



Poder e inclusión en contextos laborales

Evelyn Correa Zabala

Yeferson Patiño Jaramillo

Mariluz Rodríguez González

Monografía presentada para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional

Asesor

Andrés Felipe Álzate Restrepo, Magíster (MSc) en Administración MBA

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Psicología Organizacional

Medellín, Antioquia, Colombia

2024

Cita	(Correa Zabala, et al., 2024)
Referencia	Correa Zabala, E., Jaramillo, Y. & Rodríguez González, M. (2024). <i>Poder e inclusión en contextos laborales</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Psicología Organizacional, Cohorte XI.

Grupo de Investigación Comportamiento Humano Organizacional (COMPHOR).

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH).



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

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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.

Tabla de contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. Planteamiento del problema.....	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos	17
3.1. Objetivo general	17
3.2. Objetivos específicos	17
4. Problema de investigación	18
5. Marco teórico	19
6. Metodología	27
7. Resultados	30
8. Discusión.....	35
9. Conclusiones	39
10. Recomendaciones	41
10.1 Limitaciones del estudio	41
Referencias.....	42

Lista de tablas

Tabla 1 Mercado laboral población en condición de discapacidad 31

Lista de figuras

Figura 1 Diagrama del proceso de selección de los estudios que conformaron la revisión sistemática.....	28
Figura 2 Cronograma estructura segunda etapa de la investigación.	29
Figura 3 Caracterización Sociodemográfica.....	32

Siglas, acrónimos y abreviaturas

LGTBI	Lesbiana, Gay, Transexual, bisexual, Intersexual
PCD	Personas con discapacidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
DEI	Diversidad, Equidad, Inclusión
LICA	Liga Colombiana de Autismo
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
CRAC	Centro de rehabilitación para adultos ciegos.
CEPYTIN	Centro de apoyo en Pedagogía y Terapia Integral para la discapacidad
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
TGP	Tasa Global de Participación
TO	Tasa de Ocupación
TD	Tasa de Desempleo

Prólogo

Acoger a otro, sin expectativas, sin exigencias, sin querer cambiarlo.

Sólo aceptando la legitimidad de su existencia. Acoger, acunar, acariciar, contemplar, desde el dominio del amar, en el fluir en el encuentro con él, sin esfuerzo, sin prejuicios, sólo en la unicidad de la propia existencia en el encuentro.

La ternura nos genera bienestar psíquico-corporal sana las heridas del alma y del cuerpo, y nos devuelve sin darnos cuenta el incommensurable bienestar de la alegría de encontrarnos con el otro.

Humberto Maturana

Resumen

El estudio tiene como objetivo explorar los conceptos de poder e inclusión en los entornos laborales colombianos a través de una revisión teórica. Para ello, se realizó una búsqueda sistemática de literatura en bases de datos como SciELO, Web of Science, EBSCO, Scopus, Dialnet y Academia.edu, utilizando palabras clave relacionadas con diversidad, equidad, inclusión laboral, y otros temas afines.

Los resultados de los 56 estudios consultados revelan que, a pesar de los esfuerzos por promover la inclusión laboral de grupos históricamente marginados (como personas con discapacidad, población LGTBIQ+, y diferentes géneros y etnias), aún existen brechas significativas que impiden la igualdad de oportunidades. Estas brechas reflejan una falta de garantías para que todas las personas, independientemente de su condición, tengan las mismas oportunidades laborales.

En conclusión, la inclusión laboral en Colombia sigue siendo un objetivo distante. Se requiere un compromiso colectivo para revisar críticamente las estructuras existentes y promover un cambio significativo en la cultura laboral. Esto implica una estrategia coordinada que abarque la educación, la legislación, las políticas públicas y las prácticas empresariales, reconociendo la interdependencia de los diversos factores involucrados.

Palabras clave: Diversidad, Equidad, Inclusión, Inclusión laboral, Población diversa, Personas con discapacidad, Población LGTBIQ+, Género, Talento generacional, Poder, Poder en las organizaciones, Psicología organizacional, Organización y trabajo, Colombia.

