



La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad¹

Systematic review on the labor inclusion of people with disabilities

Adriana María Castellanos Muñoz²

Paola Andrea Quintana³

Recibido en 2 de septiembre 2018, aceptado en 3 abril 2019

RESUMEN

Gracias a la labor que viene adelantando la OIT promoviendo la justicia social en todos los ambientes laborales, ha venido aumentando el número de organizaciones que permiten incluir dentro de sus procesos personal con ciertos grados de discapacidad garantizando el acceso y adaptabilidad de los puestos de trabajo para un adecuado desarrollo de las actividades laborales a partir de sus fortalezas, por ello esta investigación pretende realizar una revisión sistemática acerca la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. El trabajo desarrollado corresponde un enfoque cualitativo de carácter descriptivo, debido a que los resultados presentados serán a partir de las contribuciones y hallazgos encontrados en 15 artículos obtenidos de las bases de datos Redalyc, Scielo y Scopus. Resultados. Se realizó una búsqueda utilizando gestores bibliográficos, en la búsqueda inicial de artículos se encontraron 120 y después de eliminar de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión, de los cuales quedaron finalmente 15 artículos, al cabo de la investigación se concluye que la inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad

Palabras clave: Discapacidad, inclusión Laboral, empleabilidad

ABSTRACT

Thanks to the work that the ILO has been carrying out to promote social justice in all work environments, the number of organizations that allow the inclusion of certain levels of disability within their personal processes, guaranteeing access and adaptability of jobs for an adequate development of work activities based on their strengths, for this reason, this research intends to carry out a

¹ Artículo original derivado del proyecto de investigación titulado INCLUSIÓN LABORAL EN COLOMBIA Entidad financiadora: Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia, fecha de realización entre julio de 2018 y diciembre de 2018.

² Magíster En Enseñanza de las Ciencias y candidato a Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo, docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. adriana.castellanos@uniminuto.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1755-0119>

³ Magíster en Riesgos Laborales y Ergonomía, Universidad Internacional Iberoamericana y Universidad Europea del Atlántico y especialista de Ergonomía de a Universidad Escuela Colombiana de Ergonomía, docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. paola.quintana@uniminuto.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1755-0220>

Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, Vol 3, No. 30, julio 2019, Pags 76-86 e-ISSN 2550-6862

<https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>





systematic review about the labor inclusion of people in a disability condition. The work developed corresponds to a qualitative approach of a descriptive nature, because the results presented will be based on the contributions and findings found in 15 articles obtained from the Redalyc, Scielo and Scopus databases. Results A search was made using bibliographic managers, in the initial search of articles 120 were found and after eliminating according to inclusion and exclusion criteria, of which 15 articles were finally found, after the investigation it is concluded that the labor inclusion is a factor that tends to the improvement of the productivity in the organizations and the loyalty of the workers in condition of disability

key words: Disability, labor inclusion, employability

1. Introducción

Frente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es necesario tomar como primer elemento para el desarrollo de dicha laboral la heterogeneidad de las Frente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es necesario tomar como primer elemento para el desarrollo de dicha laboral la heterogeneidad de las discapacidades que una o un grupo de personas pueden presentar de forma individual. Mencionar discapacidades de tipo cognitivo o físico es la expresión más sintética de la multiplicidad de tipos de discapacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario tener en cuenta que para el desarrollo de la inclusión laboral en las organizaciones se requiere no solo de un estudio específico de casos de discapacidad, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada discapacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo.

A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite el desarrollo de funciones laborales.

Cuando una organización contrata personal en condición de discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sino que fomente dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, fomente que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones.

Este tipo de contrataciones son el reflejo de que cada vez son menos los estigmas relacionados a la falta de competencia de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, el mercado laboral sigue definiendo una posición hostil frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad dada las lógicas de competencia y acceso limitado a puestos de trabajo específicos.

