



**Abordajes investigativos de los últimos diez años realizados en el contexto latinoamericano
acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones
empresariales**

Yohana Patricia Álvarez Cardona

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga

Tutora:

Carmen Natalia Acevedo Mesa, Especialista (Esp) en Evaluación y Medición en Psicología

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Psicología
Medellín, Antioquia, Colombia
2021

Cita	(Álvarez. Y. P. 2021)
Referencia	Álvarez. Y. P. (2021). <i>Abordajes investigativos de los últimos diez años realizados en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales.</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: John Mario Muñoz Lopera.

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi asesora de tesis Carmen Natalia Acevedo por dedicar gran parte de su tiempo a la revisión de esta investigación; por su paciencia y disposición para ayudarme con cada observación y sugerencia a guiar el desarrollo de la misma, e igualmente, por sus enseñanzas desde su experiencia como Psicóloga Organizacional, porque se ha convertido en un modelo a seguir en mi quehacer profesional.

Finalmente, agradezco a Dagoberto Barrera por guiarme al elegir el tema de mi trabajo de grado y al desarrollar el primer boceto del mismo, pues, no fue nada fácil.

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
1 Planteamiento del problema.....	12
1.1 Pregunta de investigación.....	17
2 Justificación	18
3 Objetivos	20
3.1 Objetivo general	20
3.2 Objetivos específicos	20
4 Metodología	21
4.1 Enfoque metodológico.....	21
4.2 Diseño metodológico	21
4.3 Estrategia metodológica	22
4.4 Unidad de análisis.....	23
4.5 Categorías de análisis	24
4.6 Técnicas de recolección de información y análisis	25
4.7 Población y muestra.....	26
4.8 Descripción de las fases del proceso metodológico	26
4.9 Criterios éticos	27
4.10 Criterios de validez.....	28
5 Marco teórico	29
5.1 Psicología organizacional.....	29
5.2 Inclusión y exclusión laboral en el marco de la discapacidad	33
5.3 Discapacidad.....	35
5.3.1 Abordajes Investigativos de la discapacidad.....	44
5.3.2 Inclusión	44

5.3.3	Discapacidad física.....	49
5.3.4	Discapacidad mental	52
6	Resultados	57
7	Discusión.....	68
8	Conclusiones	71
	Referencias	73
9	Anexos	89

Siglas, acrónimos y abreviaturas

PcD	Personas con Discapacidad
PcDM	Personas con Discapacidad Mental
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
CDPD	La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
AAMR	Asociación Americana para el Retraso Mental
PCMSO	Programas de Control Médico de Salud Ocupacional
ARL	Sistema General de Riesgos Laborales
DABS	Departamento Administrativo de Bienestar Social
PROEMDIS	Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad
CONADI	Consejo Nacional para la atención de las Personas con Discapacidad
PROESCALA	Programa Especial de Capacitación Laboral

Resumen

El objetivo de esta investigación consistió en analizar los abordajes investigativos que se realizaron en los últimos diez años en el contexto latinoamericano, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental (PcDM) en las organizaciones empresariales. Partiendo de un enfoque cualitativo, específicamente estado del arte, se realizó una revisión cuidadosa de informes investigativos y artículos, con ayuda de bases de datos científicas que permitieron recabar información acerca de la reglamentación, procesos y estrategias de inclusión laboral que se implementaron o no, en cada uno de los países latinoamericanos. Esta investigación concluyó que, a pesar de la condición que padecen las PcDM, no en todos los casos, este factor resulta limitante, para que dicha población pueda acceder al mercado laboral y a su vez, pueda también desempeñarse eficazmente en determinado cargo. Para ello, las PcDM pueden valerse de las diferentes estrategias y programas que cada país implementa según sus políticas y reglamentación, para asesorarse y capacitarse al momento de elegir un empleo. Dichos programas van a otorgarles mejores herramientas y el despliegue de sus habilidades y competencias para que puedan gozar de las diferentes oportunidades que el mercado laboral les puede ofrecer.

Palabras clave: inclusión, inclusión laboral, discapacidad y discapacidad mental.

Abstract

The objective of this research involved analyzing the research approaches conducted in the last ten years in Latin America on the labor inclusion of persons with mental disabilities (PwMD) in business organizations. A thorough review of research reports and articles was carried out from a qualitative approach, specifically the state of the art. The support of scientific databases made it feasible to compile information on labor inclusion regulations, processes, and strategies that were implemented or not implemented in each Latin American country. This research concluded that, despite the condition suffered by PwMD, this factor is not a limiting factor in all cases. This population can access the labor market and, in turn, can also perform effectively in a specific position. For this purpose, PwMD can benefit from the different strategies and programs that each country is implementing according to its policies and regulations to receive advice and training when selecting a job. These programs will grant them better tools and the deployment of their skills and competencies to enjoy the different opportunities that the labor market may offer.

Keywords: inclusion, labor inclusion, disability and mental disability.

Introducción

La inclusión laboral ha supuesto para la psicología organizacional grandes retos a través de los años, no solo porque es un tema que atañe exclusivamente al contexto laboral, sino también, porque guarda estrecha relación con aspectos sociales y políticos.

Este trabajo parte de un análisis de diversos estudios que giran en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad mental (PcDM). En algunos de estos estudios, se estipula que la discapacidad tanto física como mental, puede generar brechas en los procesos de inclusión que se realizan en las organizaciones. Ello se debe en gran medida a que algunas organizaciones no cuentan con políticas debidamente estructuradas y establecidas para generar oportunidades de empleo a esta población y, por ende, se podría limitar la participación de las PcDM en el mercado laboral, pues, es posible que los empleadores desconozcan que, a pesar de su discapacidad, no en todos los casos esta será un limitante para que puedan ejecutar ciertas actividades.

Así pues, cada país del contexto latinoamericano posee sus reglamentaciones y a partir de estas genera estrategias y programas para capacitar y preparar a las PcDM para que logren incursionar en el mercado laboral y puedan desempeñarse eficazmente en determinado cargo, de acuerdo claro está, a sus competencias y habilidades.

Sin embargo, no toda la responsabilidad recae específicamente en las organizaciones que se abstienen de contratar PcDM, pues, el proceso de inclusión laboral también va a depender en mayor medida de esta población, de las oportunidades que cada individuo busque para capacitarse u orientarse en la búsqueda de un trabajo acorde a su discapacidad y a sus competencias, a través de las estrategias que cada país estipule para garantizar su pleno desarrollo e igualmente, el cumplimiento de sus derechos.

Aunque no se hallaron suficientes investigaciones al respecto en contexto latinoamericano, es posible observar a lo largo de esta investigación que los estudios abordados y debidamente analizados, permiten dar cuenta de las estrategias y de la adquisición de herramientas necesarias para la incorporación al campo laboral de las PcDM, favoreciendo en esta medida, su independencia personal y mejorando su calidad de vida. Por ello, es importante que los países amparados bajo sus políticas implementen a cabalidad programas que contribuyan

a que las PcDM gocen de mejores oportunidades permeadas por la igualdad y el respeto por las diferencias.

Este trabajo se encuentra constituido por varios apartados, el primero de ellos es el planteamiento del problema donde se destacan algunos de los retos que acarrea el proceso de inserción laboral de las PcDM en las organizaciones, por lo cual, las diferentes políticas, estrategias y programas encaminados a favorecer dicho proceso, se convierten en un mecanismo de apoyo para que dicha población pueda gozar de la consecución de un empleo digno y obtener así, ciertos beneficios para el mejoramiento de su calidad de vida.

Esta investigación se justifica en tanto el concepto de inclusión laboral debe ser pensado partiendo de las políticas empresariales para generar espacios y oportunidades que beneficien a la población en condición de discapacidad y evitar así, que se limite su participación en diferentes aspectos de la vida tales como, social, económico y laboral.

En segundo lugar, se presentan los objetivos de esta investigación, los cuales, giran en torno al abordaje de los estudios hallados en contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de PcDM. A su vez, se describen las distintas categorías conceptuales trabajadas a partir de las investigaciones halladas, luego, se realiza un rastreo metodológico y posterior a este se identifica la producción investigativa seleccionada para finalmente, equiparar los abordajes metodológicos y teóricos hallados en dichas investigaciones.

En tercera instancia, se plantea la metodología donde se especifica el enfoque cualitativo de la investigación, partiendo de un estado del arte que permite seleccionar las fuentes investigativas más relevantes y que son acordes con los criterios de la misma. Además, se especifica el diseño y la estrategia metodológica llevada a cabo para la selección y análisis de los diferentes artículos hallados con ayuda de bases de datos científicas y matrices de categorización, que posteriormente, facilitaron la selección de las categorías de análisis con el objetivo de explicar e integrar los conceptos trabajados.

En un cuarto momento se presenta el marco teórico de la investigación que contiene un análisis del objeto de estudio de la psicología organizacional y sus comienzos; una descripción acerca de la inclusión y exclusión laboral en el marco de la discapacidad y finalmente, la

descripción del concepto discapacidad y su relación con los conceptos mencionados anteriormente para resaltar la importancia de los procesos de inclusión laboral en esta población.

En una quinta instancia se realiza un balance documental expuesto en cuatro capítulos, donde se lleva a cabo una descripción detallada de las categorías de análisis de esta investigación, las cuales son: abordajes investigativos donde se especifica el método de selección de los documentos hallados y seleccionados; inclusión en la que se realiza un abordaje del concepto mismo a través de los años y su impacto en las esferas sociales y políticas y por último, los conceptos de discapacidad y discapacidad mental que permiten a partir de su descripción, dar cuenta de la importancia de diferenciar los tipos de discapacidad en los procesos de inclusión.

En un sexto momento, se describen los resultados donde se analizan las diferentes políticas, programas y estrategias de inclusión que cada país de América Latina implementa para llevar a cabo de manera efectiva los procesos de inclusión laboral para PcDM. En esta medida, amparados bajo las diferentes reglamentaciones, se espera que cada país brinde mayores y mejores oportunidades laborales a esta población, al tiempo en que se garantiza el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones, lo cual, debe ser de cumplimiento obligatorio por todos los Órganos del Estado.

En un séptimo punto se presenta la discusión donde se equiparan los abordajes teóricos y se señalan los argumentos que guardan similitud o diferencias en las investigaciones seleccionadas, permitiendo en esta medida, dar cuenta de la postura de algunas organizaciones para abstenerse de integrar a su equipo de trabajo PcDM y del papel que juegan los diferentes programa de apoyo y capacitación de esta población para eliminar los sesgos y barreras que limitan las oportunidades de inserción laboral.

Por último, en las conclusiones se señalan las limitaciones de esta investigación debido a la falta de información hallada sobre la inclusión laboral de PcDM en contexto latinoamericano, pues, ello dificultó la obtención de resultados claros y precisos y, además, no permitió responder a la pregunta investigativa, tal como se esperaba. Sin embargo, es posible destacar que todos los países de Latinoamérica cuentan con sus propias leyes para favorecer la creación de programas y estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades y la obtención de un empleo digno a las PcDM.

1 Planteamiento del problema

Desde la psicología organizacional, la inclusión laboral ha sido uno de los temas objeto de estudio que ha permitido identificar las dificultades, retos y beneficios que acarrea este proceso de inserción a las PcDM en un ambiente laboral; no solo desde un punto de vista psicológico sino también social y legal.

Es conveniente destacar que algunos trastornos mentales pueden provocar dificultades tanto en la interacción social como en la resolución de conflictos y el control de emociones, por mencionar algunos de los impedimentos que pueden afectar a la población discapacitada, y que pueden surgir bien sea a partir de las situaciones nuevas que se les presenten o incluso al momento de gozar de una estabilidad laboral.

Hasta el momento, no se han realizado estudios que permitan identificar las diferencias existentes entre la discapacidad física y la discapacidad mental, lo cual, podría generar brechas en los procesos de inclusión, desencadenando así, actitudes discriminantes y posiciones sesgadas que lleven posteriormente, a estigmatizar a dicha población. A raíz de esta problemática, el Ministerio del Trabajo se ha enfocado en desarrollar actividades que permitan sensibilizar y concientizar a los empresarios acerca de los mecanismos de inclusión laboral y de los servicios de intermediación laboral, rompiendo con los paradigmas tradicionales y promoviendo los derechos de esta minoría garantizando entornos laborales e inclusivos amparados bajo la Ley 1618 de 2013. En esta medida, lo que se pretende es que la comunidad laboral y los empleadores, eviten poner en tela de juicio las aptitudes de algunos individuos que, a pesar de pertenecer a esta minoría cuentan con las capacidades para desempeñarse en un puesto de trabajo determinado, y de esta manera, evitar que sean excluidos de participar en actividades que contribuyen a su desarrollo personal en sociedad y a su integración social, como lo es el trabajo, sin mencionar, que este como fuente de ingresos económicos se convierte en el principal medio para obtener recursos que resultan indispensables para su supervivencia y su bienestar, lo cual, en esta medida, se presenta como un gran obstáculo (Ley 1618, 2013).

Sin embargo, resulta imperioso para el debido proceso de inclusión laboral, evaluar las políticas empresariales que fueron halladas a partir de las diferentes investigaciones trabajadas y

en esta medida, poder identificar si estas incluyen aspectos relevantes al momento de seleccionar PcDM, tales como: el tipo de trastorno mental que posee cada persona, ya que, no todos son discapacitantes ni dificultan el óptimo desenvolvimiento para el cumplimiento de las funciones requeridas en un entorno laboral, no obstante, muchos de estos traen consigo un cúmulo de síntomas deficitarios tanto afectivos como cognitivos que representan un obstáculo para el proceso de incursión laboral; el contexto en el que se encuentran inmersos, bien sea rural o urbano, ya que, en ambos casos varía la forma de tratamiento y adaptación a la discapacidad; finalmente, el tipo de medicación, pues, en algunas ocasiones los efectos de los fármacos impiden realizar ciertas actividades que son requeridas dentro del perfil ocupacional, no obstante, en otros casos no representa impedimento alguno para que la persona pueda trabajar activamente.

Millas (como se citó en López *et al.*, 2017) plantea que para el análisis de cargos se procede a realizar un estudio de los requisitos que debe cumplir el aspirante y se deben considerar las competencias que requiere el cargo, en esta medida, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades que requiere la persona, lo que asegura una alineación con las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

En la medida entonces, en que se identifican las deficiencias y aptitudes de cada individuo, de acuerdo con el tipo de discapacidad que presenta, es necesario tener en cuenta la variedad de perfiles laborales en los que estos pueden aplicar, partiendo de que algunos cargos laborales requieren de ciertas capacidades que probablemente están más potenciadas o varía de un tipo de discapacidad a otra.

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS & Banco Mundial, 2011), un estudio del año 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo. Las tasas de empleo se corresponden con un 44% y un 75% respectivamente (Mareño, 2015, p.407).

A raíz de esto resulta indispensable evaluar las políticas de empleo e inclusión laboral que implementa cada organización, pues, la mayoría tienen una concepción de empleabilidad basada en cualidades y atributos personales omitiendo así, los intereses de un grupo minoritario.

En Colombia, por ejemplo, se construyó una herramienta denominada Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es garantizar el derecho al trabajo y al reconocimiento de las capacidades, así como de la dignidad humana de la población con discapacidad.

En Colombia, el 92,4 % de la población con discapacidad está en edad de trabajar, y entre ellos 80,0 % no trabaja ni busca trabajo. Es decir, solamente el 14,9 % de las personas con discapacidad en el país se encuentra trabajando. De las personas que se encuentran trabajando el 66,5 % son hombres y solo el 33,5 % son mujeres. Otra situación alarmante es que el 95,1 % de las personas con discapacidad no han recibido ninguna capacitación para el trabajo después de haber adquirido su discapacidad (Moreno *et al.*, 2013, p.766).

Cabe resaltar, que al incrementar las oportunidades de empleo para que las PcDM puedan desarrollar todo su potencial, también mejora su calidad de vida, pues, al disminuir la exclusión social y laboral, también hay beneficios en el aspecto emocional y físico, en la medida en que se crean rutinas definidas y significativas.

Según la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2006) 600 millones de personas en el mundo presentan algún tipo de discapacidad, y 400 millones de ellas habitan en países en vías de desarrollo. En Colombia, según el DANE, (2005): el promedio nacional, por cada 100 colombianos, 6.3 presentan limitaciones permanentes. En efecto, por cada 100 personas, entre 7.4 y 9.5 tienen limitaciones permanentes. Lo más preocupante de estas cifras es que un gran porcentaje de las personas ahí registradas no cuentan con un trabajo formal y bien remunerado (...) debido a que es conocimiento de muchos sobre la existencia de normas y leyes que respaldan la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad (Peña, 2010, p.170).

Por consiguiente, la Ley 361 de 1997 propone medidas preventivas para esta población y plantea que deben implementarse mecanismos de integración como derecho fundamental para la realización personal de aquellas personas que posean algún tipo de discapacidad y que se les discrimine en algún ámbito.

Se puede decir que en países como Colombia se han ejecutado e implementado políticas públicas de inclusión laboral que se han llevado con especial rigor gracias a la experiencia, al

tiempo de trabajo en este campo y al compromiso del Gobierno al cumplir su función social (Peña, 2010).

Las condiciones de extrema pobreza también son un agravante para las PcDM y su familia. Javier León, representante del Banco Interamericano de Desarrollo en Colombia ha revelado que cerca del 70% de esta población en América Latina cuentan con muy bajos recursos y, además, se encuentran desempleadas. En esta medida, diversas empresas de Colombia, tales como Carrefour y McDonald's, otorgan oportunidades de empleo a esta minoría, para que puedan así, contribuir económicamente en su hogar y, además, desarrollarse como personas autónomas, ya que, consideran como una de sus políticas que el fortalecimiento de las destrezas de esta población debe ser permanente (Meléndez, 2016).