Abstract

The study aims to explore the concepts of power and inclusion in Colombian work environments through a theoretical review. To this end, a systematic literature search was conducted in databases such as SciELO, Web of Science, EBSCO, Scopus, Dialnet and Academia.edu, using keywords related to diversity, equity, labor inclusion, and other related topics.

The results of the 56 studies consulted reveal that, in spite of efforts to promote despite efforts to promote the labor inclusion of historically marginalized groups (such as historically marginalized groups (such as people with disabilities, LGTBIQ+ population, and different genders and ethnicities), there are still significant gaps that impede equal opportunities. These gaps reflect a lack of guarantees that all people, regardless of their condition, have the same employment opportunities.

In conclusion, labor inclusion in Colombia remains a distant goal. A collective commitment is required to critically review existing structures and promote a significant change in the labor culture. This implies a coordinated strategy encompassing education, legislation, public policies and business practices, recognizing the interdependence of the various factors involved.

Keywords: Diversity, Equity, Inclusion, Workplace inclusion, Diverse population, People with disabilities, LGTBIQ+ population, Gender, Generational talent, Power, Power in organizations, Organizational psychology, Organization and work, Colombia.

Introducción

Históricamente se ha evidenciado la exclusión y discriminación que han experimentado individuos o grupos determinados en la sociedad, lo que se tiende a asociar con el poder que tienen otras personas frente a dichos individuos; sin embargo, para Michael Foucault, el poder no es algo que se posea, sino una red de relaciones y estrategias que atraviesan todas las estructuras sociales. Foucault ve el poder como algo que se ejerce en todas partes y en todas las relaciones, más que una posesión de unos pocos sobre otros (Yela & Hidalgo, 2010, p.5). La problemática que se pretende explorar no solo abarca el concepto de poder sino también la inclusión de grupos diversos desde la psicología del trabajo y de las organizaciones.

La inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo, que abarca una amplia gama de características como género, grupo étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, entre otras, se ha convertido en un imperativo para el desarrollo sostenible a nivel mundial. Diversos estudios han demostrado que las empresas con culturas laborales inclusivas experimentan mayores niveles de innovación, productividad, compromiso de los empleados y rentabilidad (Sanchez Leyva, Sanchez Zeferino, & Zapata Lara, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), “el término diversidad se refiere a las múltiples diferencias y similitudes que existen entre las personas en el trabajo y que pueden influir en las oportunidades y resultados del empleo y la empresa” (p. 108). Como lo menciona la OIT (2020), la inclusión:

Se refiere a la experiencia que tienen las personas en el lugar de trabajo y a la medida en que se sienten valoradas por ser quienes son, por las habilidades y la experiencia que aportan y por la medida en que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo. (p.28)

La incorporación de nuevas estrategias de negocio ha permeado los procesos y propósitos que se establecen dentro de las organizaciones y promueven la participación activa de los diferentes actores sociales, la incorporación de capital humano diverso a su vez fomenta la diversidad de nuevas ideas, pensamientos críticos y soluciones efectivas, facilitando el desarrollo de habilidades como la creatividad y nuevas formas de hacer, según lo mencionado por Sánchez (2021) quien

hace hincapié en que “la implementación de acciones que sensibilicen y promuevan un ambiente diverso e incluyente puede perpetuar a los grupos vulnerables dentro de la organización además de garantizar una empresa socialmente responsable, creativa e innovadora.” (p. 95).