Teniendo en cuenta que se desea establecer una revisión sistema a la coyuntura de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad será necesario en este documento exponer algunas definiciones conceptuales que permitan dar paso a una serie de antecedentes sobre dicha revisión, de tal modo que será posible determinar una serie de conclusiones y recomendaciones que permitan a las organizaciones desarrollar de forma más frecuente la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad a su planta de personal. Haciendo uso de aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos propios de la salud ocupacional será posible definir el grado de asistencia mínima que deben tener las personas en el lugar de trabajo, con el fin de reducir las repercusiones negativas en



relación a la integración con la vida social, la capacidad de trabajo y los aportes que las personas con discapacidad pueden ofrecer a las organizaciones.

Es importante hacer referencia a las recomendaciones prácticas que se plantean desde la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ya que es una coyuntura que se define y desarrolla transversalmente en todos los niveles de la economía y del mundo laboral. Los aportes que se manifiesten desde la salud ocupacional tendrán el componente estructural de la reflexión y la construcción de conciencia frente a las limitaciones que perciben las personas en condición de discapacidad que desean trabajar, permitiendo así la reducción de los obstáculos para el ejercicio de actividades laborales.

La incidencia de políticas públicas en Colombia se basan inicialmente en el aporte que realizan las personas en condición de discapacidad a la economía nacional, por tal motivo es determinante definir desde la salud ocupacional cuales son los elementos que se deben tener en cuenta para garantizar el acceso óptimo al lugar de trabajo y así permitir el desarrollo de actividades laborales en condición igualitaria frente al desarrollo de actividades laborales de personas que no tienen ningún tipo de discapacidad.

Es por tanto que el elemento central de este artículo es la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, en relación directa con aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos que ofrece la salud ocupacional. Definiendo así un panorama de análisis y reflexión relacionado con la problemática directa que enfrentan las personas en condición de discapacidad frente al desarrollo de actividades laborales.

El requerimiento de programas de inclusión laboral nace a través de la trayectoria histórica de exclusión, desigualdad, discriminación y limitación de derechos, desarrollando así vulneraciones de derechos a las personas en condición de discapacidad.

En la realidad mundial, como en el escenario colombiano ha sido notable como la sociedad y en específico el mercado laboral discrimina a las personas en condición de discapacidad, en adelante PCD clasificándolos y categorizándolos como ciudadanos de segunda categoría.

Es necesario en ese plano de ideas que la inclusión laboral aparezca como un garante de derechos y marco sistemático a través del cual se propenda por la no repetición de conductas discriminatorias, sean estas personales o laborales, de forma directa o indirecta.

La muestra más visible de este compromiso a nivel internacional es la formulación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 1º de diciembre del 2006, la cual puede beneficiar a más de *“mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad; o sea alrededor del 15% de la población mundial --según las estimaciones de la población mundial en 2010--. Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1990, que eran de aproximadamente un 10%”* (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011: 7-8).

Así las cosas, se define en primera medida el contexto internacional en el que se expresa de forma general y amplia cual es la importancia del desarrollo de la inclusión laboral de PCD frente a lógicas del mercado laboral en las organizaciones. De tal modo será posible estructurar una revisión que parta de lo general a lo específico llegando por último al escenario colombiano de inclusión laboral en las organizaciones.

Es posible en este último momento de revisión sistemática hacer alusión a las prácticas y métodos desarrollados desde la salud ocupacional, sus aportes, alcances y limitaciones en lo referente a la



inclusión laboral. A partir de ellos será posible considerar relaciones de causa y efecto frente a la coyuntura que se desarrolló en el país frente a las PCD y el proceso de inclusión laboral.

Como ya se ha mencionado a partir de una revisión que parte de lo general a lo específico también se hace necesario mencionar los aportes regionales de países latinoamericanos frente al desarrollo de la inclusión laboral en las organizaciones. De tal modo que será posible definir y describir las diferentes estrategias de inclusión que desarrollan con el propósito de que sean aplicadas en el caso colombiano a modo de recomendación en el caso de que esto no se esté desarrollando actualmente.

Es necesario desarrollar una revisión sistemática en función de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad ya que se requiere un mayor análisis de la información disponible, además de encontrar vacíos en temas específicos relacionados a la coyuntura tratada.

