT tenían un empleo formal (Castro, 2019, López, 2020).

La discapacidad temporal o definitiva sea de origen común o laboral puede ser generadora de restricciones e impactar tanto en la productividad como en el mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados y requiere en la mayoría de los casos reubicaciones y adaptaciones de los puestos de trabajo que pueden llegar a impactar la productividad y sostenibilidad de las empresas. Aun así, la inclusión de trabajadores con algún tipo de diversidad es de gran impacto a nivel social, por un lado las empresas deben aportar la confianza y apertura para la contratación de este tipo de trabajadores y por otro, los trabajadores deben asumir que a pesar de presentar alguna condición particular, son capaces de aportar a la cadena de valor.

En Colombia, en promedio las empresas tienen un sobrecosto de 0.51% de la nómina en rubros relacionados con las restricciones médicas y 2.3% adicional por cada trabajador relacionado con el ausentismo. Entre 2014 y 2018 se presentaron 12.248 restricciones médicas reportadas al SGRL que requirieron 2892 reubicaciones definitivas (Centro de estudios sociales, 2019).

A pesar de que en Colombia existe un marco normativo robusto que propende por la igualdad de derechos y la inclusión de todo tipo de trabajadores, hay una distancia importante entre lo escrito y la realidad social. Prevalece un imaginario colectivo que limita el acceso de las personas con limitaciones, restricciones, o preferencias a un trabajo digno que le garantice los derechos y la accesibilidad universal (Muñoz, 2019; Ariaga et al., 2019). Dado que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) está diseñado para la protección de los trabajadores colombianos, es necesario conocer cual es la representación de inclusión laboral que tienen los profesionales que se dedican a administrar el sistema al interior de las empresas, como un mediador importante entre la empresa y el trabajador, que puede aportar en la selección positiva, el mantenimiento del empleo o la contratación de trabajadores nuevos con algún tipo de restricción.

La antropología cognitiva tiene como principal interés determinar el vínculo entre la cognición y la cultura (D'Andrade, 2003), es decir la manera en que las personas dentro de un grupo social específico conciben los elementos que componen su mundo, su organización, relaciones e interpretación (Boster, 2005). Este enfoque busca el entendimiento colectivo del entorno en grupos humanos para descubrir similitudes y diferencias transculturales (Bender & Beller, 2016).

Algunos estudios han documentado las realidades sociales y laborales de personas que por su condición de salud (Agudo, Parrarles & García, 2018; García-Vásquez, 2015; González et al, 2017; Mareño, 2015), de género y diversidad sexual (Acosta, 2012), de discapacidad (Flores et al., 2014; Millán, 2017), de desplazamiento o participación en el conflicto armado (16) han sido víctimas

de discriminación y exclusión del mundo laboral formal (Cristancho & Buitrago, 2018; Henríquez & Arévalo, 2016; Carrillo, 2017), pero no se encontraron estudios que documentaran la construcción cultural de la inclusión laboral, por parte de personas que se desempeñen en el campo de la seguridad y salud en el trabajo; es por esto que el objetivo de este estudio es analizar las dimensiones culturales de la inclusión laboral a partir de los significados, la estructura cognitiva y el consenso cultural de profesionales con posgrado en seguridad y salud en el trabajo de Cali Colombia.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Se planteó una investigación cualitativa, exploratoria y descriptiva a la luz de la antropología cognitiva utilizando el modelo de dominios culturales (Borgatti & Halgin, 1999). El estudio se llevó a cabo en Cali Colombia entre enero y marzo de 2021.

Participaron 37 profesionales con estudios pos graduales en seguridad y salud en el trabajo que se desempeñaran como asesores del sistema de gestión en seguridad y salud en diferentes empresas, los cuales fueron abordados mientras participaban de un taller de actualización en una institución de educación superior de Cali Colombia y que aceptaron participar voluntariamente en el estudio. El tamaño de muestra esta justificado en el supuesto del consenso cultural (Romney & Weller, 1986), el cual menciona que la correlación promedio entre informantes suele ser alta, por lo que una muestra mínima de 17 informantes es suficiente para la descripción cultural (Weller & Romney 1998).