La creación de metodologías y acciones dentro de la estrategia de las organizaciones en pro de la diversidad, la equidad y la inclusión favorecen los diferentes procesos, como lo mencionan Brown, Ellsworth, Katen-Narvell, Maor (2023) en su artículo titulado *Ya es hora de ser estratégicos sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI)*

Al igual que con cualquier otro componente de la estrategia de una organización, el progreso de las iniciativas de DEI debe rastrearse con métricas claras, y los líderes deben rendir cuentas por los resultados. Para facilitar la rendición de cuentas, algunas empresas utilizan cuadros de mando de DEI y establecen hitos para completar metas específicas de DEI. (p.13)

Un claro ejemplo de estas iniciativas lo ofrece el Foro Económico Mundial, a través del programa DEI Lighthouse en donde su objetivo principal es dirigir una acción pragmática, global y orientada al impacto para cerrar las brechas económicas existentes. Al dotar a los líderes de las mejores prácticas, los esfuerzos en DEI pueden centrarse en lo que funciona mejor y, en última instancia, dar lugar a economías más resilientes e inclusivas. A nivel Colombia, el Grupo Nutresa (2022), a través de su política de su Sistema de Gestión de Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión, le apuesta a la gestión del talento humano de una manera cercana e incluyente, convirtiéndose en un referente para las organizaciones que avanzan en la construcción de ambientes laborales libres de discriminación y violencia; las iniciativas definidas en el marco de actuación para el Grupo Nutresa se encuentran enmarcadas en el respeto y la aceptación por la diferencia sin excepción alguna.

Por su parte, el programa pacto de productividad (2024), pretende desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, instituciones de formación e inclusión, para mejorar sus oportunidades laborales al vincularlas como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial. Esta iniciativa impacta directamente ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Pereira,

entre sus aliados se encuentran organizaciones como: LICA, SENA, CRAC, Ideal Fundación, Cafam, Fundación CEPYTIN, entre otras.

Entre los principales propósitos de pacto de productividad es la incorporación de las personas con discapacidad en ambientes laborales incluyentes a través de procesos eficientes y equitativos, que brinden oportunidades para todos y aporten a uno de los derechos fundamentales, como lo es el trabajo digno, a su vez pacto de productividad, genera y transfiere conocimiento sobre inclusión laboral, teniendo como eje principal las orientaciones propuestas por la ONU.

1. Planteamiento del problema

¿Cómo se describen los conceptos de poder e inclusión de población diversa en entornos laborales colombianos?

2. Justificación

La globalización ha traído retos importantes para los diferentes sectores económicos y sociales, por lo que las organizaciones son directamente impactadas por el cambio de dinámicas y los efectos que conllevan; esto significa un replanteamiento de intereses, políticas, procesos y formas de asumir, entre otros, la práctica de la inclusión, que apalanquen los objetivos estratégicos y por supuesto el propósito organizacional. Uno de los aspectos más positivos en la contratación de talento diverso es justamente la innovación y el aporte de nuevas ideas que posicionan a las empresas estratégicamente en la actualidad, contribuyendo además, al cierre de brechas y garantizando la participación de los distintos grupos poblacionales relacionados con el mundo laboral sin excepción alguna (Vargas, M. 2022); las iniciativas que surjan en relación con estos temas, sin duda, deberán partir del interés y la concientización de quienes conforman la organización, reconociendo la importancia que representa la inclusión de talento humano diverso, además de las buenas prácticas que esta refiere.

La diversidad humana, se reconoce como un valor intrínseco y una fuente de poder tanto para los individuos que poseen estas características como para los que no. La relación entre un empleado con diversas características y el entorno de trabajo es dinámica y, por lo tanto, compleja. La inclusión contemplada en un marco contemporáneo de equidad es esencial en la cultura organizacional, puesto que promueve relaciones armoniosas que fomentan la diversidad entre los miembros del equipo, fortalece las relaciones laborales, crean un entorno seguro y mejoran la productividad (Rivadeneira Chicaiza, T. J. 2022); sin embargo, en la actualidad se observa un uso indiscriminado del término “inclusión” en varios contextos, entre ellos, en el ámbito del trabajo y de las organizaciones; esta palabra se utiliza a menudo sin una comprensión clara de lo que realmente implica y de los requisitos que conlleva para ser efectiva, pues si bien existen medios legales, estos son interpretados a conveniencia de particulares que hacen que su interpretación sea difusa y sus recursos dispersos (Rivadeneira Chicaiza, T. J. 2022).