Los procesos inclusivos son implementados en algunas organizaciones como estrategia clave para otorgarle un valor agregado a su compañía con base en la creación de espacios diversos. Marco D'Andrea, director ejecutivo de Experis argumenta que las estrategias inclusivas en los procesos de reclutamiento facilitan el hallazgo del personal más apto y talentoso para cargos que requieren gran capacidad de liderazgo. Por otro lado, Claudia Carrillo, Talent Engagement Manager para Colombia y Venezuela de Diageo, también reconoce que implementar las políticas de inclusión en las compañías implica entender las diferencias y la diversidad para lograr rentabilidad y crecimiento laboral.

Otras investigaciones sobre las diferencias existentes en algunos factores personales, sociales, y conductuales de PcDM, han revelado que la discriminación laboral también radica en el género y la edad, es decir, ser mujer y tener cierto tipo de discapacidad ya sea mental o física, supone una posición de desventaja para el acceso al mercado de trabajo respecto a los hombres con discapacidad. De igual manera, las personas más jóvenes y las de mayor edad también presentan pocas o bajas posibilidades de acceder a un empleo estable. Por lo tanto, la edad puede ser un factor que repercute en la participación en el mercado de trabajo en la población de personas con y sin discapacidad (Begoña y Pérez, 2016).

Con base en lo anterior, es posible concluir que las estrategias y programas de inserción laboral para PcDM, les permitirá a estas, beneficiar en gran medida su capacitación en el mercado laboral, su autonomía, sus ingresos económicos y finalmente, su capacidad de establecer vínculos

interpersonales significativos con otras personas, lo que permitirá a mediano o largo plazo, la recuperación psicosocial y el mejoramiento notorio en el bienestar y calidad de vida de los mismos.

Así pues, en las organizaciones los procesos de selección están encaminados a elegir el empleado más apto para el puesto más adecuado. Sin embargo, en el momento de realizar dichos procesos, se puede dificultar el descubrimiento de comportamientos o rasgos que indiquen si una persona posee o no determinada discapacidad mental, puesto que, algunos de estos pueden pasar desapercibidos.

En este sentido, es importante resaltar que las convocatorias no están diseñadas de manera universal, por lo tanto, las organizaciones deben planificar una estrategia necesaria para que estas sean dirigidas a las PcDM, teniendo en cuenta diversos aspectos, tales como: el estudio de las necesidades del puesto de trabajo; la identificación de los tipos de población con discapacidad a la que podría estar destinada la convocatoria; la identificación de lo que motiva a la empresa para iniciar el proceso de inclusión laboral; la definición de las técnicas que serán empleadas para el proceso de convocatoria; determinar cuáles son las posibles entidades, fundaciones e instituciones públicas y privadas que pueden apoyar el proceso; finalmente, diseñar la convocatoria ajustando tanto los contenidos como las imágenes empleadas para esta población, teniendo en cuenta además, que el avance de la tecnología ha producido un cambio significativo en relación con los sistemas tradicionales, por ende, esta herramienta puede convertirse en un medio para mejorar las ofertas laborales, atrayendo así, a población con discapacidad (López *et al.*, 2017).

Es de anotar que diversas investigaciones han concluido que la inclusión laboral de esta población favorece su independencia y autonomía económica, la creación de relaciones interpersonales y la participación social, lo cual, permite disminuir la discriminación y exclusión de quienes no los consideran aptos para participar de estas y otras actividades dentro de un marco social y laboral.

En consecuencia, la sostenibilidad social debe desenvolverse en una sociedad inclusiva, por lo tanto, la participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general, así como de las PcDM. Los centros especiales de

empleo contribuyen de esta manera, a aumentar las tasas de actividad y el acceso a un empleo remunerado de esta población (Novo, 2017).

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los abordajes investigativos de los últimos diez años, que se han realizado en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales?

2 Justificación

Esta investigación se realizará a partir de una revisión documental de las investigaciones más recientes llevadas a cabo acerca de la inserción laboral de PcDM en contexto latinoamericano. Este tema es de suma importancia para el área de la Psicología organizacional, en tanto el concepto de inclusión laboral debe ser pensado desde las políticas empresariales para generar espacios y oportunidades que beneficien a la población en condición de discapacidad. Es importante, además, para el área de la Psicología Social y la Sociología, pues, el concepto de exclusión e inclusión son producto de los estigmas culturales y sociales propios de una comunidad que, por lo general, atañen a las personas en condición de vulnerabilidad, en este caso, con discapacidad, y que limitan su participación en diferentes aspectos de la vida tales como, social, económico y laboral.

Por ello, al describir los diferentes abordajes metodológicos que permiten el análisis de esta problemática, pretendo aportar elementos que permitan posteriormente, evaluar las políticas inclusivas implementadas por las diferentes organizaciones de empleo, ya que, la aplicación de estas, según diversos autores, otorga beneficios para las mismas instituciones en tanto logran un mayor valor competitivo en el mercado laboral al disminuir la discriminación; la privación de la participación y la falta de ofertas y oportunidades para las PcDM. Por otro lado, esta población también se beneficia de dichas estrategias inclusivas, en la medida en que se les brinda la oportunidad de ser productivos y proactivos y no se les aísla o priva de realizar otras actividades debido a su condición médica, siendo así, una opción favorable que les permite ser autosuficientes y autónomos para ayudar económicamente a su familia y también responder por sí mismos.

La presente investigación pretende, además, a partir de la producción investigativa hallada, ser insumo para indagar las políticas empresariales o propuestas de inclusión que son viables a nivel organizacional para facilitar los procesos de inserción laboral y que, en esta medida, permiten cambiar la perspectiva que poseen algunas empresas acerca del por qué es adecuado o no es rentable incluir personal con discapacidad en la nómina, y así, poder otorgarles

a estas, un empleo estable y remunerado sin excluirlos o discriminarlos por su condición de discapacidad.

Finalmente, es importante resaltar partiendo de los postulados desarrollados, los posibles beneficios que esta minoría obtiene al desempeñar un papel más activo dentro de la sociedad, que le permita desarrollar y aprender habilidades, con las que pueda hacer más llevadera su condición.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar los abordajes investigativos que se han realizado en los últimos diez años en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales.

3.2 Objetivos específicos

- Describir las categorías conceptuales trabajadas a partir del contenido de las investigaciones halladas acerca de la inclusión y la discapacidad mental.
- Seleccionar la producción investigativa realizando un acercamiento desde un rastreo metodológico, acerca de la inserción laboral de PcDM.
- Identificar la producción investigativa hallada sobre los procesos de inserción laboral de la población con discapacidad mental.
- Equiparar los abordajes metodológicos y teóricos, hallados en las investigaciones realizadas en los últimos diez años sobre la inclusión laboral de PcDM.
- Categorizar dichas investigaciones para posteriormente, comparar las distintas posturas teóricas y metodológicas sobre la inclusión de PcDM en el mercado laboral.

4 Metodología

4.1 Enfoque metodológico

En la presente investigación se hace uso de un enfoque cualitativo, específicamente estado del arte o investigación documental, teniendo en cuenta que se realiza una revisión cuidadosa de informes investigativos y artículos científicos que permiten recabar información acerca de los procesos y estrategias de inclusión laboral que se han implementado o no, dentro del contexto latinoamericano con PcDM.

A partir de la recolección y validación de estos trabajos de corte teórico, se realizará posteriormente, el análisis y la interpretación de los mismos, con el fin de identificar las diferentes perspectivas y visiones que se tienen acerca de la inclusión laboral de PcDM. En esta medida, la revisión documental facilitará el proceso de ubicación, selección y consulta de las fuentes y documentos necesarios para el abordaje de esta investigación.

Así pues, el estado del arte, siendo una modalidad de investigación documental, permite que, a partir de la selección de dicho material investigativo, se realice una construcción e interpretación reflexiva y crítica (Galeano, 2004). Ello, posibilita dar sentido a aquellas fuentes escritas y documentos que fueron seleccionados por ser apropiados y relevantes, no solo para el tema y desarrollo de esta investigación, sino también, porque corresponden a la delimitación espacio temporal de la misma, es decir, investigaciones realizadas dentro del contexto latinoamericano y que datan de los últimos diez años.

4.2 Diseño metodológico

- En un primer momento, se planteará una búsqueda cuidadosa y exhaustiva en diferentes bases de datos, de artículos e informes científicos, que posean palabras claves, tales como: inclusión laboral; personas con discapacidad mental e inclusión en Latinoamérica; empleo y personas con discapacidad, y, por último, discapacidad mental y trabajo.

- En un segundo momento, se seleccionarán los documentos e informes más relevantes de acuerdo con el objetivo de la investigación, y que, además, resulten pertinentes y apropiados para el estudio del tema de esta investigación. Esto será posible gracias a la implementación de técnicas de análisis adecuadas para la selección de la información útil y relevante, tales como el análisis de contenido, el cual, permitirá la clasificación de estos datos partiendo de su intencionalidad y temática.

- En un tercer momento, para obtener un registro ágil y útil de la información seleccionada, se utilizará una matriz de categorización, la cual, permitirá agrupar diferentes artículos por categoría, de acuerdo con la similitud en sus posturas y perspectivas desarrolladas. Dicha matriz, estaría compuesta por palabras claves, las fuentes debidamente referenciadas de los artículos científicos, un breve resumen y, finalmente, la descripción de cada categoría, las cuales, estarán codificadas por colores para que resulte más práctico diferenciarlas unas de otras e identificarlas.

- Posteriormente, se procederá a organizar los datos partiendo de la matriz de categorización y se prepararán los mismos para el análisis detallado y su interpretación. Para ello, se realizará una lectura comparativa de los documentos que comparten cierta similitud en sus elementos, a partir de esto, se harán anotaciones interpretativas y cuadros comparativos para identificar los patrones de información en los datos.

- Finalmente, se realizará una triangulación de la información, es decir, partiendo del hallazgo, selección y análisis de fuentes complementarias será posible constatar o confrontar la información con las principales fuentes (Galeano, 2004). Esto facilitará en última instancia, la elaboración del informe con su correspondiente síntesis acerca del fenómeno que se está analizando en esta investigación.

4.3 Estrategia metodológica

Esta investigación partirá de un exhaustivo rastreo de documentos clasificados como artículos científicos, investigaciones académicas y a su vez, entrevistas o trabajos de campo. Dicha información será recolectada a través de bases de datos científicas que permitirán darle un

soporte de validez a las fuentes halladas. Los criterios para la selección de los mismos estarán enfocados en el concepto de inclusión y exclusión laboral y discapacidad mental en contexto latinoamericano.

Posterior a ello, se realizará el debido análisis y selección de la información más relevante y acorde con los objetivos de la investigación, recurriendo a diferentes estrategias de rastreo, tales como: palabras claves; resúmenes, anotaciones interpretativas, cuadros comparativos y finalmente, una matriz de categorización que favorecerá la agrupación por categoría de cada documento hallado.

Finalmente, se procederá a la organización de los datos para la elaboración del informe final que permitirá dar cuenta del fenómeno de la inclusión laboral de PcDM en contexto latinoamericano.

4.4 Unidad de análisis

Con base en la técnica de análisis de contenido, será posible observar y analizar los artículos investigativos que se obtendrán a partir de la búsqueda en las diferentes bases de datos, para identificar e interpretar, no solo la intención comunicativa de los autores, sino también, la naturaleza del discurso.

Dicho análisis, permitirá, además, la construcción de una matriz de categorización en donde se agrupa la información por categorías y a su vez, las palabras claves de cada artículo como una unidad de registro que condensa el contenido semántico del texto para analizar las relaciones de semejanza y diferencia con otras unidades de registro pertenecientes a otros artículos y en esta medida, poder construir otras estructuras o sistemas de categorías que facilite en otra instancia, la interpretación de la información agrupada en dicha matriz.

Posteriormente, a partir de dicho análisis textual, se procederá a construir un meta-texto analítico con el fin de darle sentido a la información obtenida, transformando cada texto dándole así, una interpretación adecuada que cumpla con los objetivos propuestos en la investigación. Esto será posible gracias a que, al analizar cada documento, se harán anotaciones interpretativas

de la información relevante, se subrayará la misma y a su vez, se realizarán cuadros comparativos para el análisis detallado de la información.

Así pues, esta producción textual que se irá construyendo con las lecturas y comprensión de cada documento, permitirá también, que se realice un análisis a nivel semántico de los mismos, que se basará tanto en el sistema categorial o matriz mencionada anteriormente, como en la temática que cada uno desarrolla.

4.5 Categorías de análisis

Con el objetivo de explicar e integrar los conceptos, se retoman algunos planteamientos que se han desarrollado con respecto a la inclusión laboral de las PcDM. En primera instancia, se toma como base un tema relevante dentro del campo del mercado laboral: la inserción laboral. Con respecto a este, solo hasta el año 2013, se instauró una ley en Colombia para garantizar el cumplimiento de los derechos de las PcDM, y de esta manera, fomentar la participación de dicha población en diferentes actividades sociales y laborales, incrementando a su vez, las oportunidades de empleo y fomentando, entornos inclusivos y accesibles libres de discriminación y exclusión. En consecuencia, se justifica analizar los fenómenos de discapacidad mental y acceso al mercado laboral, desarrollados alrededor de su incidencia en la adultez, las estrategias y políticas de inclusión laboral, las capacidades y aptitudes de esta población, y las perspectivas desde un enfoque de género. Algunas categorías en las que se basará el análisis de la información a recolectar son:

- **Abordajes investigativos de la discapacidad**
- **Inclusión**
- **Discapacidad física**
- **Discapacidad mental**

4.6 Técnicas de recolección de información y análisis

Las técnicas que serán utilizadas en el desarrollo de esta investigación son cualitativas y responden a una revisión de documentos y estado del arte.

- La primera técnica que se utilizará en esta investigación consistirá en el rastreo de información en bases de datos confiables y valiosas, con ayuda de descriptores claves tales como la inclusión laboral y la discapacidad, lo cual, permitirá seleccionar las fuentes secundarias y los documentos útiles para esta investigación.

- La segunda técnica consistirá en la implementación de una matriz de categorización (ver anexo 1), en la cual, se referenciarán las fuentes y unidades de documentación seleccionadas; además, se incluirán las palabras claves de cada artículo; un breve resumen de los mismos y, por último, una descripción breve de la categoría en la que será agrupada cada texto. Por categoría, se agruparán alrededor de cuatro artículos, dando como resultado, un total de ocho categorías alusivas a la inclusión laboral de personas con discapacidades tanto físicas, como mentales. Posteriormente, se realizará el análisis de cada documento subrayando los apartados más relevantes, e igualmente, se constatará esta información con la descripción de las categorías propuestas en la matriz. Este proceso de categorización es de criterio inductivo, es decir, dichas categorías serán construidas con el avance del análisis e interpretación de los datos recopilados.

- La tercera técnica utilizada será la codificación por colores de cada categoría, para lograr identificarlas y diferenciarlas de una manera más útil, en esta medida, será posible convertir los “datos en bruto” a una información más organizada y debidamente clasificada.

- Finalmente, la cuarta técnica consistirá en la teorización, es decir, partiendo del análisis y la interpretación de los datos seleccionados para esta investigación, se realizarán anotaciones interpretativas, resúmenes y cuadros comparativos catalogados por texto (ver anexo 2), que permitirán agrupar y sintetizar la información recolectada, para constatarla entre sí y seleccionar la información más útil y relevante y a su vez, descartar aquella que no será adecuada para alcanzar el objetivo general de esta investigación.

4.7 Población y muestra

Población: este estudio se realiza a partir de documentos, informes y artículos científicos, correspondientes a investigaciones realizadas durante los últimos diez años en contexto latinoamericano, acerca de la inclusión laboral de PcDM.

Se utilizará en esta investigación un muestreo probabilístico por racimos o conglomerados. Teniendo en cuenta que la población hace referencia a los documentos e investigaciones que han abordado este tema dentro de un contexto latinoamericano, se parte de la diferenciación entre la unidad de análisis y la unidad muestral, esta última se refiere al racimo por el cual se va a acceder a dicha unidad (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). En esta medida, las unidades de análisis se encapsularán en determinados lugares geográficos, es decir, teniendo en cuenta el total de países latinoamericanos, se procederá a seleccionar los países en los que más se han realizado investigaciones sobre este tema a partir de un proceso aleatorio, y con base en ello, de cada país se tomará cierta cantidad de documentos para constituir la muestra total.

4.8 Descripción de las fases del proceso metodológico

En una primera fase se realizará el rastreo de la información en bases de datos confiables y a partir de allí, se construirá el marco teórico de la investigación y el informe final.

En una segunda fase se hará la revisión y el ajuste de la información hallada y, además, se seleccionarán las fuentes más relevantes.

En una tercera fase se construirá una matriz de categorización facilitará el registro de cada uno de los datos recolectados.

En una cuarta fase se utilizarán instrumentos como cuadros comparativos, anotaciones y resúmenes para el registro de la información de una manera más organizada.

En una quinta fase se realizará la triangulación de la información.

En una sexta y última fase se hará la entrega del informe final con el desarrollo de las hipótesis y los objetivos planteados.

4.9 Criterios éticos

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006, correspondiente al código deontológico y bioético del ejercicio de la psicología en Colombia, se tendrán en cuenta los siguientes artículos para el correcto desarrollo de esta investigación.