Se utilizó el listado libre de palabras (Chevalier, 2006) como técnica de recolección de información, que consistió en pedir a los informantes que de manera espontánea y en el menor tiempo posible escribieran las primeras 5 palabras que evocaran cuando escucharan la expresión “inclusión laboral” y que describieran brevemente porque eligieron cada una de ellas. Una vez recolectada la información se creó una lista con todos los términos obtenidos y se ordenaron tanto por frecuencia como por rango de evocación, siendo más importantes aquellas palabras mayormente evocadas y descritas en primer y segundo lugar.

Para adelantar el análisis se partió de 3 supuestos propuestos por Chevalier (2006):

- a. Algunos términos son más sobresalientes, mejor conocidos, importantes o familiares por lo que las personas pueden escribirlos en primer lugar.

- b. Las personas con mejor conocimiento sobre un tema específico cuentan con un capital más amplio de palabras, mayor definición y variedad que aquellos que tienen un conocimiento menor.
- c. Las palabras más frecuentes se aproximan a los elementos centrales de la temática.

Se realizó dos tipos de análisis:

1. Análisis prototípico: Las palabras se ordenaron por frecuencia y rango de aparición utilizando el programa de análisis de datos Visual Anthropac 1.0 Freelist (Chase & Borgati (2018) de la siguiente manera: a) elementos centrales: palabras con mayor frecuencia y menor rango; b) elementos intermedios: palabras con menor frecuencia y menor rango y aquellas con mayor frecuencia y mayor rango y c) elementos periféricos: palabras con menor frecuencia y mayor rango.
2. Análisis procesual: Las explicaciones dadas a cada una de las palabras obtenidas en el listado libre fueron categorizadas a partir de su contenido (Abric, 1994; Banch, 2000).

## RESULTADOS

Participaron 37 sujetos con un rango de edad de 26 a 64 años promedio 38.9 +/- 9.1 años, 30 mujeres y 7 hombres, con posgrados en seguridad y salud en el trabajo 11 con título de especialista y 15 con título de maestría, 27 fueron profesionales de la salud, 4 ingenieros y 6 profesionales en Salud Ocupacional, 8 informantes reportaron antigüedad menor a un año desempeñándose como asesor de empresa y los restantes promedio de 10.5 años +/- 7-8.6 años.

Los participantes mencionaron en total 109 palabras diferentes las cuales se redujeron utilizando la supresión como regla textual (Van Dijk, 1983) que consiste en homogeneizar las palabras con diferencias de género, número y tiempo verbal, por ejemplo: incluir, inclusión, inclusión social se agruparon en el término incluir. Las palabras reorganizadas fueron Inclusión, estabilidad, rehabilitación, oportunidad, adaptación y aceptación.

### Análisis prototípico

Se consideraron las palabras que fueron evocadas por un mínimo de dos personas.

Los elementos centrales se aproximan a las palabras discapacidad y oportunidad, los elementos intermedios a las palabras exclusión, sesgo, desempleo y desempeño y los elementos periféricos a las palabras accesibilidad, rediseño y limitaciones.

El rango promedio fue de 3.2 y la frecuencia promedio fue 4.6. Las palabras ubicadas en el cuadrante superior izquierdo de la tabla 1 corresponden a los elementos centrales, las palabras ubicadas en el cuadrante superior derecho e inferior izquierdo corresponden al sistema intermedio es decir a aquellas que se configuran por las experiencias personales de los individuos participantes y las palabras ubicadas en el cuadrante inferior derecho corresponden al sistema periférico, es decir aquellas que se asocian al sistema social en el que se desenvuelven las personas.

**Tabla 1.** Elementos centrales, intermedios y periféricos de inclusión laboral en profesionales con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo

	Ítem	Frecuencia > 4.6		Ítem	Frecuencia < 4.6	
		Rango	Frecuencia %		Rango de aparición	Frecuencia porcentaje
Rango < 3.2	<b>Discapacidad</b>	2,23	39,4	<b>Exclusión</b>	1	3
	<b>Oportunidad</b>	2,6	30,3	<b>Sesgo</b>	1	3
	Trabajo	1,33	18,2	Desigualdad	2	3
	Igualdad	2,67	18,2	Adaptación	2	3
	Trabajador	2,4	15,2	Responsabilidad social	2	3
	Patología	1	6,1	Puesto de trabajo	2	3
	Estabilidad	1	6,1	Salud	2	3
	<b>Género</b>	<b>1,5</b>	<b>6,1</b>	Reconocimiento	2	3
	Derechos	1,5	6,1	Confianza	2	3
	Respeto	1,5	6,1	Actividad	2	3
	Participación	1,5	6,1			
	Normatividad	2	6,1			
	Experiencia	2	6,1			
Equidad	2,5	6,1				
Rango > 3.2	<b>Desempleo</b>	3,67	9,1	<b>Accesibilidad</b>	3	3
	<b>Desempeño</b>	4	9,1	<b>Rediseño</b>	3	3
	Empresa	4,67	9,1	<b>Limitaciones</b>	3	3
	Edad	3	6,1	Riesgo	3	3
	Integración	3	6,1	PCL	3	3
	Enfermedad	3,5	6,1	Competencias	3	3
	Discriminación	4	6,1	Apoyo	3	3
	Productividad	4	6,1			
	Satisfacción	4,5	6,1			
	Aceptación	5	6,1			

Tanto el núcleo central como el periférico se ubicaron en la categoría barreras percibidas para la inclusión (discapacidad y exclusión y sesgo) seguido de la categoría el trabajo (oportunidad, trabajo). La palabra con mayor evocación fue Discapacidad (39.4%) en un rango de evocación de 2.23.

## **Análisis procesual**

### ***Definición del concepto inclusión laboral***

Para los informantes el concepto de inclusión se definió a través de los elementos centrales, discapacidad que aparece como la palabra más evocada y oportunidad. Los informantes manifestaron que *“la población discapacitada presenta mayor dificultad para acceder a trabajar debido a su condición de salud, limitaciones y restricciones del entorno”* y por si misma es generadora de desempleo *“la discapacidad genera desempleo”*. *“La inclusión es la oportunidad para que una persona con limitaciones pueda tener un empleo y sentirse útil”* *“La inclusión debe generar empleo digno, principal y estable”*.

### ***Barreras para la inclusión laboral***

Las barreras de inclusión laboral se definieron a través de los elementos exclusión, sesgo, desempeño y desempleo. Los profesionales mencionaron *“aunque no quieran la gente tiene ideas y acciones que restringen el acceso de una persona al trabajo”* estas barreras incluyen también el género, la preferencia sexual y la edad, al respecto dijeron: *“no son iguales las condiciones entre hombres y mujeres a la hora de contratarlos”, “existen empresas donde tienen exclusiones para contratar mujeres”, “la orientación sexual sigue siendo un condicionante, la gente dice que no de dientes para afuera y a la hora de contratarlos nada de nada”, “no todos los trabajos están disponibles para los mayores de 45 años”, “entre más viejo más difícil para encontrar un buen empleo”* y con relación a la salud mencionaron *“Cuando se tienen enfermedades laborales no las contratan fácilmente”*.

### ***Prácticas de inclusión laboral***

Las prácticas de inclusión laboral estuvieron definidas por las palabras accesibilidad, rediseño y limitaciones. Los profesionales mencionaron *“la accesibilidad es un determinante que posibilita o limita los procesos de inclusión”* y resaltaron la necesidad de que todo trabajador debe ser productivo independientemente de su condición, sea de salud, de género o de edad *“El trabajador debe comprometerse con su capacidad máxima de producción con el trabajo”, “La empresa y el trabajador deben adaptar los espacios y las tareas a las posibilidades del trabajador”*. Comentaron que *“la empresa requiere hacer ajustes de diseño y rediseño de los espacios de trabajo para lograr la inclusión”, “es necesario reorganizar un puesto de acuerdo a la*

*persona que va a incluir”, ajustes que requieren además de inversión económica la disposición de las políticas gerenciales “se requiere integrar varios esfuerzos para lograr la inclusión”, “Debemos procurar que las empresas acepten e incluyan personas mas por sus capacidades que por sus intereses particulares”.*

### ***Atributos de la inclusión laboral***

Los elementos que configuraron los atributos de la inclusión laboral se configuración en las palabras derechos y normatividad *“Existen normativas que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad”* y obligaciones de los empleadores respecto a mantener condiciones de trabajo seguras que favorezcan el bienestar y la salud de los trabajadores *“las empresas deben mantener condiciones de trabajo acorde a la legislación y norma de salud”* sin embargo consideran que *“las normas si bien existen no necesariamente son reconocidas; a mi parecer faltan normas en el área y socialización de los existentes.”*

Finalmente hicieron alusión a la inclusión como la posibilidad de garantizar el derecho al trabajo *“todo trabajador tiene los mismos derechos de ser tratado que tiene el personal de una empresa y hace parte de una buena labor”*. Tabla 2.