En relación con lo anterior, la inclusión en contextos laborales colombianos se ha desarrollado a partir de la implementación de diversas políticas y leyes para promover la igualdad en los contextos organizacionales. La Constitución Política de Colombia (1991) en el Artículo 13 consagra el principio de igualdad de oportunidades, que prohíbe la discriminación por razones de

género, raza, origen étnico, religión, discapacidad y orientación sexual. Esta disposición sentó bases legales para fomentarla.

Por otro lado, es relevante mencionar los beneficios tributarios dirigidos al tejido empresarial que contrata población diversa como: beneficio por contratación de mujeres víctimas de la violencia comprobada, el cual se estipula en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.9.3.1. al 2.2.9.3.6; beneficios por contratación de persona o personas con discapacidad que se nombra en la Ley 361 de 1.997 artículo 24 y 31, Decreto reglamentario 1538 de 2005, Decreto 1625 de 2016, artículo 1.2.1.23.10; beneficios por contratación de personas adultas mayores que se relaciona en el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020; por último, aporte mensual por las contrataciones o vinculaciones de trabajadores adicionales entre 18 y 28 años de edad durante la vigencia 2021 especificada en el Decreto 688 del 24 de junio de 2021, reglamentado mediante Resolución 1405 del 29 de junio de 2021.

Esta monografía adquiere relevancia; ya que aporta a la clarificación y comprensión del concepto de inclusión, destacando la necesidad de ir más allá de prácticas superficiales y promover una inclusión legítima en los entornos laborales. Además, pone de manifiesto la importancia de la consciencia y el empoderamiento de las personas ayudándolas a reconocer y comunicar su propio valor en el contexto laboral, así mismo, sirve como una herramienta educativa valiosa que les proporcionará conocimientos sobre sus derechos y cómo reconocer un ambiente de trabajo inclusivo; al entender qué implica la inclusión, las personas pueden defenderse de situaciones de discriminación y luchar por igualdad de oportunidades, más que ejercer poder desde la victimización o exigencias desproporcionadas y poco razonables, que terminan por legitimar el estigma asociado a la incapacidad.

Así, este estudio tiene como objetivo principal explorar, desde investigaciones empíricas y teóricas, los conceptos de poder e inclusión en entornos laborales colombianos. En otras palabras, con este trabajo se pretende analizar y comprender hasta dónde se ha estudiado el entrelazamiento de los aspectos del poder y la inclusión en los contextos laborales de Colombia. Para ello se retoma en la investigación la historia, los aspectos sociales y laborales de algunas poblaciones consideradas como diversas; si bien se comprende que existen muchas más, por razones de alcance y extensión, en este estudio se abordan aquellas que históricamente se evidencia en distintas indagaciones (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018; Maldonado Varela, Marinho, & Robles,

2020 citados en villa, 2020; Pineda & Luna, 2018) han presentado un mayor grado de marginación, discriminación o exclusión a nivel social y laboral.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Explorar desde la revisión teórica los conceptos de poder e inclusión en entornos laborales colombianos.

3.2. Objetivos específicos

- Describir mediante un rastreo histórico, contextual y normativo los conceptos de poder, organización y diversidad, equidad e inclusión; teniendo en cuenta referencias de los últimos siete años.
- Establecer a partir de los hallazgos el concepto de poder, con las implicaciones que este ha tenido en Colombia desde la psicología de las organizaciones y el trabajo.
- Comparar el concepto de inclusión de población diversa y su emergencia en el contexto de aplicación de la psicología de las organizaciones y el trabajo en Colombia.
- Analizar los conceptos de poder e inclusión de población diversa en entornos laborales colombianos.

4. Problema de investigación

¿Cómo se describen los conceptos de poder e inclusión de población diversa en entornos laborales colombianos?

5. Marco teórico

Trabajo y organizaciones

El término trabajo ha ido variando a lo largo de los años y así mismo varía su significado dependiendo de los contextos, las culturas y las posturas teóricas que lo sustentan, desde los inicios de las sociedades se comienza a dar significado al término, como lo comentan Blanch y Ribas, (2003 citado en Da Rosa et al. 2011) El trabajo considerado analógicamente de las concepciones que derivan del trabajo cuando el individuo y su hacer no tenían ningún valor en los orígenes de las sociedades clásicas donde las personas eran reducidas a herramientas de producción.