La revisión sistemática constituye una herramienta esencial para sintetizar la información científica disponible, incrementar la validez de las conclusiones de estudios individuales e identificar áreas de incertidumbre donde sea necesario realizar investigación en función de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Para la estructuración de las preguntas de investigación es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- La población específica y el contexto.
- La exposición de interés.
- Eventos de interés

Así las cosas, es posible desarrollar las siguientes preguntas:

- ¿Actualmente cuál es la tasa promedio de inclusión laboral en las organizaciones que desarrollan campañas de contratación de personal en condición de discapacidad?
- ¿Los puestos de trabajo están condicionados y diseñados para ajustarse a la ergonomía de una persona en condición de discapacidad?
- ¿Los empleadores a menudo desarrollan procesos de cultura organizacional en función de un ambiente armónico de trabajo que permite el no desarrollo de discriminación laboral por discapacidad?

A continuación, se expone una serie de definiciones conceptuales las cuales son de gran relevancia en función de la revisión sistemática sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad (PCD).

- **Accesibilidad:** Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones
- **Actividad:** Es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- **Adiestramiento:** Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo; contempla aspectos de actividades y coordinaciones psicomotrices.
- **Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los



derechos humanos y libertades fundamentales. Por ejemplo, efectuar adaptaciones en la organización de un ambiente de trabajo o un establecimiento docente a fin de eliminar los obstáculos que impidan a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con los demás.

- **Empleado con Necesidades Formativas Especiales:** Aquel o aquella que presenta un desempeño laboral significativamente distinto en relación con sus compañeros de grupo, por lo que requiere que se incorporen a su proceso formativo y de capacitación mayor y/o distintos recursos con el fin de lograr su participación y aprendizaje, y alcanzar así los propósitos formativos. Estos recursos pueden ser: profesionales (personal de educación especial, de otras instancias gubernamentales o particulares), materiales (mobiliario específico, prótesis, material didáctico), arquitectónicos (rampas, aumento de dimensión de puertas, baños adaptados), y curriculares (adecuaciones en la metodología, contenidos, propósitos y evaluación). Las necesidades educativas especiales que presente el empleado pueden ser temporales o permanentes y estar asociadas o no a una discapacidad o aptitudes sobresalientes.
- **Asistencia social:** Conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral de las personas, así como la protección física, mental y social de aquellas personas en estado de necesidad, indefensión, desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.
- **Autismo:** Trastorno generalizado del desarrollo que se refleja en alguna de las siguientes características:
 - **En las relaciones sociales** (alteración en las manifestaciones no verbales: expresión facial, mirada, incapacidad para desarrollar relaciones con iguales, ausencia de conductas espontáneas: señalar, mostrar interés en algo, etcétera)
 - **En la comunicación** (retraso o ausencia del desarrollo del lenguaje oral, personas con un lenguaje adecuado tienen problemas para iniciar o mantener una conversación, empleo estereotipado o repetitivo del lenguaje), y
 - **En patrones de conducta inadecuados** (preocupación excesiva por un foco de interés, adhesión inflexible a rutinas específicas no funcionales, estereotipias motoras repetitivas: sacudidas de manos, retorcer los dedos, etcétera).
- **Autosuficiencia:** Capacidad que adquieren las personas para, por sí mismas, satisfacer sus necesidades básicas.
- **Ayudas técnicas:** Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.
- **Barreras:** Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad.

2. Materiales y métodos

La investigación corresponde al enfoque cualitativo de carácter descriptivo, debido a que los resultados presentados serán a partir de las contribuciones y hallazgos encontrados en 15 artículos



obtenidos de las bases de datos Redalyc, Scielo y Scopus. Para lograr la validez esperada, las revisiones sistemáticas se estructuraron bajo un proceso metodológico que permitió no solo guiar la conducción del estudio, sino, que facilitó su lectura crítica y la interpretación de sus hallazgos. Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario desplegar los elementos configurantes de dicha metodología de tal modo que sean visibles los hallazgos encontrados.