**Tabla 2.** Categorías encontradas en el análisis de las palabras obtenidas en los listados libres inclusión laboral

<b>Categorías</b>	<b>Componentes</b>	<b>Definición</b>	<b>Palabras asociadas</b>
Barreras para la inclusión laboral 42.3%		Ideas preconcebidas, acciones o restricciones que le limitan el acceso al trabajo a una persona	Discapacidad, limitaciones, desigualdad, desempleo, debilidad, deficiencia, enfermedad, minusvalía, discriminación, sesgo, exclusión
Prácticas de inclusión laboral 27.5%	Compromisos de la empresa	Acciones requeridas para facilitar la inclusión de un trabajador	Rediseño, adaptación, cuidado, apoyo, accesibilidad, aceptación, responsabilidad social, estabilidad, selección, oportunidad
	Exigencias laborales del trabajador	Respuestas necesarias de un trabajador	Experiencia, productividad, desempeño, actividad
	Prácticas positivas de la inclusión	Acciones afirmativas relacionadas con la inclusión	Reconocimiento, confianza, aceptación, satisfacción
Atributos de inclusión laboral 20.2%		Garantías que requiere el ser humano para alcanzar su plena realización	Igualdad, incluir, equidad, integrar, respeto, participación, tolerancia

## CONCLUSIONES

Para los profesionales con formación posgradual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el concepto de inclusión laboral esta conformado principalmente por los componentes asociados a la discapacidad (González et al., 2017) como el foco de la discriminación y la inclusión como una oportunidad (Mareño, 2015), que reconoce los derechos del trabajador partiendo de la voluntad de las empresas y la normatividad vigente (Acosta, 2012). Dado que el concepto gira entorno a las limitaciones asociadas a la discapacidad otros elementos integradores son los ajustes y el rediseño requeridos en los puestos de trabajo para mejorar la accesibilidad y la comodidad del trabajador (González et al., 2017; Mareño, 2015; Acosta, 2012).

La exclusión generada por género, preferencia sexual y edad, aparecieron como elementos periféricos (Flores et al. 2014;) y el conflicto armado estuvo ausente (Henríquez & Arévalo, 2016) a pesar del contexto, considerando que los profesionales están muy familiarizados con la reincorporación de trabajadores con restricciones y en muy pocas oportunidades otras causas de discriminación se hacen evidentes, por lo pasan por desapercibido.

El concepto de inclusión laboral en estos profesionales está fuertemente asociado a la normatividad vigente y los sujetos están sensibilizados respecto de los derechos que amparan a los trabajadores que tienen una condición de salud particular.

Con este estudio se reconoce la importancia que la cultura social y la experticia en un campo de conocimiento pueden tener sobre la configuración de un concepto, así mismo la percepción e interpretación de la realidad puede ser modificadas por la experiencia profesional de cada uno.

Los profesionales que se dedican a la seguridad y salud en el trabajo han construido el concepto de inclusión laboral casi que exclusivamente alrededor de la discapacidad y de los ajustes necesarios en los puestos de trabajo que favorezcan la accesibilidad y el confort del trabajador desconociendo otros factores determinantes de discriminación como el género, la edad, la raza, la preferencia sexual y el conflicto armado.