Al abordar los valores y concepciones en relación con el trabajo, argumentado por Weber (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004) citado en Da Rosa (2011) pueden identificarse tres posturas, la primera asociada al castigo, coerción, esfuerzo y penalidad, la segunda en relación con la instrumentalización, teniendo en cuenta que la acción del trabajo proporciona la supervivencia y por último en relación con la satisfacción del ser humano y autorrealización de este. En la sociedad contemporánea el ejercicio del trabajo se vincula a aspectos positivos de la cotidianidad, en donde, además, se le atribuyen valores desde la ética.

Durante el siglo XX la teoría de Taylor se antepone con un modelo de organización vertical enfocado a la producción, en donde se evidencian señales de fatiga en los trabajadores ante las altas exigencias laborales y las consecuencias dadas por el entorno, que hasta ese entonces no eran tenidas en cuenta, llegando a conclusiones poco favorables para las organizaciones. Como lo menciona Paredes (2015) en su escrito Teoría General de la Administración, la poca energía y la sobrecarga de trabajo generan en el trabajador una disminución en su productividad y en la efectividad del hacer, lo cual produce en las organizaciones fenómenos que incrementan la rotación de personal.

A partir del concepto de trabajo se comienzan a formar grupos y agremiaciones de personas que se unen con un interés común, hoy en día se conoce como organización, conformada por áreas, equipos de trabajo, dependencias, unidades, políticas, reglas, negocios y por supuesto capital humano, que permiten llevar a cabo el plan estratégico diseñado por sus dirigentes y líderes; los trabajadores son quienes impulsan el propósito principal y posibilitan el cumplimiento de las metas propuestas, a su vez las organizaciones se definen en roles o funciones que se distribuyen de manera jerárquica dentro de estos contextos.

Según Rodríguez (2023) las organizaciones constituyen fuentes de poder, que son ejercidas por miembros de estas, en dichos escenarios emergen relaciones construidas desde los factores económicos en todas las regiones.

Poder

Ávila (2006) indica que:

El término poder proviene del latín *possum–potes–potuî–posse*, que de manera general significa ser capaz, tener fuerza para algo, o lo que es lo mismo, ser potente para lograr el dominio o posesión de un objeto físico o concreto, o para el desarrollo de tipo moral, político o científico. Usado de esta manera, el mencionado verbo se identifica con el vocablo *potestas* que traduce potestad, potencia, poderío, el cual se utiliza como homólogo de facultad, que significa posibilidad, capa, virtud, talento. El término *possum* recoge la idea de ser potente o capaz, pero también alude a tener influencia, imponerse, ser eficaz, entre otras interpretaciones (p. 2)

Se hablará de poder en términos de Foucault (1976), el cual sostiene que el poder no se limita a las relaciones de dominación y opresión, sino que también puede ser productivo y generativo. El poder puede dar forma a las normas sociales, es decir, el poder no se posee, se ejerce, el poder no es una entidad o posesión que una persona o grupo tenga sobre otros, sino más bien una relación dinámica y descentralizada que se ejerce en todas las interacciones sociales. Foucault (1976) destaca que el poder no es algo que se pueda derrocar por completo, sino que está siempre presente en una transformación continua. Por tanto, propone que, en lugar de buscar una liberación total del poder, se edifique la idea de resistencia y lucha contra las formas opresivas de poder, buscando la manera de desafiar y cuestionar las estructuras y las prácticas de poder existentes (Foucault, M. 1976).

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

DEI trata de reconocer, valorar y respetar las diferencias individuales de las personas, así como de crear un entorno donde todos tengan igualdad de oportunidades para crecer y contribuir, independientemente de sus características personales. Actualmente es una tendencia que según

Pantic (2021) nace desde sus conceptos fundamentales para crear una sociedad más justa y equitativa. A menudo, estos términos se utilizan indistintamente, pero cada uno tiene un significado específico y contribuye de manera única a la construcción de comunidades más representativas y justas.