El Artículo 17 de la Ley 1090 (2006) plantea: “El profesional en sus informes escritos, deberá ser sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas de desvaloración discriminatorias del género, raza o condición social” (p.35). Esto teniendo en cuenta que la investigación realizada abordará aspectos de inclusión en población vulnerable, como lo son, las personas con discapacidades físicas y mentales.

Por otra parte, es importante también, tener en cuenta el Artículo 49 de la Ley 1090 que argumenta:

Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización (Ley 1090, 2006, p. 43).

En esta medida, es importante ser cuidadosos con la elección de la metodología y los materiales que serán utilizados para llevar a cabo la investigación, pues, debemos apoyarnos en criterios éticos para la elección de los mismos.

De la misma manera, el Artículo 51 de la Ley 1090 asegura:

Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones: a) Que el problema por investigar sea importante; b) Que sólo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información; c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación (Ley 1090, 2006, p.44).

Proporcionar información verídica, confiable y completa es la base para que una investigación pueda ser comprendida, debidamente interpretada y correctamente utilizada y constatada con otras fuentes.

Por otra parte, el Artículo 55 de la Ley 1090 (2006) hace alusión a: “Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o

condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darles uso indebido a los hallazgos” (p.45).

Finalmente, el Artículo 56 de la Ley 1090 plantea:

Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores (Ley 1090, 2006, p.45).

Es importante en este apartado mencionar que todas las fuentes deben ser debidamente referenciadas con base en los criterios de derechos de autor.

4.10 Criterios de validez

Esta investigación posee validez de contenido en la medida en que todas las técnicas de recolección y de análisis de datos utilizadas, posibilitan el estudio de la muestra y de los aspectos que son objeto de estudio. Por lo tanto, la implementación de estas técnicas permite determinar que el contenido de esta investigación es pertinente, claro y relevante.

En otras palabras, esta investigación al ser una revisión documental, se basa en la interpretación y análisis de artículos científicos cuya búsqueda proviene de diferentes bases de datos valiosas y confiables. Este proceso de rastreo de la información, permitirá que se realice no solo la selección de los datos de una manera rigurosa y minuciosa, sino también, la selección de una muestra representativa apropiada para el estudio. En esta medida, es posible afirmar que, al recurrir a varios artículos provenientes de un proceso de selección riguroso en diferentes bases de datos, y que además de constatar dicha información a través de cuadros comparativos y de una matriz de categorización, la investigación obtiene mayor validez en el campo de las ciencias sociales y humanas y, por consiguiente, mayor confiabilidad en los instrumentos o técnicas utilizadas para la recolección de la información.

5 Marco teórico

En el presente trabajo para abordar la inclusión laboral y la discapacidad, se requiere de un abordaje metodológico y teórico de diversos autores, para los cuales, es importante un acercamiento de los antecedentes, tanto de la Psicología Organizacional en tanto disciplina, como de la exclusión e inclusión desde una perspectiva social.

5.1 Psicología organizacional

Blanch y Howard (como se citó en Beléndez, 2002) afirman que la Psicología Organizacional propiamente dicha, surge a finales del siglo XIX y a comienzos del siglo XX, a raíz de los diversos cambios que afectaron las condiciones sociales y económicas de la sociedad industrial para la época y que, además, generaron modificaciones en la naturaleza del trabajo y de las organizaciones.

Posterior a dichos cambios y modificaciones, la Psicología del Trabajo logró definirse como:

El estudio de las características individuales que influyen en el comportamiento en el trabajo con el objeto de mejorar el rendimiento y aumentar la satisfacción del empleado. Por consiguiente, en sus etapas iniciales, la Psicología del Trabajo se podía definir como la disciplina científica de tipo aplicado, centrada en estudiar la conducta de las personas en el trabajo, analizada está en un plano individual (Alcover, 2000, p.95).

Por ende, el objeto de estudio de esta disciplina se amplió de manera progresiva, en la medida en que no se limitó exclusivamente al estudio de las conductas observables de los empleados, sino que también, se centró en aquellas experiencias y fenómenos asociados al ámbito de lo laboral que escapaban de aquello que se manifestaba a simple vista. Además, se incorporó el aspecto interpersonal y grupal, en lugar, de lo que anteriormente se estudiaba que eran, los fenómenos netamente individuales, pues, el estudio de la conducta y las experiencias laborales se hacen en el triple plano personal, interpersonal y organizacional-social. (Alcover *et al.*, 2012).

A partir de ello, es posible argumentar, que, gracias a esta ampliación del objeto de estudio, la Psicología del Trabajo pudo conectarse con otras disciplinas afines, tales como la Psicología Clínica y la Psicología Evolutiva.

Hasta el día de hoy, el trabajo se ha convertido en un aspecto fundamental de los seres humanos, de allí, que diferentes autores hicieran hincapié y enfocaran sus investigaciones en la importancia de éste, definiéndolo, además, como el conjunto de actividades que permite prestar productos y servicios y obtener una retribución por ello (Peiró *et al.*, 1996).

En consecuencia, se pone de manifiesto que la actividad laboral no se encuentra permeada solo por la realidad objetiva, sino también, por componentes psicosociales que resultan de la interacción entre las personas con determinados grupos en el mismo contexto laboral.

De igual importancia, tales como: el desarrollo, la supervivencia y la efectividad de las organizaciones, y especialmente en lo que atañe a las formas de trabajar y a las relaciones de las personas con su trabajo (Gómez, 2015, p.10).

Las organizaciones entonces, son vistas como sistemas socio-culturales y construcciones sociales que se constituyen a partir del lenguaje y de las prácticas organizacionales. La cultura se convierte, además, en un aspecto fundamental para entender la organización, implementando así, estrategias políticas para afrontar los fenómenos de cambio interno, para determinar las coordenadas del clima de una organización, y finalmente, para comprender el concepto de eficacia que sostiene a la misma (Beléndez, 2002).

La psicología debe, por ende, tener un enfoque de eficacia ligado a la organización, articulado al logro de resultados de la misma, reconociendo las necesidades de los empleados, no como subordinados a determinada labor o puesto de trabajo sino como sujetos interdependientes.

Aquellas competencias que requiere un psicólogo organizacional para ser idóneo en su labor, son: espíritu colaborativo; mentalidad multidisciplinaria; mentalidad abierta; aquiescencia; sentido de urgencia; prospección e incorporación de la tecnología; humanismo; y colectivismo (como comprensión de la interdependencia) (Handler, 2014). Además, aquello que da legitimidad a su quehacer como psicólogo organizacional es su desempeño bajo los principios éticos profesionales.

Así pues, el abordaje del concepto Psicología Organizacional es importante para el desarrollo de esta investigación en la medida en que, a partir del mismo, se desliga uno de los

conceptos más relevantes en materia de inclusión laboral: la seguridad en el trabajo, que concierne al sistema general de riesgos laborales.

El Ministerio del Trabajo argumenta:

El Sistema General de Riesgos Laborales articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos al tiempo de atender los siniestros laborales por medio de las prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes (Ministerio del Trabajo, [IDEAM], s.f.)

En esta medida, la prevención y protección de los trabajadores es un factor de suma importancia en cualquier organización, pues, tanto las enfermedades como los accidentes laborales pueden surgir de manera repentina.

El Decreto Ley 1295 establece que las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes y enfermedades laborales hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (SURA, 1994).

Este sistema posee ciertas características que son información relevante para empleados y empleadores, tales como: se encuentra controlado y dirigido por el Estado; las entidades están en el deber de proporcionar la afiliación de todos los empleadores y trabajadores dependientes de lo contrario, se procederán a realizar sanciones legales amparado por el Decreto Ley 1295; la elección por pertenecer a las entidades prestadoras de este servicio es libre y voluntaria por parte del empleador, de allí, que la obligación del pago de cotizaciones de este sistema están a cargo de los mismos, desde el principio de la afiliación al empleado (SURA, 1994).

El objetivo principal de este sistema hace alusión a la prevención, protección y atención de los trabajadores en caso de enfermedad o accidentalidad laboral. De allí, surgen diversas estrategias que son empleadas para la consecución de dicho objetivo, estas son: actividades de prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; atención al trabajador en caso de presentarse un accidente o una enfermedad laboral; reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por incapacidad o invalidez como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales; finalmente, reconocimiento del origen de los accidentes y enfermedades que acontecen en el lugar de trabajo (Seguros Bolívar, 2020).

Organizaciones como AXA COLPATRIA ubicadas en Colombia, han implementado estrategias para brindarle atención inmediata a sus empleados en caso de emergencia naturales o antrópicas. Así, con ayuda de un conjunto de voluntarios pertenecientes a la misma organización y que han sido capacitados previamente en primeros auxilios, control de incendios, evacuación, rescate, comunicación a los entes de emergencia, entre otros, pretenden minimizar el efecto de un evento inesperado que pueda poner en riesgo la vida e integridad de los trabajadores, así como de los bienes de la empresa.

Las brigadas de emergencias son otra de las estrategias que las organizaciones pueden implementar para cimentar una cultura de la prevención y para responder de forma óptima ante eventos fortuitos. Es urgente y necesario que en toda organización se conformen estos equipos y se destinen los recursos técnicos y económicos para su capacitación y puesta en marcha. Hacerlo puede ser la diferencia entre una tragedia de gran magnitud o un evento con mínimas consecuencias (Zuloaga *et al.*, 2019).

La identificación, prevención y reducción de riesgos es de vital importancia para el buen funcionamiento y la competitividad de toda organización empresarial.

Otra de las estrategias implementadas por AXA COLPATRIA para disminuir riesgos laborales es la automatización, que surge debido a la evaluación de los nuevos riesgos relacionados con el estrés, producido por condiciones de trabajo más intensas y a un ritmo más acelerado (Zuloaga *et al.*, 2019).

La automatización acarrea ciertos beneficios en tanto permite reducir la accidentalidad y enfermedad de los empleados como producto de la exposición a sustancias peligrosas, lesiones por cortes, laceraciones o quemaduras como consecuencia de la manipulación de materiales, así como también, implica aspectos menos positivos relacionados con la transformación de las condiciones de trabajo que predisponen a los empleados a otros factores de riesgo.

Esta técnica está siendo empleada en cada vez un mayor número de organizaciones, por lo que, implicará un cambio en las condiciones conocidas de trabajo debido a una consecuente disminución del empleo en determinadas áreas, por ello, se requerirán nuevos conocimientos y personal, quizás más calificado para una diversidad de tareas (Zuloaga *et al.*, 2019).

Son diversas las estrategias que se pueden implementar en una organización para reducir los riesgos de accidentalidad laboral, por lo tanto, es fundamental, que tanto los empleados como empleadores estén bien informados acerca de los beneficios y objetivos de afiliación a un sistema de riesgos laborales, pues, de no hacerlo, ello traería consecuencias legales y pérdidas para su organización.

5.2 Inclusión y exclusión laboral en el marco de la discapacidad

La exclusión social es un término que desde los años 70, ha hecho alusión a aquellas personas consideradas “problemas sociales” porque no gozaban de la protección de la seguridad social. Posteriormente, en la década de los 90, este término tomó fuerza, con el neoliberalismo, cuando comenzaron a registrarse el desempleo, la desocupación, la privación y la pobreza (Sobol, 2005).

Partiendo de la revisión de varios estudios, Sobol se ha encargado de abordar las formas en que la exclusión social se ha manifestado en diferentes países, y han permitido a su vez, la medición de la exclusión social cuyo concepto está relacionado con los factores de riesgos sociales tales como, la dificultad de acceso a un trabajo, la pobreza, la discriminación por género, la discriminación política, entre otros (Sobol, 2005).

La exclusión social es un fenómeno multidimensional que tiende a separar a los individuos que gozan de ciertos derechos sociales tales como el trabajo, la educación, la salud, la cultura, la economía y la política, de aquellos que no tienen acceso a los mismos, o cuyo acceso es muy limitado (Jiménez, 2008).

Por otro lado, el concepto de inclusión hace referencia al enfoque que responde de manera positiva a la diversidad y a las diferencias de las personas, entendiendo que es una oportunidad para el mejoramiento de la sociedad a través de la participación activa en ámbitos educativos, familiares, laborales, sociales y culturales (UNESCO, 2005).

La inclusión es producto de la agregación a determinados segmentos de la sociedad. La agregación se producirá a través de unidades menores de la comunidad, la familia y la residencia.

La exclusión se producirá, al generarse un hecho fortuito, el destierro, el traslado, etc. En este tipo de sociedades se requiere estar incluido en algún segmento (Rodríguez, 2009).

A partir de esto, el Estado fija un marco de acción para que las políticas públicas en esta medida, puedan articularse en acciones dirigidas a todos los aspectos de la vida comunitaria (Rodríguez, 2009).

De la misma manera, la inclusión tampoco es estática y depende de las variables sociográficas y demográficas, sin embargo, el concepto de exclusión está más relacionado con aspectos económicos. Por ende, la exclusión social, se da en gran medida por la segmentación laboral, ya que esta favorece la integración económica de los individuos (Pedraza, 2012).

Sin acceso a un empleo, el ser humano está limitado a ciertos aspectos fundamentales que le permiten garantizar su bienestar y supervivencia, a su vez, tampoco puede participar de los diferentes beneficios que le otorga el mercado laboral en tanto participación social y comunitaria. Así pues, el empleo, favorece la integración económica del individuo e igualmente, el bienestar y la calidad de vida del mismo.

Pedraza (2012) afirma que: “La desventaja causada por la segmentación laboral retroalimenta los obstáculos que ejercen sobre los individuos las privaciones de otras dimensiones de la exclusión social (física, capital humano, económica, capital social y política), y viceversa” (p.144). El empleo favorece la inclusión, y les brinda la oportunidad a los individuos de la normalización de diferentes aspectos de la vida, tanto económicos como productivos.

En Colombia, por ejemplo, la exclusión social se da más por diferentes dimensiones, que son: las dimensiones físicas que incluyen la vivienda, la localización de ésta y los accesos que tienen. La dimensión de capital humano: la cual incluye la educación y la salud. La dimensión económica, la social, la política y la laboral (Pedraza, 2012).

Recopilando, el trabajo entonces, permite a los individuos su realización personal: les proporciona status y prestigio social, en tanto se convierte en una fuente de reconocimiento por parte del otros; contribuye a la construcción de la identidad personal; favorece la independencia económica de quien posee un empleo estable y remunerado; brinda oportunidades para el mejoramiento de las relaciones interpersonales; se convierte en un marco de referencia de

actividad regular; brinda oportunidades para el desarrollo de habilidades y destrezas; transmite normas y finalmente, otorga bienestar (Alcover *et al.*, 2012).

La creación de espacios inclusivos dentro de las organizaciones, permite romper con los diferentes sesgos y paradigmas de discriminación, para que el individuo logre vincularse satisfactoriamente en diferentes espacios sociales y comunitarios y que, además, se convierta en alguien productivo e independiente.

5.3 Discapacidad

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (Hermida y Mateos, 2010).

La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que entró en vigencia desde el 2006, tiene como objetivo: “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (ONU, 2008).

Existen diferentes tipos de discapacidad, estas pueden ser físicas, mentales o cognitivas, intelectuales y sensoriales, cada una posee diversidades funcionales tales como del movimiento, del habla, inmunológicas, entre otros. Por ello, dependiendo del tipo de deficiencia las necesidades y las barreras sociales cambian.

Tanto las discapacidades físicas como mentales pueden suponer un aislamiento social y laboral de quienes la padecen debido a que hay un estigma sociocultural acerca de las capacidades y habilidades para que estos participen en actividades cotidianas. De allí, que se creen políticas o leyes de inclusión que permitan un desempeño activo de estos y un proceso de participación e inserción efectivo.

Anteriormente, a las personas que tenían algún defecto físico, sensorial o mental se les tenía como “inútiles” y, por tanto, eran escondidas de la sociedad; en diferentes épocas y lugares

del mundo se ha llegado al punto de eliminarlas. Este concepto está completamente ligado al campo laboral, donde una persona inválida lo es cuando las opciones de obtener y conservar un empleo quedan reducidas a una deficiencia de carácter físico o mental (Naranjo, 2006).

Por medio del trabajo, las personas crean en beneficio o de otros pilares para su crecimiento intelectual y económico dentro de la sociedad. Es posible inferir que el derecho de las personas con discapacidad ya sea física, mental y sensorial, incluye el desenvolvimiento en la selección para la inserción en el mercado laboral, así mismo, competir con otros candidatos con las mismas deficiencias (Ribas, Domingues y Fontana, 2013).

A partir de lo mencionado anteriormente, resulta importante determinar el tipo de discapacidad que posee cada individuo, para así, identificar las diversidades funcionales o aptitudes que le van a permitir desempeñar sus funciones en el ámbito laboral de una manera óptima y eficaz.

Algunos autores se han enfocado en desarrollar el concepto de Discapacidad Intelectual y los procesos inclusivos de esta población en contextos laborales, ya que, el trabajo es un aspecto significativo en sus vidas y una ocupación importante que les otorga identidad. No obstante, el proceso de inclusión se ve permeado por las dificultades que estos presentan a raíz de su condición, pues, las personas con discapacidad intelectual tienen problemas para comprender los símbolos utilizados para conceptualizar la vida cotidiana (Goransson & Wallgren, 1982). Además, las interacciones con los pares no discapacitados se ven obstaculizadas por una variedad de factores tales como, un pobre sentido de sí mismo o un pobre autoconcepto, que surge del conocimiento de pertenecer a un grupo desfigurado (Szivos, 1993).