## CONSIDERACIONES ÉTICAS

Esta investigación se condujo considerando el bienestar, la dignidad y la protección de los derechos de los participantes, asegurando el respeto a los principios recogidos en la Declaración de Helsinki (26) y la Resolución 8430

(Ministerio de Salud, 1993) que clasifica esta investigación sin riesgo. Los datos fueron confidenciales y los instrumentos identificados a través de un número. Los participantes fueron informados de los objetivos del estudio, Se resolvieron todas las dudas e inquietudes, se solicitó participación voluntaria y se obtuvo consentimiento informado verbal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abric, J. C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Acosta, J. (2012). Prejuicios, diversidad sexual y religión. *Criterios*, 5(1), 55-76.
- Argudo, M., Parrales, Z., & García, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Boletín Redipe*, 7(2), 174-183.
- Aliaga, F., Baracaldo, V., Pinto, L., & Gissi, N. (2019). Imaginarios de exclusión y amenaza en torno al inmigrante venezolano en Colombia. *Temas Y Debates*, (36), 61-83. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i36.415>
- Banchs, M. A. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales. *Papers on social representations*, 9, 3-1.
- Bender, A. & Beller, S. (2016). Current perspectives on cognitive diversity. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-7.
- Borgatti S, Halgin D. (1999). *Guía del etnógrafo*. Tomo 3. Walnut Creek: Comunicado de Altamira.
- Boster, J. (2005). Categories and cognitive anthropology. En Cohen H. & y Lefebvre C. (eds.), *Handbook of Categorization in Cognitive Science*. US: Elsevier.
- Carrillo, M. (2017). La política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(3), 427-440.
- Castro, J. (2019). El panorama laboral para la población LGBT en Colombia. Investigación laboral. Periódico El empleo, publicado el 20 de junio de 2019. Disponible en: <https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-%20laboral/el-panorama-laboral-para-poblacion-lgbt-en-colombia-5874>
- Centro de estudios sociales y laborales. Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades medicas. (2019). Bogotá, Colombia: ANDI. <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>

- Chase, R. & Borgati, S. (2018) [software] Visual Anhtropac Free List. Social Network analysis software. Cultural domain analysis software. Disponible en: <http://www.analytictech.com/anthropac/anthropac.htm>
- Chevalier J (2006). Listado Libre. Sistemas de Análisis Social. Canadá. Disponible en: [http://www.sas2.net/documents/tools/allpurpose/freelisting\\_es.pdf](http://www.sas2.net/documents/tools/allpurpose/freelisting_es.pdf)
- Cristancho, L. & Buitrago, A. (2018). Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (1), 169-196.
- D'Andrade, R. (2003). *The Development of Cognitive Anthropology*. UK: Cambridge University Press.
- Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial.(2008). *Principios éticos para las investigaciones medicas en seres humanos*. 59a Asamblea General: Seúl, Corea
- Departamento Nacional de Estadísticas DANE. (2021). Boletín técnico. Mercado laboral según sexo trimestre enero marzo de 2021. Bogotá, Colombia. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/boletin\\_GEIH\\_sexo\\_ene21\\_mar21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_ene21_mar21.pdf)
- Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., Lucas, J. L., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 613-619.
- García-Vásquez, E. (2015). La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 63(3Sup), 155-160.
- González-González, D., Gutiérrez-Barroso, J., González-Herrera, A. I., & Márquez-Domínguez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109.
- Henríquez, V., & Arévalo, W. (2016). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y su representación social como facilitador o barrera. *Revista Inclusiones*, 177-186.
- López, J. (2020). Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia. Bogotá, Colombia: Departamento Nacional de Planeación.
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad*, (25), 405-442.
- Millán, M.(2017). Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve del Instituto Tobías Emanuel en la ciudad de Cali.

- Ministerio de Salud de la República de Colombia. (1993). Resolución 8430 de 1993.
- Ministerio de Salud de la Republica de Colombia. (2020). Boletines poblacionales de personas con discapacidad- PCD. Oficina de promoción social I 2020. Disponible en <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad1. *Magíster*, 1755, 0119.
- Romney, K., Weller, S., Batchelder, W. (1986). Culture as consensus: A theory of culture and informant accuracy. *American Anthropologist*. (88), 313-338.
- Van Dijk, T. A. (1983). Estructuras textuales de las noticias de la prensa. *Anàlisi: quaderns de comunicació i cultura*, (7/8), 77-105.
- Weller, S. Romney, K. (1998). *Systematic Data Collection*. Newbury Park, Beverly Hills, London, New Delhi: Sage.