Según la RAE estos conceptos están definidos y se podrían describir de la siguiente manera:

Diversidad: Este significado hace referencia a la variedad de identidades y experiencias que hacen que cada persona sea única. Esto incluye, entre otros, la diversidad en términos de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, habilidades, antecedentes culturales y religiosos, así como diferentes puntos de vista y perspectivas.

Equidad: Implica garantizar la justicia y la imparcialidad en los procesos, políticas y prácticas, de modo que todos tengan igualdad de oportunidades para crecer, prosperar y contribuir al máximo de sus capacidades.

Inclusión: Que en los estados actuales hace referencia a la creación de un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y apoyadas, y donde sus diferencias individuales son reconocidas y aprovechadas para el beneficio de todos. La inclusión implica la participación, la aceptación y la igualdad de oportunidades para todos.

A continuación, se realiza una caracterización de algunas de estas diversidades humanas que a nivel cultural e histórico han sido excluidas, además de recibir un trato inequitativo y se presenta un resumen del camino para alcanzar el nivel de inclusión actual en entornos laborales.

Población con discapacidad

Si se quiere contextualizar las actitudes y prácticas actuales hacia la inclusión, es fundamental estudiar cómo han evolucionado los modelos y paradigmas de este fenómeno a lo largo del tiempo, ya que esto proporciona una comprensión más profunda de cómo la sociedad ha visto y tratado a las Personas Con Discapacidad (PCD) y si en la actualidad ha habido un cambio representativo a nivel social, político y cultural.

A lo largo de la historia se han logrado identificar cuatro modelos de inclusión social: el modelo tradicional o de prescindencia, el modelo médico o rehabilitador y el modelo social.

En el modelo tradicional o de prescindencia se elimina y descarta simbólicamente y en su momento también literalmente a las PCD, desde allí que este paradigma, como lo indica Palacios, A., & Románach, J. (2020) asume que las razones detrás de la discapacidad tienen raíces religiosas,

y las personas con estas diferencias se consideran superfluas por varias razones: porque se cree que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, porque se les atribuyen mensajes malévolos, porque se piensa que son castigos de los dioses o porque se considera que sus vidas, al ser tan desafortunadas, no tienen valor. Estas creencias llevan a la sociedad a desechar a las PCD, ya sea a través de políticas eugenésicas o colocándolas en espacios reservados para aquellos consideradas como anormales, esto teniendo como desconocimiento práctico de normalidad; teniendo en cuenta que lo normal según Canguilhem (1943) no es simplemente una cuestión de conformidad con ciertas normas preestablecidas, sino más bien un proceso activo y dinámico de adaptación y autorregulación que permite a los organismos vivos mantener su integridad y funcionar de manera efectiva en su entorno. Según él, la normalidad no debe entenderse como un estado estático o una norma fija, sino como un proceso continuo de autorregulación y adaptación al entorno. Para Canguilhem, la normalidad está intrínsecamente relacionada con la vida misma, ya que los organismos vivos constantemente buscan mantener un equilibrio dinámico con su entorno.

La constante en este modelo es la dependencia, el sometimiento o en los casos más drásticos la muerte; incluso en algunas sociedades era común el homicidio de niños y niñas por nacer con alguna deformidad física (Sosa, L. M., 2009). Estos eran sacrificados de distintas maneras, incluyendo la práctica de arrojarlos a un precipicio.

De esta forma en el transcurrir de los siglos XVII y XVIII, las personas que tenían alguna limitación mental eran rebajadas a adjetivos despreciables y aisladas de la sociedad. En la edad media, en pleno apogeo de la iglesia cristiana, el infanticidio fue condenado, esto parecía ofrecer más esperanzas, ya que surgieron hospitales y conventos donde se alojaban y cuidaban a las PCD. Sin embargo, el factor religioso incrementó y se fomentaba la creencia de que estas personas eran la causa de cualquier suceso sobrenatural, como posesiones demoníacas, lo que causaba el sometimiento de dichos individuos a prácticas exorcistas (Sosa, L. M., 2009).