La discapacidad intelectual comprende dificultades globales del desarrollo y del aprendizaje. Afecta la capacidad de las personas para aprender y dificulta o interrumpe el desarrollo completo de sus capacidades cognitivas y de otras áreas importantes del desarrollo, tales como la comunicación, el autocuidado, las relaciones interpersonales, entre otras, influyendo en la adaptación al entorno (Peredo, 2016).

La AAMR (Asociación Americana para el Retraso Mental) y el Comité de Terminología y Clasificación (2002) afirman: “Discapacidad intelectual es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, tal

como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (p.09).

A pesar de ello, algunos estudios han demostrado que las personas con discapacidad intelectual, tienen una fuerte habituación, una comprensión realista de sus responsabilidades y una organización de rutinas bien desarrolladas que les permite tener éxito en el trabajo si se implementan estrategias que faciliten su adaptación al entorno y el despliegue de sus aptitudes (Kahlin y Haglund, 2009).

Otros autores han dirigido sus investigaciones al desarrollo del concepto de discapacidad psíquica o mental. Esta discapacidad se manifiesta por alteraciones en el desarrollo intelectual o por enfermedad mental, que pueden interferir en sus relaciones interpersonales y en su adaptación a diversas situaciones y entornos. La discapacidad psíquica es mucho más difícil de entender, de comprender.

En el caso de la discapacidad psíquica, lo mental está marcado porque supone una merma de las capacidades intelectuales y una puesta en entredicho de una racionalidad normal (...) La persona con discapacidad psíquica se presenta como alguien que no puede manejar estructuras de pensamiento complejas y abstractas (López y Seco, 2005, p. 14).

La discapacidad psíquica sería entonces, originada por una deficiencia de una condición de salud de tipo mental o psíquico como la esquizofrenia, el trastorno del estado ánimo, o algún síndrome orgánico, entre otros (Díaz y Chacón, 2006).

Con respecto a la inserción laboral de esta población, algunos autores plantean que es poco realista afirmar o pretender que todas las personas con discapacidad psíquica pueden realizar hábil y eficazmente un trabajo en el mercado laboral ordinario, y vivir con total independencia, sin embargo, lo que sí es posible afirmar, es que existen muchas personas con capacidad suficiente para adquirir los conocimientos, hábitos y actitudes necesarios para vivir autónomamente y desarrollar tareas laborales, de diversos niveles de complejidad, aunque sea con supervisión (Valls y Martínez, 2005).

Para tener entonces, un proceso de inclusión laboral efectivo de las PcD por parte de las organizaciones, resulta indispensable la evaluación de las capacidades de esta población (Moreno *et al.*, 2013). Estos autores crearon una herramienta denominada Valoración de la Capacidad Ocupacional de las PcD. El concepto de igualdad implica reconocer las diferencias de las

personas -con y sin discapacidad- para que se les proporcionen los recursos y ajustes razonables que requieren para su desempeño de acuerdo con sus capacidades y necesidades. Se proporcionó, además, una Evaluación Funcional y una Evaluación de la Capacidad Funcional que abarca componente corporal, individual y contextual, y la funcionalidad de la persona. Se encontró que también pueden funcionar como un instrumento destinado a apoyar políticas que promuevan la inclusión laboral de las PcD.

Asimismo, Cárdenas, Moreno y Álvarez (2012) realizaron un análisis cuantitativo y cualitativo de los procesos de valoración ocupacional de las PcD en Colombia. Los hallazgos de este análisis permitirían la construcción de un instrumento que permita apoyar la efectividad de los procesos de valoración ocupacional.

Por otro lado, desde la perspectiva de género, algunas investigaciones sugieren que existe una diferencia notoria en las posibilidades laborales que se ofrecen a las mujeres con discapacidad, en relación con los hombres que se encuentran bajo la misma condición.

Esto puede deberse a que se ha invisibilizado la particularidad de las mujeres en condiciones de discapacidad y, por lo tanto, ello erige barreras que dificultan el ejercicio de derechos y responsabilidades como personas, la plena participación social y la consecución de objetivos de vida esenciales (Pineda y Luna, 2018).

Según estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aproximadamente 15% de la población mundial, la mayoría de los cuales son mujeres, niños y personas pobres de avanzada edad padecen alguna discapacidad. En relación a los grupos más vulnerables, es necesario poner un mayor énfasis en programas de apoyo para mujeres en condición de discapacidad con hijos o en estado de embarazo, mediante el diseño de óptimas estrategias de capacitación y acompañamiento (Espinosa, 2016).

En esta medida, la perspectiva de género debe ser transversalizada, como estrategia central en las organizaciones nacionales e internacionales para el desarrollo, que busca romper los obstáculos en todos los niveles organizacionales para lograr entornos no discriminantes de género (Pineda y Luna, 2018).

En cuanto a las políticas públicas y de empleo que se han implementado para otorgarle a las PcD una oportunidad para incursionar en el mercado laboral, el Estado ha creado diferentes políticas y programas de inclusión para verificar que los derechos y el respeto a la dignidad

humana no sea vulnerado, sino por el contrario, se genere una visión inclusiva en las organizaciones del mercado laboral.

El papel del Estado consiste en implementar políticas públicas que favorezcan las oportunidades de participación de esta población sin que se violenten sus derechos, fomentado un trato igualitario de los mismos, generando estrategias empresariales para derribar las barreras de discriminación por género.

Las políticas de empleo se convierten en acciones afirmativas encaminadas a reducir las barreras de la desigualdad. Para ello, las organizaciones deben atravesar ciertas etapas para que los procesos de inclusión sean sostenibles. La primera de ellas es el diagnóstico de la diversidad, esto es, el reconocimiento de los recursos con los que se cuenta; la segunda etapa hace alusión a la planificación del proceso de inclusión, para lo cual, es necesario determinar las políticas y los ajustes necesarios para que la organización se encuentre debidamente preparada para implementar dicha estrategia; otra de las etapas corresponde a la comunicación del proceso de inclusión tanto a público interno como externo y, finalmente, la evaluación del proceso de inclusión, que es lo que va a permitir determinar el desempeño del equipo y de la estructura (López *et al.*, 2017).

Algunas empresas en Colombia han optado por implementar en sus políticas de empleo la inclusión de PcD, un ejemplo de ello, es Alkosto, Homecenter, Juan Valdez y Pastas Doria, las cuales, han creado programas de inclusión para el desarrollo de oportunidades laborales de esta población, promoviendo así, entre sus empleados la sensibilización por la aceptación de la diversidad en espacios laborales para que estos puedan ajustarse a este panorama. Por ello, una de las fuentes de reclutamiento de estas organizaciones inclusivas consiste en manifestar en sus avisos de prensa o al publicar la disponibilidad del cargo, que la empresa cuenta con una política de inclusión y no discriminación para que estas personas se animen a enviar su hoja de vida. (Ministerio del Trabajo, [IDEAM], s.f.)

Otro de los programas que se han llevado a cabo en Colombia, es Best Buddies, el cual, se ha venido implementando desde el año 2016, y que en la actualidad cuenta con 600 personas con discapacidad intelectual vinculadas en más de 63 empresas a nivel nacional. Este programa se basa en un modelo de acompañamiento que permite dar respuesta a las necesidades de las PcD, por lo que, se encarga de brindar un apoyo tanto a esta minoría como a sus potenciales jefes y compañeros de trabajo para que haya un adecuado proceso de adaptación. Este acompañamiento,

además, va depender de las características de las PcD y de la adaptación que estas tienen con el entorno laboral, a partir de esto, va a promover el desarrollo de habilidades en el trabajo, logrando que eventualmente, dicho apoyo les permita ser más independientes en su cargo y que su desempeño sea el esperado (IDEAM, s.f).

En esta medida, desde el marco internacional se ha desarrollado una normatividad enfocada en la protección de las personas con cualquier clase de discapacidad física, psíquica o sensorial. La Ley 361 de 1997 consagra que el Gobierno en la política nacional de empleo debe crear y fomentar fuentes de trabajo para las personas con limitaciones, por lo que, en ningún caso la limitación de una persona podrá ser un obstáculo para la vinculación o desvinculación laboral (Duque, Quintero y González, 2016).

Por consiguiente, existen normas jurídicas que permiten establecer parámetros que incentiven la inclusión laboral y la igualdad de las PcDM. La Ley Orgánica de Discapacitados, por ejemplo, permite que esta población conserve un espacio dentro de una organización empresarial pública o privada, logrando así, una visión más sensible de la sociedad en general. La aplicación de esta ley permite que se adquiera una visión inclusiva evitando así sanciones legales (Moreira y Paredes, 2015).

Algunos instrumentos facilitadores de la inclusión laboral de PcDM en Chile, podrían ser los Programas de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO) y el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales, los cuales, favorecerían el crecimiento intelectual y económico de esta población (Ribas, Domingues y Teresinha, 2013).

Proponer políticas y programas que fomenten la diversidad en el ámbito laboral van a facilitar el proceso de inclusión de las PcDM dentro de una organización. El reconocimiento de su vulnerabilidad en esta esfera del trabajo hace necesarios unos preceptos garantistas no sólo para su ingreso al mundo del trabajo sino sobre sus condiciones y permanencia (Gómez *et al.*, 2018).

Una medida importante a tomar ha sido el denominado Pacto de Productividad a través del cual se ha logrado la vinculación de varios sectores a la contratación inclusiva, sin embargo, se observa que se desconoce la información sobre su permanencia en los empleos y sus condiciones de trabajo. Uno de los mecanismos que tradicionalmente se han desarrollado para mitigar este riesgo, es el desarrollo de programas de asistencia social. Bajo esta lógica, las PcDM son vistas como beneficiarios de las políticas del Estado (Gómez y Montenegro, 2017).

La implementación de estrategias de inclusión debe estar fundamentada en la creación de oportunidades laborales de acuerdo al perfil del trabajador y el puesto de trabajo, en lugar de las condiciones y actividades que su discapacidad le permiten realizar o no, favoreciendo así, el reconocimiento de los derechos de la población en condición de discapacidad e igualmente, fomentando una sociedad inclusiva y diversa.

En relación con el resto de la población, los índices de desempleo y de precarización laboral en este grupo poblacional son prominentes, por lo que, resulta pertinente examinar las actuales políticas de empleo orientadas a alcanzar grados crecientes de inserción laboral en las PcDM. Las limitaciones y restricciones son generadas por contextos, entornos, bienes y servicios pensados, diseñados y contruidos según parámetros convencionales y estereotipos de normalidad. (Mareño, 2015).

En esta medida, problematizar y reinterpretar estos fenómenos, constituye una aproximación a la implementación de estrategias de intervención que posibilitan la eliminación de sesgos y barreras para su contratación laboral.

El trabajo tiene el valor añadido de lograr, para aquellas personas que tienen alguna discapacidad, el reconocimiento de todos sus derechos. La apuesta por la mediación en el campo de la discapacidad aporta ventajas a todos los niveles favoreciendo la sociedad inclusiva (Munuera, 2015). Además, la participación en el mercado laboral permite la mejora de su autoestima, otorga beneficios en su calidad de vida, les brinda un sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente neto y los sitúa en la rampa de lanzamiento de una verdadera integración social con su entorno.

La tasa de desempleo entre discapacitados es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el 80 por ciento. Para lograr el objetivo de integrar en el mercado de trabajo a un número cada vez más de PcDM, es imprescindible promover iniciativas empresariales que tengan como objetivo para contribuir la creación de empleo. Tales iniciativas empresariales deben adecuar sus objetivos sociales de creación de empleo y de mejora de las condiciones de vida y trabajo (De Lorenzo, 2004).

A raíz de los beneficios que le otorga a las PcDM la consecución de un empleo digno, han surgido estrategias de apoyo para que estos puedan desempeñarse eficazmente en sus cargos laborales.

El empleo con apoyo hace parte de dichas estrategias, y está siendo empleado cada vez más con personas con enfermedad mental. La naturaleza de las diferentes patologías hace necesaria la adecuación de los puestos de trabajo a la problemática de que el trabajo sea una herramienta normalizadora y no un problema. El empleo con apoyo permite asegurar el acceso a un amplio rango de empleos para las personas con problemas de salud mental y especificar la inclusión social como criterio en los resultados de empleo (De Urries, 2008).

A pesar del conjunto de medidas empleadas para promover la inserción laboral de las PcDM, existe un conjunto de dificultades para formarlos laboralmente. Las personas con necesidades especiales deben ser educados desde las instituciones formativas en estrategias de enseñanza-aprendizaje ligadas a la comprensión de textos, mejora de la comunicación oral y de la expresión escrita, dominio del cálculo, habilidades sociales, habilidades emocionales y aprendizajes en entornos vitales y profesionales, todo ello encaminado al desarrollo de sus competencias personales, sociales y laborales (Riaño *et al.*, 2014).

En diferentes universidades se llevan a cabo programas o estrategias que permiten formar ante el reconocimiento de la diversidad y así, disminuir las barreras que se han erigido en torno a la discapacidad y las oportunidades que le son concebidas a dicha población.

Tal es el caso de la Universidad de Antioquia, que implementó un proyecto denominado: “cotidianizar la discapacidad”, con el fin de convocar espacios de socialización para disminuir las barreras de cualquier índole y permitir la diversidad en espacios formativos o educativos. Consiste entonces, en un seminario propicio para desarrollar espacios de escucha y reflexión que permitan a los integrantes de la comunidad universitaria reconocer otros modos de habitar y de nombrar la diversidad, eliminando así, prejuicios y estereotipos que reproducen prácticas de segregación en ámbitos sociales, culturales, formativos y laborales.

Proyectos de este tipo, van a fomentar espacios de inclusión desde las comunidades educativas y posteriormente, pueden ser trasladados a otros ámbitos como las organizaciones, con el propósito de informar sobre el reconocimiento de los otros y sus derechos para la creación de espacios diversos y plurales donde se brinden oportunidades a las PcDM.

Por otro lado, el papel que cumplen la familia y las redes de apoyo son indispensables para el proceso de acompañamiento de las PcDM, por ende, los servicios de educación especial para orientar al grupo familiar van a facilitar el proceso de adaptación al medio social, académico, cultural y laboral de esta población.

La familia, indiscutiblemente, viene a determinar, los niveles de éxito con los que puede contar ese hijo e hija en su futuro y su posible inserción en el ámbito laboral; en la mayoría de familias de Costa Rica, los núcleos familiares que cuentan con un miembro en condición de discapacidad mantienen prácticas donde predominan mitos y estigmas negativos, lo cual, genera un limitante importante. Es necesario contar, por lo tanto, con toda una guía curricular y pedagógica, dirigida a la capacitación y empoderamiento de padres y madres de familia. Estos deben ser indiscutiblemente aliados potenciales, en los procesos de inclusión laboral de sus hijos (Madrigal, 2015, p.199).

De acuerdo con ello, el reconocimiento en las políticas educativas permite la construcción de puentes que facilitan la inclusión laboral de las PcDM, por ende, tanto los servicios educativos como los núcleos familiares pueden ofrecer servicios, apoyos y oportunidades adecuadas para facilitar la consecución de un trabajo, ya que, este es uno de los motores más poderosos para ayudar a la persona con discapacidad, pues, le permite construir su identidad como miembro adulto de la comunidad. El contexto laboral constituye un espacio favorecedor de crecimiento personal, de mejora de la autoestima y de la satisfacción personal (Pallisera, 2011).

Otro de los factores que las organizaciones deben considerar al implementar estrategias inclusivas, son los efectos que proporciona la medicación, puesto que, en muchos casos pueden limitar las aptitudes y habilidades de las PcDM, dificultando así, que estas puedan desempeñarse eficazmente en los cargos requeridos. Sin embargo, en otros casos la medicación puede potencializar las capacidades de esta población y permitir que los mismos sean contratados en cargos o áreas que van acordes con su discapacidad sin que esto represente para ellos y la organización, un conflicto o un motivo para restringir su participación en el mercado laboral.

La representación social de, y las actitudes hacia los trastornos mentales y su tratamiento juegan un papel importante, tanto en la detección como en el tratamiento del enfermo mental. Estas representaciones sociales condicionan el modo en el que los terapeutas, los pacientes y sus familias se ven unos a otros. Son también factores determinantes de cuán cumplimentadores serán los pacientes con el tratamiento propuesto (Goerg *et al.*, 2004, p.226).

5.3.1 *Abordajes Investigativos de la discapacidad*

En la presente investigación se pretende hallar y seleccionar alrededor de 100 documentos clasificados como artículos científicos, documentación proveniente del Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), investigaciones académicas, investigaciones experienciales, y entrevistas o trabajos de campo con soporte científico, que permitan obtener información acerca de los procesos y estrategias de inclusión laboral que se han implementado dentro del contexto latinoamericano con personas en situación de discapacidad mental.

Dichas investigaciones provienen de un adecuado rastreo de bases de datos científicas que otorgan un nivel de confiabilidad y validez necesario para el análisis y estudio crítico de la información allí contenida. Toda esta información es debidamente seleccionada y analizada a partir de una matriz de categorización que contiene la información más relevante de cada artículo, dividida en palabras clave, resumen, resultados, y una descripción acorde que se ajustará a la categoría seleccionada para cada investigación. Este proceso permitirá identificar si la investigación llevada a cabo cumple o no con los objetivos de esta investigación para así, determinar si la información es seleccionada o si, por el contrario, es descartada porque no corresponde con el objetivo general de la presente investigación.

De esta manera, cada artículo se convierte en objeto de un análisis exhaustivo, y a partir de allí, se facilita la elaboración de un proceso metodológico más completo, que partirá, además, de la elaboración de anotaciones interpretativas, resúmenes y cuadros comparativos. En esta medida, se podrá sintetizar y agrupar la información recolectada en la elaboración del informe final.