Luego de la selección de las bases de datos, fue necesario definir las palabras claves, que para el estudio son las variables de búsqueda, las cuales se encuentran en la pregunta problema y se configuró como el primer criterio de selección de los artículos tenidos en cuenta para el análisis; a su vez, otro criterio de inclusión fue delimitar la búsqueda a publicaciones comprendidas en el periodo de tiempo de los años 2013 a 2018, esto permite presentar como han comportado las investigaciones durante los últimos cinco años en el tema. Por otro lado, el análisis que se desarrolló ya con los artículos seleccionados fue, a partir de su población, los resultados, contribuciones y recomendaciones que realizan los autores, de tal modo que el análisis permita visibilizar como se da la inclusión laboral, cuales son las limitaciones que las personas con discapacidad enfrentan en los entornos laborales. Lo anterior puede concebirse como un proceso de metaanálisis para obtener información útil para el investigador acerca de la intervención en grupos específicos, siendo una excelente medida de estudio en el análisis de subgrupos, y sus resultados son más generalizables al estar menos influenciados por efectos locales de los estudios primarios (Ramírez, 2013).

- Definir la necesidad de información
- Selección y ordenación de las fuentes que se van a consultar
- Planificación de la estrategia de búsqueda
- Selección y obtención de documentos que respondan a las necesidades manifestadas por el usuario
- Evaluación del proceso

La selección documental es identificada comúnmente en documentación como el proceso de adquisición de documentos, esto es, se considera como tarea exclusiva de la primera fase del proceso documental. A partir de lo anterior se ha desarrollado una búsqueda exhaustiva desde diferentes bases de datos y fuentes bibliográficas.

Los principales criterios de selección documental son los siguientes:

- Restricción en función del idioma de la publicación: español
- Fuentes de obtención de estudios primarios: Bases de datos
- Obtención de los títulos y resúmenes de los potenciales estudios primarios: revistas electrónicas.

De acuerdo con esto, se desarrolló la selección de los artículos potenciales desde el uso de gestores bibliográficos, como son:

- Crosscite
- Endnote
- Mendeley
- Zbib
- Zotero



Posteriormente, se procede a seleccionar las herramientas bibliométricas que permiten obtener estudios primarios sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, de tal modo que a continuación se presentan las principales herramientas que se utilizaron en este proceso:

- Redalyc,
- Scielo
- Scopus.

Así las cosas, se han seleccionado los siguientes artículos:

ARTÍCULO	AÑO
Naciones Unidas. (1999). World Population Prospects. Nueva York.	1999
La política pública de discapacidad en Bogotá. universidad militar nueva granada, del	2010
Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas.	2013
Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad. España: Fundación Lantegi BatuaK.	2013
Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos.	2013
Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. Bogotá,	2014
Programa de formación e inclusión socio-laboral para personas en situación de discapacidad intelectual, en base a un modelo de empleo con apoyo.	2014
Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. Acuña.	2016
Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. REDIE.	2016
Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá 2016	2016
Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Revista CES Derecho.	2016
El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física.	2017
Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.	2017
Inclusión laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la gestión del talento humano.	2017

Se refiere a la valoración de validez interna y posibles sesgos. Para ello existen guías como la estándar publicada por la Colaboración Cochrane. Esta fase debe realizarse al menos por dos investigadores independientes y de forma enmascarada para evitar sesgos de evaluación.

Dominio	Valoración
Sesgo de selección	Se ve generación inadecuada de la secuencia de aleatorización
Sesgo de desgaste	Se ve un manejo de los datos de resultado incompletos
Sesgo de detección	Se define un cegamiento frente a la información detectada.



Se diseñó un formulario de extracción de datos, a partir de revisiones sistemáticas anteriores similares, que incluyó los siguientes ítems:

- Información bibliográfica: primer autor, año de publicación
- Tipo de estudio: transversal, cohorte, caso-control
- Características del estudio: ámbito territorial, fecha de realización, tamaño muestral
- Características de los participantes: edad, perfil ocupacional
- Variables independientes
- Variables dependientes
- Principal objetivo
- Principales resultados
- Resultados de la evaluación crítica: puntuación STROBE y puntuación de enfoque de género

Se revisaron 15 estudios a los que se les aplicó criterios de calidad, aceptando los que tenían calidad media y alta. En una segunda revisión se eliminaron los que no cumplían los criterios de inclusión, siendo 8 los estudios que fueron incluidos en el meta-análisis. Se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre inclusión laboral y adaptación del puesto de trabajo y entre discriminación laboral a causa de la discriminación laboral. La heterogeneidad fue en general media y baja para la mayoría de los subconjuntos del meta-análisis.