Es posible afirmar que el modelo tradicional o de prescindencia prevalece hasta principios del siglo XX, donde emerge el modelo médico o rehabilitador, el cual, según lo indicado por Palacios, A., & Románach, J. (2020) contempla la idea de que las causas de la discapacidad nada tienen que ver con etiologías religiosas, por el contrario, son de tipo científico, por tanto propone que las personas son útiles y necesarias siempre y cuando sean rehabilitadas. Este paradigma se reafirma debido a los problemas originados por la primera guerra mundial, donde las PCD que fueron producto de los enfrentamientos llevaron a considerar la intervención profesional de

diversos especialistas, formando el equipo clásico de rehabilitación, que incluía médicos, fisiatras, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, profesionales en psicología, entre otros. Según Peña (2020)

Este modelo tiene bases científicas y productivas. La cantidad de soldados mutilados que dejaron las guerras obligaron a abandonar la idea de que la discapacidad se originaba por castigos divinos, y se entendió que la discapacidad responde a causas de tipo biológico. Se consideró la “enfermedad” o “ausencia de salud” como sinónimos de la discapacidad susceptibles de recibir tratamiento. (p.155)

El tercer modelo, denominado social, puede situarse en 1.960, en Estados Unidos; es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales; y que las personas con discapacidad pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de las personas sin discapacidad. Este modelo se basa en la idea de que la discapacidad es un producto creado socialmente y una forma de opresión, ejercida por el poder social, emergiendo de una sociedad que ignora a las personas con discapacidad. Además, aboga por la autonomía de estas personas, permitiéndoles decidir sobre sus vidas; para lograr esto, se enfoca en eliminar todas las barreras existentes para asegurar igualdad de oportunidades (Palacios, A., & Romañach, J., 2020, p. 45).

Si bien estos tres son los modelos más conocidos en la historia, emerge en la contemporaneidad un enfoque novedoso denominado diversidad funcional, este surge en el año 2005, lo propone y comienza a utilizar el Foro de Vida Independiente, lo que se busca con esto es un lugar intermedio que no obvie la realidad ni disminuya responsabilidades en la sociedad ni en las personas con discapacidad. Así, de acuerdo con este enfoque, las personas con discapacidad se distinguen, en términos biológicos y físicos, de la mayoría de la población. Dado sus particularidades y debido a las circunstancias sociales que les rodean, se ven en la necesidad de abordar tareas y funciones de manera distinta, a veces con la asistencia de terceros (Romañach, J., & Lobato, M. 2005 citado en Toboso 2021).

Basado en estos preceptos y fortalecido con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nace el enfoque de los derechos humanos y sociales (ONU, 2012). Desde este enfoque, se da claridad respecto a las limitaciones, reconociendo los

obstáculos sociales, culturales y económicos que la PCD enfrenta y que no son inherentes a vivir con una discapacidad. Este enfoque reconoce la vulnerabilidad social de las personas con discapacidad y las condiciones de desigualdad y discriminación a las cuales están expuestas, principalmente en temas de salud y empleo.

Teniendo en cuenta el último enfoque, se da paso a una participación más visible y activa de las PCD en los distintos ámbitos sociales, entre ellos el escenario laboral, que permite la independencia y autonomía en términos económicos y de posibilidades al momento de emprender su proyecto de vida y suplir sus necesidades básicas; sin embargo, teniendo en cuenta que el contexto colombiano aún no se encuentra en un nivel de madurez en cuanto a inclusión que permita hacer ajustes para PCD sin necesidad de nombrarlo, puesto que se evidencia que si no se habla del tema tiende a ser invisibilizado o ignorado, en esta investigación se elige desarrollar el análisis desde el tercer modelo y abordar el concepto de discapacidad así: el resultado de la interacción de una persona que presenta alguna deficiencia en la función biológica con las barreras que aparecen en el entorno (OMS, 2011), concluyendo que, la discapacidad es lo que ocurre, cuando las necesidades funcionales de una persona no son tenidas en cuenta por el entorno físico y social en el que vive, poniéndolas en una situación de exclusión e inequidad.