5.3.2 *Inclusión*

El concepto de inclusión hace referencia a las garantías establecidas por ciertos estatutos u organizaciones sociales para que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y a su vez,

la posibilidad de participar en actividades cotidianas como el resto de la población que no se encuentra en condición de vulnerabilidad. El poder relacionarse con los demás sin ninguna limitación o discriminación, permite el mejoramiento de la calidad de vida de estas minorías.

Las categorías de inclusión y de exclusión deben analizarse como una sola, pues, no se puede señalar lo que está incluido si no se tiene el correlato de lo que está excluido o viceversa. En esta medida, al considerarlas como una misma unidad de análisis, es posible afirmar que ambas se presentan de manera simultánea al interior de los sistemas sociales, pues, estos al operar realizan acciones de inclusión y exclusión con base en normas, criterios y parámetros que van a determinar aquello que se incluye y aquello que se excluye (Ramos, 2012).

Así pues, las formas de operar que se constituyen en los sistemas sociales, están determinadas por la forma en que cada uno de estos, analiza e identifica ambas categorías, es decir, les da sentido dentro de su accionar partiendo de las normas estipuladas, que les permiten a su vez, delimitar aquello que se convierte en producto de exclusión o de inclusión.

La situación de vulnerabilidad a la que se enfrentan algunas minorías, conlleva a que su participación en las diferentes esferas de la vida social sea restringida o en muchos casos, limitada. La exclusión tiene que ver entonces, con los procesos mediante los cuales, ciertos grupos de personas, no tienen acceso a determinados derechos que se consideran fundamentales para vivir con un mínimo de bienestar y seguridad (Luengo, 2005).

Partiendo de esta explicación, es posible hablar de la inclusión y definirla como un fenómeno de la sociedad contemporánea, que permite proteger y garantizar los derechos de los individuos, para que estos puedan establecer relaciones interpersonales y grupales, logrando así, su integración dentro de la sociedad y de diferentes esferas importantes, entre las cuales se encuentra la participación laboral y el derecho a un empleo digno bien remunerado. Para ello, el Estado es el principal órgano encargado no solo de proteger los derechos de estas minorías, sino también, de impedir y garantizar que no se limite la participación de los mismos, para que estos puedan obtener ciertos privilegios y un nivel de pertenencia en el ámbito social.

Se puede indicar que todos los sistemas que conforman la sociedad contemporánea tienen una serie de lineamientos, criterios y parámetros que indican las posibilidades de inclusión/exclusión (...) poseen una serie de mecanismos (normas, conceptos, categorías, preceptos, criterios) que permiten indicar y por lo tanto también distinguir, quiénes pueden

participar y quiénes no, quiénes entonces están incluidos y, en consecuencia, quiénes excluidos (Ramos, 2012, p.16).

Con base en las diferentes esferas del desarrollo en la vida humana, la exclusión social no solo acarrea problemáticas en ámbitos económicos sociales y políticos, sino que también, implica desventajas en el ámbito laboral. El empleo es una de las áreas que contribuye de manera significativa a la integración económica del individuo.

Los individuos que se desempeñan en las ocupaciones de peor calidad están en desventaja de ingresos, pero también de condiciones de vida, frente a aquellos que logran insertarse en las mejores ocupaciones. De acuerdo con lo anterior, el desempleo sigue considerándose una privación fundamental, (...) el desempleo puede causar exclusión social, pero el empleo no garantiza la inclusión social; que lo haga o no depende de la calidad del empleo ofrecido (Pedraza, 2012, p.138).

La exclusión laboral, acarrea el distanciamiento de un patrón compartido o que le es común a cierto sector de la población, dando lugar a la creación de barreras sociales y estigmatización, que no solo les impide a las PcDM ganar ingresos suficientes para proporcionarse un cierto nivel de bienestar y de calidad de vida, sino también, la pérdida del sentido de pertenencia para con la sociedad.

El trabajo tiene el valor añadido de lograr la inclusión social para las personas, y de forma especial para aquellas personas que tienen alguna discapacidad consiguiendo a través del trabajo el reconocimiento de todos sus derechos (...) Es la base de la autonomía y la independencia económica (...) Un salario digno se convierte en la puerta que permite acceder a una vida digna a todas las personas que viven en situación de exclusión social. En estas circunstancias las PcD se encuentran doblemente segregadas por las barreras a un trabajo y a la discriminación salarial que viven en alguna ocasión (Munuera, 2015, p.163).

En efecto, el desarrollo de políticas de inserción laboral favorece la autonomía económica y a su vez, el sentimiento de pertenencia con la comunidad, pues, al contribuir como personas productivas e independientes en una sociedad donde el trabajo es valorado como una actividad que aporta cierto status, permite, además, una verdadera integración social en su entorno.

Domínguez (2011) afirma: “La contratación e inserción laboral de los trabajadores no se hace en función de su discapacidad sino de la adecuación del perfil del trabajador al puesto de

trabajo. Además, se cuenta con profesionales de apoyo, entre psicólogos y trabajadores sociales” (p.87).

Es importante tener en cuenta que hay ciertos trabajos en los cuales, la discapacidad es una limitante, pues, puede agravar la condición o desencadenar síntomas que representen un agravante para la salud y para la discapacidad misma. Por ende, aunque lo que se pretende alcanzar es hacer parte del proceso de inserción laboral, se debe hacer un análisis de la vida del trabajador y su discapacidad para determinar si concuerda o no con el perfil del cargo al que se desee postular.

En Colombia el trabajo es considerado una herramienta de cohesión social, tanto por la generación de ingresos como por el fortalecimiento de lazos sociales. Se estima que existe un 15.67% de la población urbana que está excluida socialmente en dicho país (Pedraza, 2012).

Diversos estudios en América Latina, CEPAL (2001) y CAF (2007), resaltan el papel que han ejercido las políticas sociales en los procesos de inclusión de la población vulnerable, y, asimismo, la construcción de escenarios de confianza, solidaridad, representatividad, mayor igualdad de oportunidades, espacios de amplia participación ciudadana, entre otros (Rodríguez, 2009).

En este sentido, los estudios realizados por el economista Luis Jorge Garay, resaltan el propósito de orientar las políticas públicas hacia la construcción de un escenario democrático e incluyente, puesto que, Colombia se encuentra en estado de transición entre la exclusión y la inclusión, y dichas políticas, son determinantes para configurar una sociedad más inclusiva (Garay, 2003).

La exclusión supone un proceso de desintegración social, caracterizado por una progresiva ruptura de las relaciones entre los individuos y la sociedad, es por ello, que las políticas públicas y sociales favorecen el desarrollo de un escenario de oportunidades de acción para los procesos de intervención social.

En esta apuesta por la inclusión social convergen sectores como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de la Protección Social y el Ministerio de Salud, quienes se encargan de garantizar que las poblaciones vulnerables, en el caso de esta investigación, en situación de discapacidad, logren ser incluidas en el sistema de trabajo y se le respeten sus derechos a la participación en actividades cotidianas al igual que el resto de la población que no pertenece a dicha minoría.

Los procesos de inclusión cumplen un objetivo terapéutico en los programas de salud mental, pues en estos programas enfocados al tratamiento de la enfermedad mental, se priorizan prácticas dirigidas a la aprehensión y formación de habilidades ocupacionales en el sujeto.

Contrario a lo esperado, los enfermos mentales que logran una inclusión laboral constituyen una mínima parte del grueso de la población atendida en dichos programas, puesto que por cuestiones atinentes al paciente o al empleador, el sujeto denominado enfermo mental resulta excluido del escenario laboral, ocasionando el retorno del mismo al programa en espera de nuevas posibilidades de inclusión (Báez, Fernández y González, 2013, p.84).

Al finalizar dichos programas, los sujetos en situación de discapacidad, cuentan con ciertos elementos que les facilita el desenvolvimiento ante las diferentes demandas laborales, sin embargo, para el empleador estos elementos no son tangibles ni fácilmente visibles y, por ende, pierden el interés por vincular un trabajador que proviene de un programa de salud mental, de allí, que haya sesgos y barreras de exclusión que restrinjan la participación de las PcDM.

Desde el 2001 en Bogotá, la inclusión social se propuso como uno de los principios fundamentales y se ha constituido en objeto permanente de reflexión y de acción en el perfil de programas, proyectos y propuestas mediante las cuales se ha desarrollado la política social (Departamento Administrativo de Bienestar Social (DABS), 2001, p. 9).

En el 2005 la Política de Salud Mental para Colombia, señala lo importante de encaminar acciones que mitiguen las situaciones de exclusión, discriminación y estigmatización hacia el enfermo mental, de esta manera, el objetivo principal consiste en promover el conocimiento de los trastornos mentales y de las oportunidades de tratamiento, rehabilitación e inclusión social.

En esta medida, el tratamiento para la enfermedad mental no puede desligarse de posibilidades palpables de inclusión. Así como tampoco, las políticas o estrategias inclusivas deben desvincularse del tratamiento farmacológico que reciben las PcDM; tampoco deben estarlo del contexto en el que estas se encuentran inmersas y mucho menos deben ignorar las diferencias presentes en el diagnóstico de cada individuo, pues ello, va a permitir identificar aptitudes, competencias y destrezas en cada uno de estos. De esta manera, les será posible no solo a las PcDM, adecuarse a un perfil laboral, sino también a la organización misma, favorecer el reconocimiento de los derechos de esta población para lograr un clima laboral más inclusivo.

5.3.3 *Discapacidad física*

El concepto de discapacidad tiene distintas connotaciones que van desde ámbitos médicos, políticos y hasta sociales. Sin embargo, teniendo en cuenta el curso y el propósito de esta investigación, el énfasis se hará en lo social, el cual, va íntimamente anudado al ámbito laboral y que, además, se divide en dos perspectivas: una centrada en la integración y otra, en la inclusión (Ferreira, 2008). La primera se centra en el reconocimiento de los derechos de las PcDM, bajo los términos normalidad-anormalidad. Por su parte, la perspectiva de inclusión buscaría la inclusión propiamente dicha, desde la condición misma de las personas, aceptando la corporeidad y expresión.

A partir de dicha connotación de carácter social, es posible definir discapacidad como la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad (Palacios, 2008, p.123).

Bajo esta perspectiva, Seoane afirma, además, que el concepto de discapacidad también puede ser descrito como una construcción social, cuyas intervenciones en el entorno permiten remover las diferentes barreras que conducen a la exclusión o marginación (Seoane, 2011).

Es por ello, que las PcDM suponen una minoría con respecto al resto de la población, por lo cual, podrían resultar en algún momento de sus vidas aisladas tanto social como laboralmente, en vista de que existe un estigma sociocultural acerca de las capacidades y habilidades para que estos puedan participar en actividades cotidianas como, por ejemplo, la consecución de un trabajo digno. Seoane (2011) plantea: “La importancia de los factores externos y de la dimensión social en la definición y el tratamiento de la discapacidad, ha influido en el desarrollo de políticas sociales y legislativas en contra de la discriminación de esta población” (p.147).

El abordaje de la discapacidad debe hacerse, por tanto, de una manera más amplia, es decir, reconociendo el impacto que el ambiente o el contexto tienen sobre el proceso de rehabilitación de esta población, así como su modificación a través de acciones colectivas. Por ello, los limitantes para la participación de las PcDM, generan consecuencias sociales para estos y su núcleo familiar.

Por otra parte, los empleos a los que suelen acceder las personas con discapacidad son de escasa cualificación y retribución, debido en parte a sus bajos niveles de formación, pero también a los prejuicios de algunos empresarios que no les consideran capacitados para acceder al mundo de la empresa o para promocionarse u ocupar empleos de más responsabilidad (Flórez, 2008, p.283).

Pareciera entonces, que la connotación de normalidad-anormalidad aún está presente en diferentes culturas, pues, aquellas personas que ante la sociedad son definidas como normales tienen mayores posibilidades de participación en actividades colectivas como lo es estudiar, trabajar, entre otros. De esta manera, este grupo tiene a su disposición todas las oportunidades que brinda nuestra sociedad.

(...) en el caso de las personas con discapacidad, su condición de salud permanente es la que permite categorizarlas fuera del grupo de “normales”. Es así como una característica inherente a esas personas las excluye a priori de una categoría social. El problema aquí radica en que esa característica, en la mayoría de los casos, es permanente, por lo que será imposible que en algún momento pertenezcan al grupo de personas normales: desde que nace o desde que se da el “accidente” queda excluido de la normalidad (Vergara, 2018, p.100).

La sociedad, por tanto, es la encargada de generar aspectos claves para las PcDM como la exclusión, inclusión, oportunidades y obstáculos. En este sentido, resulta importante destacar que la autonomía y la independencia son factores fundamentales para la transformación de la discapacidad. De allí, que el trabajo se convierta en una oportunidad de emancipación para esta población, sin embargo, es importante tener en cuenta que cada persona tiene sus propias habilidades y sus propias incapacidades. Por tanto, la discapacidad abarca una variabilidad, y heterogeneidad de situaciones personales.

De acuerdo con un estudio realizado en Colombia acerca de las condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad, se plantea que, a pesar de la exclusión y discriminación laboral a la que se enfrentan las PcDM, algunos logran insertarse en el mercado laboral.

El tipo de discapacidad influye en la inserción laboral. La heterogeneidad del grupo revela que los trabajadores con discapacidad física presentan mejores condiciones de empleo, mientras que los trabajadores con discapacidad mental tienen las peores condiciones. La

dependencia laboral influye en las condiciones de empleo, y los trabajadores asalariados presentan mejores condiciones de empleo que los independientes (Satizabal, 2019, p.63).

No solo resulta importante diferenciar el tipo de discapacidad, sino también, resaltar que la consecución de un trabajo puede resultar un proceso complejo, ya que, aspectos como la falta de formación, de experiencia, y los sesgos que se tienen acerca de las capacidades que se requieren para determinado cargo, podría acarrear ciertos prejuicios o discriminación por parte de algunos empresarios que no los considera capacitados para insertarse en el mundo laboral.

La mayoría de los trabajadores con discapacidad estudiados tienen empleos estables, han construido trayectorias laborales continuas y tienen vinculación laboral por medio de contratos. (...) El tipo de discapacidad incide en las características de la inserción laboral. Se encontró que, del conjunto de trabajadores participantes en la investigación, los trabajadores con discapacidad física presentan mayor estabilidad laboral. Por su parte, aquellos con discapacidad intelectual y mental presentan una estabilidad laboral media, caracterizada por empleos por encima del año de antigüedad, pero con formas de contratación poco favorables. Los que presentan una menor estabilidad laboral son los trabajadores con discapacidad auditiva y visual (Satizabal, 2019, p.63).

Este tipo de investigaciones permite entrever las desventajas a las que pueden enfrentarse las PcDM para participar en actividades de carácter social tales como, la consecución de un trabajo. En muchas ocasiones el desconocimiento o la falta de indagación por parte de los empleadores para verificar aspectos formativos y aptitudinales, dificultan el proceso de inserción laboral de esta población, pues, como se ha venido mencionando, todas las discapacidades son diferentes y es fundamental evaluar a cada individuo para identificar falencias o competencias que a pesar de estar bajo el diagnóstico de cierta discapacidad les permite desempeñarse en ciertos cargos laborales y a su vez, disfrutar de cierta autonomía económica que les permitirá sobrellevar su condición.

La persona discapacitada es discriminada, (...) lo que le impide acceder a ciertos ámbitos o le obliga a participar de ciertas actividades en condiciones desventajosas. Podemos señalar que lentamente se pasa de una política pasiva de empleo, caracterizada por un modelo asistencialista que se apoya en la segregación de las personas discapacitadas en espacios diferenciados (circunscritos al ámbito de la escuela y la familia), a una política activa que procura dar tímidos pasos hacia la integración sociolaboral, pero en espacios

igualmente segregados; de ahí que se hable de una inclusión limitada (López y Seco, 2005, p.61).

En esta medida, el Estado tiene como función velar porque los derechos a la participación de esta población, sean respetados y, por tanto, se les incluya cada vez más en procesos de inserción en actividades colectivas de carácter social, donde estos puedan desplegar sus competencias y donde la discriminación y sus limitaciones se conviertan cada vez más en oportunidades de inclusión a la diversidad.

5.3.4 *Discapacidad mental*

La Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR) se ha enfocado en definir este tipo de discapacidad proporcionando, además, un marco explicativo y de intervención de las personas con retraso mental.

En esta medida, García (2006) afirma: “El retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, entendiendo ésta como habilidades adaptativas de tipo conceptual, social y práctico. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (p.257).

Así pues, argumenta García, para una mayor comprensión de dicha interpretación, es necesario tener en cuenta conceptos como inteligencia, conducta adaptativa, apoyos, discapacidad y contexto, pues, estos hacen parte de las cinco dimensiones correspondientes al enfoque multidimensional del retraso mental, los cuales, permiten diagnosticar, clasificar y establecer un perfil de apoyos para la población con dicha discapacidad. De acuerdo con ello, la capacidad intelectual incluye razonamiento, planificación, resolución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje por la experiencia, entre otros. Por otro lado, la conducta adaptativa es definida como el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que son aprendidas en la vida diaria. Los apoyos por su parte hacen alusión a los recursos y estrategias que se emplean para el funcionamiento individual en aspectos como el desarrollo, la educación, los intereses, entre otros. Finalmente, el contexto es relevante porque no solo proporciona oportunidades y promueve el bienestar del individuo, sino también, determina lo que el sujeto puede hacer, cuándo y cómo llevarlo a cabo (García, 2006).