3. Resultados

Se realizó una búsqueda utilizando gestores bibliográficos, como son:

- Crosscite
- Endnote
- Mendeley
- Zbib
- Zotero

Los términos de búsqueda a utilizar fueron: inclusión laboral para el caso de las personas en condición de discapacidad, Discriminación laboral para el término factores psicosociales de riesgo y afectaciones del clima organizacional para la población de estudio. Al combinarlos mediante el operador lógico AND (Inclusión AND laboral AND discapacidad) dio los registros buscados. Además, se complementaron con registros adicionales por revisión bibliográfica de los artículos seleccionados para revisión completa.

3.1 Resultados del proceso de selección

En la búsqueda inicial de artículos se encontraron 120 y después de eliminar los registros duplicados, se obtuvieron un total de 30 referencias. Durante la primera extracción de datos, se revisó el título y resumen de cada artículo, excluyéndose los que no cumplían los criterios de inclusión y los que eran revisiones que no entraban a formar parte del meta-análisis. En total quedaron 7 artículos para revisión completa a los cuales se adicionaron 8 artículos más por la revisión de bibliografía citada en los 15 artículos seleccionados.



3.2 Resultados de la evaluación de la calidad.

Se utilizó la Declaración STROBE, en particular la lista de comprobación para estudios observacionales, que consta de 22 ítems.

Adicionalmente, se define como criterio de calidad de los estudios seleccionados la incorporación de la perspectiva de género. Se valoró mediante una lista de comprobación elaborada a tal efecto, a partir del protocolo de Ariño (2011), que consta de 15 preguntas.

Se estimó la posibilidad de que la evaluación sea realizada de forma independiente por dos revisores, en función de los recursos disponibles. Dependiendo del número de estudios identificados y de los resultados de la evaluación crítica, se considerará la exclusión del análisis de aquellos estudios que no cumplan un nivel mínimo de calidad.

3.3 Análisis de los estudios seleccionados como un todo., desde lo que se encuentra en estos estudios

Se describieron los estudios seleccionados agrupándolos para las siguientes categorías: tipo de estudio, variables de resultado (salud percibida, salud mental, bienestar o calidad de vida), ámbito geográfico, etc. Se realizarán análisis diferenciados para hombres y mujeres, y si existen datos disponibles, por clase social y para subgrupos de edad: adultos jóvenes (18-35), mediana edad (35-50), adultos maduros (50-65). Inicialmente se analizarán los resultados mediante una síntesis narrativa. Posteriormente se considerará la idoneidad de la realización de meta-análisis dependiendo del número de estudios y el grado de heterogeneidad de los resultados.

De los 15 estudios identificados, los autores concluyen que la inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y en la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad. Sin embargo, es notable el desarrollo de prácticas discriminatorias en contextos en los que no se cuenta con una cultura organizacional armónica. Para la interpretación de los resultados es importante mencionar que no se realizó una evaluación de la calidad global de la evidencia presentada, además, como bien mencionan los autores, es posible que al incluir sólo artículos publicados en español exista algún sesgo de selección, o es posible que artículos con resultados no significativos no hayan sido publicados, por lo que no podría excluirse una sobreestimación de las asociaciones encontradas debido a sesgo de publicación.

4. Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática y subsiguiente metaanálisis ponen demuestr que la inclusión laboral en las organizaciones en gran frecuencia genera a través del clima organizacional factores de discriminación laboral por parte de trabajadores que no cuentan con ningún tipo de discriminación.

Uno de los principales retos en salud ocupacional es la garantía a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad y el acceso a oportunidades laborales, además de la integración social en lugares de trabajo. Específicamente en Colombia a través del SGSST se busca la integración para la garantía de condiciones dignas de trabajo para las personas en condición de discapacidad.