(...) Un comprensivo y correcto entendimiento del retraso mental requieren un acercamiento multidimensional y ecológico que refleje la interacción del individuo y su medio ambiente, y los resultados de esta interacción referidos a la persona en relación con su independencia, relaciones, contribuciones, participación escolar y comunitaria y bienestar personal (Luckasson y Cols, 2002, p.48).

Por su parte, la OMS define el retraso mental como:

Un estado de desarrollo incompleto o interrumpido de la mente, que se caracteriza por la dificultad en el período de desarrollo para adquirir las aptitudes que contribuyen al nivel general de la inteligencia, es decir, las aptitudes cognitivas, de lenguaje, motrices y sociales (OMS, 2001, p.9).

De acuerdo con estadísticas de la OMS, el grado de desarrollo del país en el que se encuentre va a influir considerablemente en el padecimiento de esta discapacidad. Sin embargo, la implementación de programas educativos y profesionales adecuados, puede ayudar a las PcDM a adaptarse y a su vez, aprovechar al máximo sus capacidades.

Para alcanzar esos objetivos es preciso, entre otras acciones, crear servicios y fomentar la creación de grupos de autoayuda, integrados por personas vinculadas o no por lazos familiares. Dar poder de decisión a los padres podría dar impulso a la formulación de políticas, programas y servicios adecuados (OMS, 2011, p.9).

Con respecto a ello, es importante reconocer el papel de la familia en el tratamiento y proceso de rehabilitación de las PcDM, ya que, de ello va a depender el éxito del mismo, teniendo en cuenta que el apoyo y acompañamiento de estos facilita la adherencia al tratamiento y la medicación, permite reconocer los signos de recaída y período de crisis, y además, contribuye al establecimiento de redes de apoyo para mejorar el desenvolvimiento de las PcDM en diferentes actividades cotidianas, tales como, la consecución de un empleo.

Así, una de las vías que ha permitido a las personas con discapacidad comenzar a salir de la exclusión ha sido la de su incorporación al mercado laboral. La inclusión laboral depende de las aptitudes para trabajar, de las capacidades de la persona, y ahí es donde la sociedad traza una línea divisoria que suele dejar fuera a las personas con discapacidad (Salinas y Fluixá, 2020).

La inclusión laboral es considerada uno de los factores claves para que las PcDM puedan alcanzar su independencia personal, pues, al obtener medios económicos a través de la consecución de un empleo, adquieren cierto nivel de autonomía que les permite subsistir y les

confiere, además, una sensación de bienestar en la medida en que sienten que tienen los mismos derechos que aquellas personas que no tienen ninguna discapacidad.

(...) El reconocimiento del valor positivo del empleo como herramienta de mejoría tanto de la situación clínica como psicosocial de los afectados por una alteración mental discapacitante. La actividad laboral en los usuarios no sólo mejora su situación financiera, sino que también provee una estructuración de sus actividades cotidianas, con rutinas definidas y significativas. Los usuarios con empleo poseen un sentido personal de bienestar, un buen nivel de autoeficacia e identidad social.² Se observa, además, una mejora en la autoestima y en la autoimagen, una reducción de la sintomatología, una promoción del contacto social y un aumento de la calidad de vida de quienes trabajan (Tapia, Castro y Aguilera, 2013, p.159).

Así pues, el empleo se convierte en una herramienta importante para la inserción social de las PcDM, no solo porque accede al ejercicio de sus derechos como ciudadano, sino también, porque se integra de manera efectiva al mercado de trabajo como un sujeto productivo y capacitado. Sin embargo, no todos corren con la suerte de obtener un empleo digno, estable y bien remunerado.

En la actualidad las personas con discapacidad mental tienen menos posibilidades para encontrar empleo en comparación con otras condiciones discapacitantes no mentales. Al respecto, el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza sólo el 29%, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49%) y con la comunidad en general (74%) (Tapia, Castro y Aguilera, 2013, p.159).

En algunos casos, dicha situación podría explicarse por medio de aspectos individuales y socioculturales. Tales como bajos niveles de formación académica, baja productividad, reducidas habilidades sociales y laborales, síntomas deficitarios tanto afectivos como cognitivos, efectos colaterales adversos de los fármacos y escasa experiencia laboral (Tapia, Castro y Aguilera, 2013).

Es importante entonces, que se creen medidas e implementen estrategias que promuevan y faciliten la empleabilidad de las PcDM, pues, el trabajo se convierte en un aspecto importante y facilitador en la rehabilitación de las mismas.

De acuerdo con una revisión científica llevada a cabo en Chile, una de estas estrategias que se han venido implementando en este país, es la rehabilitación vocacional tradicional y consiste en un programa que permite desarrollar habilidades en aquellas personas que sufren discapacidad mental. El objetivo es la conservación de un trabajo adecuado de dicha población.

Se recurre a procedimientos de evaluación en etapas de pre-empleo, actividades de entrenamiento para el trabajo, consejería laboral y ayuda para la colocación laboral. Su característica principal es el paradigma “train-place”, es decir, primero se prepara a la persona para un trabajo protegido o competitivo, mediante un entrenamiento vocacional, y luego se concreta la ubicación laboral de la persona rehabilitada (Tapia, Castro y Aguilera, 2013, p.160).

La estabilidad laboral va a facilitar a las PcDM, no solo la participación activa en el mercado laboral, sino también la mantención de una remuneración económica, lo cual, puede llegar a hacerlos experimentar un alto nivel de productividad.

Otra estrategia implementada es el empleo con apoyo, cuyo objetivo es la colocación laboral competitiva de personas que presenten alguna discapacidad. Por lo que se les ofrece apoyo y entrenamiento dependiendo de las necesidades que surjan en sus actividades laborales.

El Modelo de Empleo con Apoyo es creado en los Estados Unidos en la década de 1990, gracias al trabajo de Robert Drake y Deborah Becker,^{44,45} a partir de los conceptos de integración y normalización sociales. Fue diseñado para favorecer la integración laboral de aquellas personas con discapacidad que estén motivadas para trabajar (Tapia, Castro y Aguilera, 2013, p.161).

Así pues, diversas son las estrategias que pueden implementarse en los entornos laborales, con el fin de mejorar la calidad de vida de esta población, ya que, como se ha podido analizar en las diferentes investigaciones mencionadas, el proceso de inclusión laboral le permite a las PcDM mejorar su participación social y su bienestar emocional, en la medida en que al obtener un empleo remunerado cuentan no solo con un nivel de independencia económica, sino que, además, pueden relacionarse con población no discapacitada y ampliar así, sus vínculos sociales.

Las estrategias empleadas como métodos de apoyo para el desempeño de las PcDM en el ambiente laboral, están destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, mediatizando así, el funcionamiento individual. Además, aboga por la calidad

y por la provisión de servicios y apoyos basados en los principios de inclusión y equidad (García, 2006).

Por otra parte, las PcDM tienen una realidad de vida multidimensional, pues, en esta se ven implicadas tanto sus habilidades y limitaciones intelectuales como la conducta adaptativa, la salud, la participación social y el contexto físico y social. De allí, que la salud mental puede ser un facilitador o un gran inhibidor del funcionamiento psicológico y social de las personas con discapacidad intelectual, pues, es determinante en el bienestar emocional y en la calidad de vida personal y familiar (Paredes, 2014).

Por consiguiente, en su vida cotidiana al ser frecuentemente estigmatizadas e incluso condenadas por la sociedad, no pueden: reintegrarse totalmente a la sociedad, obtener una vivienda decente, lograr un trabajo retribuido o llevar una vida social razonable. (OMS, 2001)

Es importante entonces, reconocer que las personas aquejadas por una enfermedad mental sufren no sólo a causa de su enfermedad, sino también de la estigmatización y exclusión social.

6 Resultados

¿Cuáles son los abordajes investigativos de los últimos diez años, que se han realizado en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales?

A continuación, se presentan los resultados de la búsqueda y análisis de artículos e investigaciones que cumplieron con los criterios de inclusión descritos en la metodología. Es necesario aclarar que la búsqueda arrojó resultados que, en su mayoría, estaban enmarcados en la discapacidad física, por lo tanto, en contexto latinoamericano son pocos los estudios hallados con respecto a la discapacidad mental, obteniendo así, un total de siete artículos que fueron elaborados en Colombia y Chile y que, además, datan de los últimos diez años.

Las bases de datos que fueron utilizadas para la búsqueda de dichas investigaciones, arrojaron en mayor medida, estudios llevados a cabo en contexto europeo (específicamente en España), por lo que, no fueron seleccionados para la elaboración de este apartado, a pesar de que respondieran a la pregunta investigativa.

Con respecto a los otros países del contexto latinoamericano, aunque no hay investigaciones al respecto, los hallazgos dan cuenta de lo siguiente:

En Argentina, la convención sobre los derechos de las PcD aprobada por la Ley 26.378, obliga a los Estados a asegurar que las PcD reciban el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que quienes no poseen discapacidad alguna. Al respecto, el Ministerio de Trabajo implementa programas para alcanzar la igualdad de oportunidades para los mismos. Algunos de estos son: Programa de Empleo Independiente, Programa de Inserción Laboral, Programa para Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo y Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica (Portal Oficial del Estado Argentino, [IDEAM], s.f.)

En Bolivia, la Ley General 223 para PcD, busca garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades que debe ser de cumplimiento obligatorio por todos los Órganos del Estado, así como por las instituciones (SITEAL, 2018). Este país, cuenta con los programas Apoyo al Empleo y Mi Primer Empleo Digno, que pretenden afianzar el proceso de inserción laboral en las PcD.

Por su parte, En Brasil, la Ley 7853 de 1988, busca que el Estado garantice que esta población ejerza sus derechos fundamentales, incluidos los derechos a la educación, salud,

trabajo, ocio y seguridad social. Además, cuentan con un Programa de Inclusión Social de las PcD, el cual, incluye medidas integradas, coordinadas y complementarias con respecto a la accesibilidad en la educación, el empleo, la salud, el bienestar, transportes, infraestructuras y otras intervenciones urbanas, coordinado por la Secretaría Especial de Derechos Humanos (Ferrer, 2010).

Sumado a esto, en Costa Rica la Ley 7600 busca la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento, a su vez, el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Costa Rica bajo la Ley 8661, e igualmente, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo con la Ley 7948, se encuentran enmarcadas en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD, (Madrigal, 2011). Igualmente, el Ministerio de Trabajo de este país, propone el Plan Nacional de Inclusión Laboral que hace hincapié en el derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones y a elegir un trabajo libremente, que sea inclusivo y accesible.

En Cuba, a pesar de que no existe una ley específica para la protección de los derechos y la igualdad de las PcD, La Constitución de la República de Cuba, el Código Civil, el Código de Trabajo y el Código Penal establecen decretos y disposiciones para la protección de los mismos. Por ejemplo, los artículos 42 y 43 de la Constitución, afirman que la discriminación por cualquier motivo, es sancionada por la ley y, además, no impide el acceso de los ciudadanos, a cualquier cargo o empleo del Estado (Misión Permanente ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y los Organismos Internacionales con sede en Suiza, 2012). Cuba también cuenta con un programa que facilita la inserción laboral de PcD, denominado Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo y Empleo, ha dispuesto una Ley Orgánica de Discapacidades, la cual, en el Código de Trabajo se establece que cada organización pública o privada, que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores, debe hacer una inclusión por lo menos, de una persona con discapacidad, ya sea física, sensorial o cognitiva (Moreira y Paredes, 2015).

El Salvador, posee una Ley de Equiparación de Oportunidades para las PcD, la cual, les otorga el derecho a obtener empleo, ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedidos en razón de su discapacidad, por ende, el papel del Estado es impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de los mismos (Asamblea Legislativa de la

República de El Salvador, 2000). Además, este país cuenta con el Programa sobre Empleo de PcD en Iberoamérica, al que también pertenecen países como Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, España, Perú, Panamá, Portugal y Uruguay, y cuyo objetivo es identificar y difundir buenas prácticas en el fomento del empleo de PcD en la región.

En Guatemala, el Consejo Nacional para la atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), ha propuesto la Ley de atención a las PcD bajo el Decreto 135-96, que le confiere al Estado garantizar la protección y el desarrollo integral de esta población bajo la igualdad de oportunidades en ámbitos como salud, educación, trabajo, entre otros. (Reglamento al Decreto 135-96). Una de las iniciativas implementadas para lograr la inclusión laboral de las PcD en este país, es el Programa Conjunto (PC), cuyo objetivo es brindar asistencia técnica para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad al trabajo decente y a la formación técnica y vocacional (PNUD de Guatemala, 2018).

Por su parte, Honduras, ha implementado la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las PcD, la cual, estipula que todas las personas tienen los mismos derechos sin discriminación alguna por razones de raza, sexo, color, religión, posición social o cualquier otra condición (UNESCO, 2005). Además de ello, este país también cuenta con la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas, cuya finalidad es integrar a las PcD al sistema ordinario de trabajo bajo condiciones equitativas y óptimas (Poder Judicial de Honduras, 1991).

En México, se propone la Estabilidad Laboral Reforzada de la Ley 361 de 1997, que busca el reconocimiento de la vulnerabilidad de las PcD en la esfera laboral, pues allí, se hace necesario contar con unos preceptos garantistas no sólo para su ingreso al mundo del trabajo, sino también, para velar por sus condiciones y permanencia (Gómez *et al.*, 2018).

Además de ello, en este país también se han implementado diversas estrategias para garantizar la inserción laboral de esta población, tales como: La Rehabilitación Vocacional Tradicional y Empleo con Apoyo. Sin embargo, el enfoque de inserción laboral que ha mostrado mayor eficacia en la obtención de empleo competitivo para PcDM es el Empleo con Apoyo (Mascayano, Castro y Moreno, 2013).

En Nicaragua, la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene por objeto establecer las garantías para la protección y condiciones de igualdad de todos los derechos de las PcD (La Gaceta, 2011). En cuanto a los programas que este país ha implementado para la

inclusión laboral de las PcD, no se encontró información al respecto, salvo por programas de inclusión educativa.

En Panamá, la Ley 42 de 1999 señala que las empresas que se nieguen a contratar y mantener el 2% del personal con discapacidad, estarán obligadas a pagar al Ministerio de Trabajo una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar. Esta ley, por tanto, busca garantizar el proceso de inclusión laboral a las PcD sin ningún tipo de discriminación y velando por el cumplimiento de sus derechos de manera igualitaria (Ley No. 42, 1999). A su vez, el Programa de Mejoramiento a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad de este país, tiene como objetivo proporcionar servicios de orientación, formación técnica y de colocación de empleo, en todo el territorio nacional.

Paraguay cuenta con la Ley de Incorporación de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, la cual, busca incentivar el empleo de esta población mediante medidas o políticas que otorguen beneficios y programas de formación (Mariela, 2013). Este país, además, ha implementado el Programa de Primer Empleo para PcD que les permite acceder por un tiempo determinado a una empresa y gozar de sus beneficios, asimismo, la plataforma Incluyeme.com busca contratar empresas que brinden puestos de trabajo a las PcD, con el fin de disminuir las barreras laborales que impiden su desempeño.

En Perú la Ley 29973 establece que las entidades del Estado tienen la obligación de contratar como mínimo un 5% de personas con discapacidad del total de su personal mientras que, para las empresas privadas que tengan más de 50 trabajadores la cuota es del 3%. Este país cuenta con el Programa Conjunto y el Modelo de Gestión Local que promueven las oportunidades de empleo de las PcD y brindan apoyo en la búsqueda y consecución del mismo (UNESCO, 2020).

Puerto Rico cuenta con la Ley 140 que permite el desarrollo de empleo para PcD, con el fin de que las agencias gubernamentales desarrollen centros de venta que sean manejados por esta población. Además, prohíbe la discriminación en el reclutamiento, en el pago de su salario y en la participación de actividades sociales y laborales (González, Rodríguez y Roza, 2014). En cuanto a los programas implementados para promover la inserción laboral, no se encontró información alguna, salvo programas educativos o de beneficios sociales.

En República Dominicana la Ley 5-13 ampara y garantiza la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las PcD. Con respecto a los programas implementados para fomentar la inclusión laboral no se encontró información al respecto, salvo programas de inclusión social y educativa (Ley sobre discapacidad en la República Dominicana, 2013).

En Uruguay la Ley 19.691 de 2018 establece beneficios para que las PcD puedan acceder a un empleo en la actividad privada, además, fomenta el deber de las empresas privadas de emplear PcD en caso de nuevos ingresos de personal. El Programa Nacional de Discapitados (PRONADIS) también es implementado en este país con el objetivo de capacitar a esta población para la consecución de un empleo y así, mejorar su calidad de vida (Gallo, 2018).

Venezuela cuenta con la Ley para Personas con Discapacidad, la cual, establece que las organizaciones deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total (Ley para personas con discapacidad, 2006). Venezuela, además, ha implementado el Programa Especial de Capacitación Laboral (PROESCALA), el cual, se encarga de la capacitación y la colocación de las PcD en empresas del sector de Caracas.

Ahora bien, los hallazgos de países como Colombia y Chile, permiten dar cuenta de diferentes políticas de protección laboral, estrategias de apoyo y prácticas encaminadas a garantizar la inclusión laboral de las PcDM, apostando en esta medida, por la recuperación significativa de la condición clínica de esta población, en tanto, al obtener un empleo remunerado, no solo logran independencia económica y autonomía, sino que también, se integran en la sociedad, mejorando así, su calidad de vida y la interacción social con otras personas no discapacitadas.

Para comenzar, los autores Báez, Fernández y González afirman:

En los programas enfocados al tratamiento de la enfermedad mental, se priorizan prácticas dirigidas a la aprehensión y formación de habilidades ocupacionales en el sujeto, por medio de talleres productivos (carpintería, cocina, chocolatería, bisutería, peluquería, venta de chance, entre otras), de los cuales se espera como resultado final, que pueda desempeñarse laboralmente en un entorno distinto al escenario terapéutico; esto es, que pueda vincularse al sistema laboral existente en el país signado por la oferta y la demanda en la libre competencia del mercado (Báez *et al.*, 2013, p.84).

Esta investigación fue realizada en Colombia, y está encaminada a determinar si el ideal de inclusión del enfermo mental que se ha establecido en los programas de atención, coincide con las posibilidades reales del mismo. Los autores mencionan que aún existen brechas entre estos aspectos, puesto que, algunas empresas no cumplen con estos objetivos, ya que, los enfermos mentales que logran obtener un empleo constituyen una mínima parte de la población. Esto se debe en algunos casos a juicios del empleador que ocasionan la exclusión de las PcDM del escenario laboral, pues, no tienen en cuenta que algunos de ellos al culminar el programa de salud mental, cuentan con ciertos elementos y estrategias que les permite responder ante una demanda laboral. Sin embargo, no es tangible el interés del empleador por vincular un trabajador proveniente de dichos programas.

Así pues, según la perspectiva de los autores, las organizaciones tienden a limitar la participación de esta población por desconocimiento de las herramientas y habilidades con las que cuentan muchos discapacitados a pesar de su condición.

En esta medida, la exclusión laboral entonces, ocasiona que las oportunidades de las PcDM sean cada vez más reducidas y con esto la posibilidad de que la inclusión laboral sea más un ideal que una realidad.

No obstante, esta no es la postura de todas las organizaciones, pues, en Colombia empresas como Juan Valdez, Pastas Doria, Grupo Éxito y Totto, han estipulado en sus políticas empresariales promover la contratación de PcD, para fomentar entre sus empleados, la aceptación por la diversidad y la comprensión por las diferencias. Una de las fuentes de reclutamiento de estas organizaciones inclusivas consiste en manifestar en sus avisos de prensa o al publicar la disponibilidad del cargo, que la empresa cuenta con una política de inclusión y no discriminación para que estas personas se animen a enviar su hoja de vida. (IDEAM, s.f.)

Otra investigación hallada corresponde a un estudio realizado por Duque, Quintero y González (2016), el cual, analiza si existe una debida protección laboral a las PcD en Colombia, ya sea desde la deficiencia física, psíquica o sensorial en el ordenamiento jurídico colombiano y si las normas constitucionales que ordenan proteger a las personas con limitaciones en su estado de salud garantizan el goce efectivo de una vida digna en el ámbito laboral. Allí, los autores argumentan:

Con la estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán establecerse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica (Duque, Quintero y González, 2016, p.75).

Es posible notar entonces, que en Colombia la protección de los derechos de las PcD y las garantías de igualdad en diversos escenarios, están amparadas bajo la constitución con el fin de garantizar a dicha población el acceso a un trabajo digno, cualquiera que sea su discapacidad.

Como los autores lo plantean, cuando una PcD logra obtener un empleo remunerado y lucrativo adquiere connotaciones de índole constitucional, pues, como se estipula en la Constitución de 1991, el propósito es romper con los esquemas que se han arraigado culturalmente y que establecen que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas no pueden acceder al mercado laboral.

El acceso a un empleo remunerado, no solo le permite a las PcDM tener ingresos para su sustento económico, sino que, también les permite desempeñarse en sociedad como sujetos funcionales, eliminando así, las barreras de exclusión y discriminación.

Para ello, estos autores resaltan la importancia de realizar acciones que logren la protección de estos grupos vulnerables, ya que, se necesitan reformas que generen cambios sociales para el pleno desarrollo y ejercicio de los derechos, considerando como relevante el acceso y permanencia al trabajo de las PcD.

Otra de las investigaciones halladas en Colombia, es aquella realizada por Espinosa (2016), en la cual, el autor se centra en el impacto de tener discapacidades sobre la probabilidad de estar laboralmente activo en Colombia, a partir de una encuesta de calidad de vida realizada en el año 2013, desde un enfoque de género. El autor afirma:

Aunque en Colombia se ha legitimado y consolidado un marco legal para la inclusión integral de personas en condición de discapacidad, de manera análoga a otras partes del

mundo, la desigualdad sigue siendo una problemática continua y creciente, dada la vulnerabilidad que sufren en diferentes escenarios de la sociedad. Los resultados del presente estudio ponen de manifiesto las pocas oportunidades que siguen existiendo para quienes viven en situación de discapacidad en términos laborales -algo vital tanto para la integración social del individuo como para el desarrollo de su personalidad-, ya sea por razones de limitación física o mental, de discriminación en el mercado de trabajo y/o del poco impacto de las leyes que los cobijan (Espinosa, 2016, p.161).

De acuerdo con ello, a pesar de existir un marco legal bajo el cual se encuentran amparados los derechos de las PcDM, en Colombia la desigualdad sigue siendo una problemática visible, teniendo en cuenta que son pocas las oportunidades laborales que se les brindan debido a las limitaciones de su discapacidad.

La última investigación perteneciente a Colombia fue realizada por Porras (2013). El objetivo principal, es la reflexión y la discusión sobre uno de los problemas humanos contemporáneos en el mundo del trabajo y de las organizaciones empresariales que consiste en la inserción laboral. El autor argumenta:

Indudablemente para una persona diagnosticada con trastorno psicótico (enfermedad o discapacidad mental) las posibilidades reales de incorporarse a dicho mercado laboral disminuyen notoriamente, ya que se ve afectada –disminuida- considerablemente su capacidad de relacionarse de manera socialmente aceptable, y de ordenar y controlar coherentemente sus pensamientos y emociones, entre otros aspectos (Porras, 2013, p.100).

Para el autor, existe un sesgo entre muchos empleadores acerca de las capacidades y aptitudes que tienen las PcD para desempeñar efectivamente su cargo a pesar de su discapacidad. Según Porras, esto resulta problemático para dicha población, porque la inserción laboral trae consigo efectos positivos para la mejoría de la situación clínica, en tanto, hay una reducción visible de la sintomatología, una mejora en la calidad de vida y en la autoestima gracias al trabajo. El empleo estable pasa a convertirse en un soporte para la inserción social, en tanto, se garantiza el acceso al ejercicio de sus derechos.

Al igual que otras investigaciones anteriormente analizadas, este autor también hace hincapié en los efectos positivos del trabajo y en los juicios o sesgos que pueden tener algunos empleadores para integrar a su equipo de trabajo PcDM.

Ahora, es importante destacar los hallazgos obtenidos en Chile, para ello, comenzaré analizando la investigación realizada por Tapia y Aguilera, (2013) cuyo objetivo es describir y analizar la literatura científica correspondiente a las principales estrategias de inserción laboral que ha habido en este país. Al respecto los autores plantean:

La inserción laboral y el acceso al mercado productivo son considerados elementos claves para la plena integración de la persona con discapacidad mental. En el contexto de la investigación de los efectos de la inserción laboral, está ampliamente difundido el reconocimiento del valor positivo del empleo como herramienta de mejoría tanto de la situación clínica como psicosocial de los afectados por una alteración mental discapacitante (Tapia y Aguilera, 2013, p.159).

Una vez más, se menciona el valor positivo del empleo como herramienta para mitigar la sintomatología clínica de las PcDM, sin embargo, no toda esta población tiene las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral. Según los autores, específicamente la discapacidad mental otorga menos posibilidades para encontrar empleo en comparación con otras condiciones discapacitantes no mentales. “Al respecto, el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza sólo el 29%, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49%) y con la comunidad en general (74%)” (Tapia y Aguilera, 2013, p.159).

A pesar de estos datos estadísticos, los autores argumentan que han observado una mayor autonomía, funcionalidad, autoeficacia y empoderamiento en aquellos que logran insertarse en el mercado laboral. Esto debido a que las empresas proporcionan un entorno integrado con la comunidad, permitiendo la interacción de las PcD con personas sin discapacidades, lo cual, favorece la reducción de la estigmatización y prejuicios, aumentando así, la comprensión de la enfermedad mental.

Otra de las investigaciones analizadas es la de Castro *et al.*, (2016) realizada también en Chile, en la cual, afirman:

Estar insertos en contextos laborales redundante de forma positiva en su percepción de bienestar material, autodeterminación y desarrollo personal, pues generalmente esta inserción incrementa el bienestar económico e inclusión social y así aumenta su independencia (...) La formación laboral adecuada en personas con discapacidad

intelectual no solo asegurará el camino hacia el empleo, sino que fomenta el desarrollo de recursos y habilidades que potencian la autonomía y la autodeterminación (Castro *et al.*, 2016, p.178).

El acceso a escenarios laborales y la oportunidad de gozar de un empleo remunerado incrementa el bienestar de las PcDM, pues, les permite convertirse en sujetos autónomos e independientes.

Por otra parte, los autores manifiestan, que en Chile existe una marcada desigualdad de género en cuanto a los procesos de inclusión laboral, dado que, las mujeres presentan mayor desigualdad en el plano social y es más notorio aun cuando estas presentan discapacidad intelectual, lo cual, podría dar sentido a las diferencias en favor de los hombres respecto de las mujeres en cuando a los procesos de inclusión social.

Finalmente, la última investigación analizada es la de Vidal y Cornejo (2016) la cual, a partir de una postura crítica y reflexiva pretende dejar de invisibilizar la problemática de las PcD en Chile, al acceder a un empleo, puesto que, el derecho al trabajo es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación. Al respecto los autores argumentan:

En Chile existen 1.131.563 mujeres con discapacidad, es decir el 53% y 987.753 hombres con discapacidad, equivalente al 46,6% del total de habitantes con discapacidad (...) En tanto, aquellas personas que presentan alguna dificultad psiquiátrica, mental o intelectual corresponden a 373.545 personas equivalente a un 17,6 % (esta cifra incluye a las personas con discapacidades múltiples) (Vidal y Cornejo, 2016, p.114).

Estos datos estadísticos les permiten a los autores concluir lo siguiente:

Muchas personas con discapacidad han "demostrado que, con oportunidades adecuadas junto con adecuaciones y apoyos, pueden hacer una importante contribución en todos los niveles de la economía y de la sociedad. Sin embargo, a menudo son excluidos y marginados, y son particularmente vulnerables. El Empleo con Apoyo (EcA) que según Jordán de Urrés y Verdugo (2007), responde a la nueva concepción de la discapacidad, (...) ha demostrado ser apropiado no sólo para jóvenes con discapacidad intelectual, sino también para jóvenes con discapacidad

auditiva, visual, física, autismo, parálisis cerebral o enfermedad mental y jóvenes en procesos de exclusión social (Tapia y Aguilera, 2013, p.114).

En este punto es importante recalcar que a pesar de las limitaciones que se tienen para contar con suficientes investigaciones en contexto latinoamericano y que se hayan enmarcado en la inclusión laboral de PcDM, es posible entrever que las investigaciones mencionadas anteriormente, y que se realizaron en Colombia y Chile, concuerdan en el valor positivo del trabajo para la mejora de la situación clínica del discapacitado mental, así como también, de su bienestar y calidad de vida. Sin dejar de mencionar, que aún es un reto para ambos países, implementar estrategias que permitan la inserción laboral y la comprensión de la discapacidad para eliminar los juicios y sesgos que algunos empleadores tienen para contratar PcDM, pues, mientras la discriminación sea un factor recurrente, la inclusión tanto social como laboral de esta población, será un propósito cada vez más lejano y difícil de lograr.

7 Discusión

Con base en el abordaje de la inclusión laboral en las investigaciones analizadas, es posible observar que en todos los países de Latinoamérica existe una reglamentación y políticas que cada Gobierno ha implementado para garantizar el cumplimiento de los derechos de las PcDM, para que así, amparados bajo estas leyes, los empresarios y las organizaciones les permitan acceder al mercado laboral sin ser discriminados o estigmatizados por su condición.

Además de ello, como se ha mencionado anteriormente, no habido suficientes investigaciones al respecto, por lo cual, se espera que a partir de estas leyes, todos los países del contexto latinoamericano implementen estrategias o programas que sirvan de apoyo a las PcDM para la búsqueda, capacitación y consecución de empleo, pues, en dichos programas se priorizan prácticas dirigidas a la aprehensión y formación de habilidades ocupacionales en el sujeto que les será de gran utilidad a futuro o en caso de obtener un empleo.

Por otra parte, es posible identificar cierta similitud entre algunas posturas, que dan cuenta de los aspectos positivos que trae consigo la consecución de un empleo para esta minoría. Se recalca específicamente, el valor terapéutico que ofrece el acceso al mercado laboral, en tanto, puede ayudar a reducir la sintomatología clínica de la condición discapacitante, asimismo, se enfatiza sobre el incremento en el nivel de autonomía e independencia, teniendo en cuenta que el aspecto económico es un factor importante para la supervivencia y que es facilitado en gran medida por la consecución de un empleo estable y remunerado.

De acuerdo con ello, es de suma importancia la integración social que provee el mercado laboral para las PcDM, pues, no solo hay una mejoría en la interacción y vínculos sociales con personas que no poseen discapacidad alguna, sino que también, se crea conciencia entre estas sobre la discapacidad misma, para disminuir así, los actos discriminatorios y las barreras de exclusión que pueden erigirse en un ámbito tan exigente como lo es el laboral.

En esta línea, resulta apropiado mencionar que en algunas de las investigaciones analizadas también fue recurrente la postura sesgada y discriminatoria que los empleadores pueden tener para contratar PcDM en sus organizaciones. En algunos casos, Báez, Fernández y González (2013) argumenta que esto puede deberse al desconocimiento que se tiene sobre la

discapacidad misma, pues, para todas las personas esta no es una condición limitante, ya que, muchas de ellas pueden ejercer un determinado cargo de manera óptima sin que esto interfiera con su desempeño laboral.

En algunas organizaciones persiste el temor por contratar PcDM, pues, aquellos que logran obtener un empleo constituyen una mínima parte de la población, en comparación con aquellos que no poseen discapacidad alguna. De acuerdo con los hallazgos, se infiere que ello, puede deberse a sesgos o juicios que los empleadores tienen alrededor de la discapacidad mental.

A pesar de que hay leyes que amparan los derechos de esta población para acceder a un empleo, es poco el impacto que tiene dicha reglamentación y poco el interés que los empleadores poseen para contratar a esta minoría y añadirlas a su equipo de trabajo. Además, existen organizaciones que desconocen que algunas PcDM antes de postularse a un empleo, vienen de programas que se implementan para capacitarlos y desarrollar ciertas habilidades y estrategias que les permite responder ante una demanda laboral. En esta medida, por desconocimiento también, se les limita la participación laboral y se les excluye sin poner a prueba los conocimientos que adquirieron en estos programas (Espinosa, 2016).

No obstante, para evitar que existan barreras empresariales para la inclusión de PcDM, es importante que las empresas mismas, analicen cada caso en particular, pues, aunque los enfermos mentales posean la misma discapacidad, no todos cuentan con las mismas herramientas y estrategias para desenvolverse en un ambiente laboral. Ello, también va a depender mucho del cargo y de las tareas que cada cual debe cumplir, ya que, ciertas aptitudes y habilidades pueden ser beneficiosas para cierto empleo, mientras que el desarrollo de ciertos trabajos puede atenuar o incrementar los síntomas de la discapacidad.

De allí, que las organizaciones antes de hacer el reclutamiento de personal, creen las oportunidades laborales para las PcDM con base en su perfil y el puesto de trabajo al que debe adaptarse, en lugar de centrarse en lo que le está permitido o no hacer por su discapacidad, ya que, como se ha venido mencionando, cada caso es diferente y no en todos, la discapacidad es una limitante para desempeñar un cargo de manera eficaz.

Si bien algunas organizaciones limitan la participación de las PcDM, otras, por el contrario, han implementado políticas inclusivas que favorecen el proceso de inserción laboral de

las mismas, pues, ven esto como una oportunidad para generar mayor rentabilidad y lo que es más importante aún, para generar espacios donde la diversidad y las diferencias sean aceptadas, favoreciendo en esta medida, un trato igualitario y oportunidades equitativas para todos con o sin discapacidad.

Es importante destacar que, a pesar de las desigualdades existentes en cada país, la inclusión laboral tiene por objetivo dejar de invisibilizar la problemática que surge alrededor de la falta de oportunidades que tienen las PcDM. El empleo es un derecho fundamental para todos y constituye una de las bases para la integración y adaptación social de esta población, además, como concuerdan algunos de los trabajos analizados, es innegable el efecto positivo que puede traer la consecución de un empleo para esta población, pues, los dota de un alto nivel de autonomía e independencia ayudándolos a sentirse productivos, a la vez que les permite mejorar sus vínculos sociales e integrarse con personas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

Finalmente, esta investigación presenta algunas limitaciones debido a la poca información que se encontró en países latinoamericanos sobre la inclusión laboral de PcDM, sin embargo, fue posible observar que en países como Colombia y Chile se ha apostado por la creación de estrategias para incentivar a las organizaciones a integrar a sus equipos de trabajo PcDM ya sea física o mental, para crear espacios de inclusión donde se eliminen los sesgos que se tienen acerca de que esta población no es apta para realizar cierto trabajo y por ende, no pueden insertarse en el mercado laboral.