Es necesario garantizar la igualdad de oportunidades además de facilitar el acceso a los empleados en condición laboral al lugar de trabajo, sea a través de adaptación de la infraestructura, o a través de adaptaciones desde aspectos social-laboral. La salud ocupacional cumple sus funciones a través de



identificarse como un área facilitadora y garante de derechos y de condiciones óptimas en el lugar de trabajo.

5. Conclusiones

Contar con personal en condición de discapacidad es un factor que propende por la inclusión laboral en las organizaciones. Sin embargo, se necesitan más estudios que tengan en cuenta las variaciones en la definición de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Es necesario sintetizar la evidencia epidemiológica disponible sobre la asociación entre inclusión laboral y discriminación laboral, teniendo en cuenta las diferentes definiciones de discriminación laboral y sus tipologías.

Es posible que la empleabilidad de este segmento de la población, represente para ellos beneficios en las diferentes dimensiones del ser humano, debido a que, al ser personas económicamente activas, llevando ingresos a sus hogares se sientan parte de una sociedad que cada vez comprende las diferencias no como elementos negativos, sino por el contrario, visibilizan formas diversas de actuar en los entornos sin ser la discapacidad un elemento que obstaculiza el desarrollo laboral y social.

Es necesario que las organizaciones cada vez más incluyan dentro de sus centros de trabajo personas en condición de discapacidad, de acuerdo a sus habilidades y aptitudes a través de procesos de inclusión que incluyan un acompañamiento y potencialización, así mismo, es pertinente que estas apuestas que realizan las organizaciones y que fortalecen la empleabilidad local sean recompensadas en la generación de ayudas o estímulos tributarios que se desprendan de políticas públicas.

Referencias bibliográficas

Acuña, Ó. A. (Diciembre de 2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n45/0188-3380-etp-45-00137.pdf>

Cochrane. (2019). Evaluación del riesgo de sesgo de los estudios incluidos. Obtenido de <https://training.cochrane.org/es/resource/evaluaci%C3%B3n-del-riesgo-de-sesgo-de-los-estudios-incluidos>

Díaz, D. J. (2015). Revisiones sistemáticas. Ciudad de la Habana.

ESPITIA, S. Q. (2010). LA POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ . Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA .

Fondo Social Europeo. (2013). Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad. España: Fundación Lantegi Batuak.

Maldonado, J. A. (2013). Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. Mexico.



- Ministerio de la Protección Social. (2014). PROCESOS DE INCLUSION LABORAL EN LA POLITICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA. Bogota, Colombia.
- Moreno, M., & Cárdenas-Jiménez, A. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Naciones Unidas. (1999). World Population Prospects. Nueva York.
- Riaño-Galán, A., & García-Ruiz, R. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. REDIE.
- Rúa, N. E., & Peláez, F. T. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*.
- Salvadora Titos-Gil. (2014). EL IMPACTO EN LA SALUD DEL TRABAJO REPRODUCTIVO UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA
- Solano, H. G., & Pérez, F. C. (2017). El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. . Colombia.
- Suárez, R. A. (2016). REVISIÓN SISTEMÁTICA: UN ENFOQUE PARA IDENTIFICAR DESIGUALDADES EN SALUD A TRAVÉS DE ESTUDIOS DE CASOS. Bogotá.
- Valladares, M. A. (2014). Programa de formación e inclusión socio-laboral para personas en situación de discapacidad intelectual, en base a un modelo de empleo con apoyo. Bogota.
- Vargas, M. L. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Universidad Sergio Arboleda.
- Vargas, M. L., & Reyes, E. L. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Universidad Sergio Arboleda.
- Velásquez, A. M., & Castillo, C. C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la gestión del talento humano. Medellin, Antioquia : Editorial Universidad de Antioquia.
- Vélez, R. R. (2013). Una propuesta metodológica para la conducción de revisiones sistemáticas de la literatura en la investigación biomédica. Colombia: Universidad de la Sabana.
- Vivas, M. C. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.