Sin embargo, resulta apropiado resaltar que la responsabilidad de inclusión laboral no recae únicamente en las organizaciones y sus políticas de contratación, sino que, también es deber de las PcDM buscar programas y estrategias que los capaciten y preparen para elegir un trabajo acorde a sus competencias y habilidades, en caso tal de que estos deseen trabajar, ya que, cabe la posibilidad de que incursionar en el mercado laboral no sea de su interés debido, en algunos casos, a las condición mental que su discapacidad supone.

8 Conclusiones

- La discapacidad mental de acuerdo con la OMS es un estado de desarrollo incompleto o interrumpido de la mente, que se caracteriza por la limitación significativa tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Esta condición en algunos casos resulta limitante para acceder al mercado laboral, sin embargo, en otros casos, las PcDM pueden acceder a programas de apoyo que se implementan, según las políticas de cada Gobierno, para capacitarlos y acompañarlos en la búsqueda y consecución de un empleo. Por su parte, la inserción laboral, es el proceso que garantiza la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos de las PcDM, al permitirles integrarse en el mercado laboral y gozar de un empleo digno y remunerado, ya que, por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, su participación en diferentes ámbitos, en este caso el laboral, puede verse restringida o limitada. La inclusión laboral tiene un objetivo terapéutico en las PcDM, ya que, favorece la independencia personal y les confiere, además, una mejoría en la calidad de vida, en tanto, se integran de manera efectiva en un empleo como sujetos productivos y eficientes y mejoran su participación social al relacionarse con población no discapacitada, ampliando así, sus vínculos sociales. Por ello, es importante el desarrollo de políticas que favorezcan la inclusión laboral, puesto que, van a contribuir a que las PcDM gocen de mejores oportunidades permeadas por la igualdad y el respeto por las diferencias.

- Al realizar la búsqueda de las investigaciones llevadas a cabo en contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de PcDM, no se encontró información detallada de este tipo de discapacidad, sino que, por el contrario, los hallazgos dan mayor relevancia a la discapacidad física. Debido a la falta de información, no fue posible obtener resultados claros y precisos al respecto en contexto latinoamericano, sin embargo, sí es posible destacar que cada país cuenta con su propia reglamentación y leyes que propician la creación de programas y estrategias de inclusión para acompañar y capacitar a las PcDM. A pesar de la falta de información hallada, en países como Chile y Colombia hubo pocos hallazgos que permitieron dar cuenta de las políticas inclusivas que algunas organizaciones

implementan para integrar a su equipo de trabajo PcDM. Además, es posible destacar la importancia de los procesos de inclusión laboral tanto a nivel social, como terapéutico, en tanto, produce efectos positivos para la mejoría significativa de la condición de las PcDM.

- Existen algunas implicaciones debido a la falta de información hallada en contexto latinoamericano sobre la inclusión laboral de PcDM, pues, resulta problemático a la hora de obtener resultados que permitan responder a la pregunta investigativa. Por ende, debido a las limitaciones de esta investigación, es necesario considerar para otros estudios a futuro, otras categorías de análisis que permitan delimitar mejor la búsqueda y que arrojen mayores resultados, y, además, centrarse en otros contextos, no solo en el latinoamericano, ya que, como se pudo observar en esta investigación, la mayoría de hallazgos arrojados provienen de Europa.

- Se recomienda la elaboración de más publicaciones cuya temática gire en torno a la inclusión laboral de PcDM, para obtener mayores resultados y mejores alcances investigativos. Además, es importante que las diferentes estrategias y programas de apoyo que cada país ha estipulado para mejorar las condiciones de vida de las PcDM, sí se implementen a cabalidad con el fin de garantizar su pleno desarrollo y el cumplimiento de sus derechos.

Referencias

Alcover de la Hera, C.M., Moriano León, J.A., Osca Segovia, A. y Topa Cantisano, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Editorial UNED.

Alcover de la Hera, C. M. (2000). La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. Una aproximación a partir de los manuales y textos introductorios. *Revista de Historia de la Psicología*, (21), 91-126.

Alemán Izaguirre, J. P. (2018). Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000100219&lang=es

Alonso Suárez, M. y Hamilton, A. (2004). Integración laboral en salud mental en el área de Londres (II): algunos debates. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100010

Ana Riaño Galán, A., Rodríguez Martín, A., García Ruiz, R. y Álvarez Arregui, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira de Educação Especial*. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000200010&lang=es

ARL SURA (2002). Generalidades del sistema de riesgos laborales. <https://www.arlsura.com/1929>

Balbinder, M. (2009). Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacidad. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511555567011>

Báez, J., Fernández Jaimes, C. y González Jiménez, A. M. (2013). Reflexiones acerca de la inclusión laboral en el discurso de la salud mental. *Tesis Psicológica*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139029743007>

Begoña Medina Gómez, M. y Pérez de Albéniz Garrote, M. G. (2016). Empleo, conducta adaptativa y discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851776026>

Beléndez, Marina. (2002). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: aproximación histórica*. http://www.eticayfilosofiapurezagrao.es/index_htm_files/Psicologia%20organizacions.pdf

Cárdenas Jiménez, A., Moreno Angarita, M. y Álvarez Montaña, D. (2012). Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: un análisis exploratorio. *Revista de Salud Pública*.
<https://scielosp.org/article/rsap/2013.v15n4/664-675/>

Castro Durán, L., Cerda Etchepare, G., Vallejos Garcías, V., Zúñiga Vásquez, D. y Cano González, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79943294013>

Colegio Colombiano de psicólogos. (2006). *Deontología y Bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf

Cortéz Díaz, I. y Cisterna, K. (2016). Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. *Experiencias y desafíos sobre educación superior inclusiva*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5610321>

Cruz Cortés, B. (2019). El mundo y los mundos de la discapacidad. *Dossier*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5295/529562356007/index.html>

De Fuentes García, C. y De Tejada, R. (2015). La inserción laboral de las personas con discapacidad mental (Tesis de pregrado).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171103>

De Lorenzo García, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo. El empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=897763>

Departamento Administrativo de Bienestar Social del Distrito en Convenio con el SECAB. (2002). http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/pa_dabs.pdf

De Urries Vega, B. J. (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814023006>

Díaz, D. y Chacón, S. (2006). Proceso de inserción laboral de personas con esquizofrenia: Análisis desde una institución de apoyo. *Revista de Psicología*, XV (1), 27-55.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26415102>

Domínguez, M. (2011). Medidas alternativas, empleo y discapacidad. *Autonomía personal*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7246619>

Duque Quintero, S. P., Quintero, M. L. y González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85144617004>

Enciso Forero, E. y Perilla Toro, L.E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 05-22.

Enríquez, Á. y Castañeda Z. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta de Colombiana de Psicología*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79890107>

Espinosa Acuña, O. A. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: teoría y práctica*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802016000200137&lang=es

Ferreira, M. (2008). De la minusvalía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*. 47(1), 45-65.

Ferrer, E. (2010). Plan de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.
https://www.oas.org/dil/esp/personas_con_discapacidad_informes_de_avance_Brasil.pdf

Flórez García, M. A. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814023005>

Galeano, M. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa*. La Carreta Editores.

Gallo, P. (2018). *Discapacidad y empleo en Uruguay. Análisis de actualidad, modelo de empleo con apoyo y experiencia española* (Monografía). Universidad de La República, Uruguay.

Garay, L. (2003). En torno a la Economía política de la exclusión social en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 15-31.

García Alonso, I. (2006). Concepto actual de discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*.
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/100008.pdf>

García Romero de Tejada, C. (2017). Las prácticas no laborales en empresa un medio idóneo para la inclusión laboral de personas con discapacidad mental.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6856851>

Goerg, D., Fischer, W., Zbinden, E. y Guimón, J. (2004). Diferenciación en las representaciones sociales de los trastornos mentales y los tratamientos psiquiátricos. *The European Journal of Psychiatry*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1579-699X2004000400004

Gómez Rúa, N. E. y Montenegro Martínez, G. (2017). Discapacidad, empleo y pobreza. *Revista CES Derecho*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192017000200001&lang=es

Gómez Rúa, N. E., Rivera Aguirre, C. D., Carmona Montoya, A. y Cogollo Barona, J. D. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista latinoamericana de derecho social*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000200059&lang=es

Gómez Vélez, M. A. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>

González, H.J., Rodríguez, A.F. y Rozo, A.M. (2014). La discapacidad en el contexto puertorriqueño: conceptos, legislaciones y normativas para las personas con discapacidad en el quehacer psicológico. *Pensando Psicología*, 10(17), 113-125.

Goransson, K., y Wallgren, A. (1982). How we understand and why: Learning ability and its development. ALA.

Handler, C.H. (2014). Adapt or Die: Competencies Required for Survival as an I-O Psychologist. *The Industrial Organizational Psychologist*, 52(1), 129-132.

Hermida Ayala, L. y Mateos Borregón, L. (2010). Cuando las deficiencias se convierten en discapacidad. *PrismaSocial*. 5, 1-32.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucía, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores.

Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. *Estudios Pedagógicos*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052008000100010

José Iucci, M. Promoción de la inclusión social a través de programas sociales: Los casos del 'Banco Popular de la Buena Fe' y 'Argentina trabaja'. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4543/pr.4543.pdf

Kahlin, I. y Haglund, L. (2009). Psychosocial Strengths and Challenges Related to Work Among Persons with Intellectual Disabilities. *Occupational Therapy in Mental Health*.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01642120902859055>

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2000).
https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Equiparaci%C3%B3n_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf

Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Gaceta (2011).
[https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20\(1\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2129/Ley%20No.%20763%20(1).pdf)

Ley General para Personas con Discapacidad. Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (2018).
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/bo_0268.pdf

Ley No. 1090 Departamento Administrativo de la Función Pública. (2006).
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66205

Ley No. 1618. Marco Normativo de la Discapacidad en Colombia. (2013).
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Ley No. 42. Ministerio de Relaciones Exteriores (1999).
<https://www.mire.gob.pa/images/ministerios/leyes-decretos/ley42-1999.pdf>

Ley para personas con discapacidad. Asamblea Nacional (2006).
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_leydiscapacidad_ven.pdf

Ley sobre discapacidad en la República Dominicana. Congreso Nacional. (2013).
<http://www.senado.gov.do/masterlex/MLX/docs/1C/2/12/20/207/298F.htm>

López Velásquez, A.M., Colorado Castillo, C.C., Bermúdez Correa, C.P., Mejía García, J.A., Aristizábal García, D.C., Gómez Peláez, E., Gallego Palacio, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano. Editorial Universidad de Antioquia

López Menéndez, L. A. (2008). Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo: Revisión de estudios y análisis de evidencias. *Psychosocial Intervention*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814023003>

López Pino, C. M. y Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512005000200004&lang=es

Luckasson, R.L. y cols. (2002): Mental retardation. Definition, classification, and systems of supports. Workbook. Washington: American Association on Mental Retardation, AAMR.

Madrigal Lizano, A. M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194138017012>

Madrigal, M. (2011). Derecho al trabajo de la persona con discapacidad en Costa Rica. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v25n1-2/art5.pdf>

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101023>

Mariela (2013). Leyes Paraguayas. Biblioteca y archivo central del congreso de la nación. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/1165/establece-beneficios-para-los-empleadores-a-los-efectos-de-incentivar-la-incorporacion-de-personas-con-discapacidad-en-el-sector-privado>

Martins Coelho, C., Ferreira Sampaio, R. y Cotta Mancinilla, M. (2014). Trabajadores con discapacidad experiencias de placer y sufrimiento. *Psicología & Sociedades*. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000100023&lang=es

Mascayano Tapia, F., Lips Castro, W. y Moreno Aguilera, J. M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009

Meléndez Labrados, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26846686002>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Teletrabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Sistema General de Riesgos Laborales*. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/que-es-el-sistema-general-de-riesgos-laborales>.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Guía para el proceso de Inclusión Laboral 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>.

Misión permanente ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y los Organismos Internacionales con sede en Suiza. (2012).

<https://ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SubmissionWorkEmployment/ResponseCuba.pdf>

Morales Acosta, G. V. (2015). Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral: Una Aproximación Intercultural. *Psicogente.*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551993011>

Moreira Argudo, M. y Paredes Ochoa, A. (2015). De la marginación a la inclusión social: Ley de discapacidades. *PODIUM*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741938>

Moreno Angarita, M., Cortés Reyes, E., Cárdenas Jiménez, A., Giraldo Rátiva, Zulma y Mena Ortiz, L. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Revista Salud Pública*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v15n5/v15n5a12.pdf>

Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional*. Editorial Thomson.

Munuera Gómez, M. P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones Sociales*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5342582>

Naranjo Mejía, N. (2006). Estabilidad laboral reforzada, un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos. *Revista Derecho del Estado*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337630228010>

Novo Corti, I. (2017). La inclusión efectiva de las personas con discapacidad en un entorno laboral normalizado: dificultades y retos. *Panorama social*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6371401>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Por la salud mental en el mundo. Sí a la atención, No a la exclusión. https://www.who.int/mental_health/media/en/391.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos a las Personas con Discapacidad. https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad*. Editorial Cinca.

Pallisera, Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>

Paredes, D. (2014). Trabajo en red, calidad de vida y salud mental para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. *INFAD Revista de Psicología*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851788042.pdf>

Pastrano Quintana, E., Cruz Rosero, E. y Arévalo Briones, K. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Publicando*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055520>

Peiró, J. M., Prieto, F. y Roe, R. A. (1996). “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 15-36).

Pedraza, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación Laboral. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n22/n22a06>

Peña Hernández, P. A. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán-Cauca (Colombia). *Entramado*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419645013>

Peredo Videá, R. A. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Reflexiones en psicología*. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07.pdf

Pineda Duque, J. A. y Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99659352008>

PNUD de Guatemala (2018). Programa Conjunto: abordando la inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/projects/abordando-la-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en.html>

Poder Judicial de Honduras (1991). Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas. <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/LeyPromocionEmpleosPersonasMinusvalidas.pdf>

Porras Velásquez, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139029743008>

Portal Oficial del Estado Argentino. (s.f.). *Derechos de las personas con discapacidad*.
<https://www.argentina.gob.ar/>.

Pupiales Rueda, B. E. y Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>

Ramos Calderón, J. A. (2012). Inclusión y Exclusión: una unidad de la diferencia constitutiva de los sistemas sociales. *Iberoforum Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211026873003>

Riaño Galán, A., Rodríguez Martín, A., García Ruiz, R. y Álvarez Arregui, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Bras.* <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v20n2/10.pdf>

Ribas Leal, D., Domingues de Mattos, G. y Teresinha Fontana, R. (2013). Trabajador con discapacidad física: debilidades y daños auto percibidos. *Revista Brasileira de Enfermagem*. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000100009&lang=es

Rodríguez Azuero, A.R. (2009). Capital social e inclusión social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración*. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a11.pdf>

Rodríguez Pulido, F., Caballero Estebaranz, N., Tallo Aldana, E., Méndez Abad, M. E., Hernández Álvarez Sotomayor, M. C., López Reig, S., Vílchez de León, P. I. y González-Dávila, E. (2017). Efectividad de una estrategia de apoyo individualizado al empleo para personas con trastornos mentales graves. *Gaceta Sanitaria*. <http://scielo.isciii.es/pdf/gsv32n6/0213-9111-gs-32-06-513.pdf>

Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2502523>

Salinas Tomás, M.F. y Fluixá, F. (2020). Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-12.pdf>

Satizabal, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *Revista CS*. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n27/2011-0324-recs-27-61.pdf>

Seguros Bolívar (2020). Todo lo que debe saber sobre el Sistema General de Riesgos Laborales. <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/todo-lo-que-debe-saber-sobre-el-sistema-general-de-riesgos-laborales/>

Seoane, J.A. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad? *Ágora. Papeles de filosofía*. 30(1), 143-161

Serrano Ruíz, C. P., Ramírez Ramírez, C., Abril Miranda, J. P., Camargo Ramón. L.V., Guerra Urquijo, L.Y. y Clavijo González, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343833959006>

Sobol, B. (2005). Los diversos significados de la exclusión social. *Comunicaciones científicas y tecnológicas*. <https://es.scribd.com/document/330421849/DIVERSOS-SIGNIFICADOS-DE-LA-EXCLUSION-SOCIAL-pdf>

Szivos, S. E. (1993). Social comparisons, stigma and mainstreaming: the self-esteem of young adults with a mild mental handicap. *Mental Handicap Research*, 6, 217-236.

Tapia, F., Castro, L., y Aguilera, J.M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v36n2/v36n2a9.pdf>

UNESCO (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring Access to Education for All*. UNESCO

UNESCO (2020). Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en busca de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf

Valls Fernández, F. y Martínez Vicente, J.M. (2005). Discapacidad y transición a la vida activa. *International Journal of Developmental and Educational*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832309060>

Vergara Heidke, A. (2018). El discurso sobre la discapacidad: principales dimensiones dicotómicas. *Revista latinoamericana de estudios del discurso*.
<https://raled.comunidadeled.org/index.php/raled/article/view/382>

Vidal Espinoza, R. y Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007&lang=es

Zuloaga, J.G., Barón Santoyo, M., García Campa, D.C., Torres Londoño, L.P., Quintero, S., Peña Meléndez, Y.P. (2019, marzo). Riesgos Laborales derivados de la automatización de las empresas. *ARL Prensa*. <https://www.axacolpatria.co/portal/Portals/0/PDF/Revistas/arl-85.pdf>

Anexo 2. Cuadro comparativo

TITULO Y REFERENCIA	PAÍS	SEMEJANZAS EN LOS POSTULADOS TEÓRICOS	DIFERENCIAS EN LOS POSTULADOS TEÓRICOS