Población étnica

La desigualdad es una característica histórica y estructural de las sociedades latinoamericanas, Colombia ha padecido por siglos el problema de desigualdad social. Siendo esta un obstáculo para la erradicación de la pobreza y la garantía de derechos. Si la estructura productiva de un país es desigual y para el caso de un país pluriétnico y cultural como Colombia será muy difícil erradicar la desigualdad social. (Devés et al., 2020)

Según la CEPAL (2020) la desigualdad social de América Latina está discriminada en ejes estructurantes, que tienen que ver con la condición étnico racial, el género, el territorio y la edad; está sostenida desde la cultura del privilegio, herencia del pasado colonial y esclavista que se caracterizó por la negación del otro.

Para Cortés (2023) la división desigual desde tiempos coloniales tiene que ver con la creación de regímenes raciales de explotación del trabajo, que desvalorizó los cuerpos, culturas, conocimientos, historias y territorios de los sujetos racializados construidos negativamente como

no blancos y no occidentales, esta jerarquía según la CEPAL (2020) se mantiene en la distribución global de la riqueza, hoy representada en los ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad.

Si bien el eje socioeconómico o la clase social, ha sido leída históricamente como el principal eje que estructura la matriz de desigualdad, con el tiempo se ha reconocido que existen otros ejes centrales que sostienen dicha estructura de la propiedad y la distribución de ingresos y que de manera indirecta afecta ámbitos de salud, educación, empleo, entre otros. La CEPAL (2020) retoma la condición étnica, de género, territorio y edad como factores que complejizan la matriz de desigualdad y amplían la comprensión de la desigualdad mundial.

Según Borges (2023) el racismo es una ideología que clasifica, ordena y jerarquiza individuos, en una escala de valores que tienen un modelo blanco europeo como sujeto superior en América Latina.

Población LGBTI

En Colombia, partiendo de la lucha por el reconocimiento de los derechos de los homosexuales denota en el año 1940 en Bogotá la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad dejando una huella significativa en la lucha por los derechos y la visibilidad de la comunidad homosexual en el país (Caro, 2022). En 1970, León Zuleta, uno de los activistas homosexuales más reconocidos en la historia de Colombia organizó un grupo LGBT en Medellín. Se vinculó a la Juventud Comunista, de la cual fue expulsado por su condición de homosexual. Fue el fundador de un periódico denominado El Otro, el cual circuló entre 1977 y 1979 y de una revista llamada La Ventana Gay en 1979, la cual alcanzó una publicación de 21 números. Para la realización de estas actividades contó con la compañía de Manuel Velandia otro activista del movimiento en Bogotá (Mejía & Iglesia, 2010).

Al respecto Acosta Bonilla & Frade Tamara, (2011) refieren la emergencia de la sigla LGBT a través de movimientos histórico- sociales que pretenden reivindicar la lucha por el reconocimiento legal, cultural, laboral y social de sus miembros a partir de sus diferencias, para su inclusión con los deberes y derechos que corresponden a cualquier ciudadano y sus procesos de desarrollo y ejercicio de libertades. Aunque son muchas las demandas que se presentan a diario en las organizaciones, se ve la necesidad de hablar de inclusión e igualdad, como un problema que se insta en la sociedad y que define cultura, raza u orientación sexual.

Una de las misiones del Instituto Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo INADI (Colgan et al., 2007) (Maddaleno & Canevaro. 2016), es proteger a los grupos vulnerados en sus derechos, entre los que se encuentran en materia laboral el colectivo LGTBI. En muchas oportunidades, aún hoy, se expresa una creencia muy arraigada socialmente que ubica a la sexualidad en la órbita de la vida privada de las personas. Esto implicaría no hablar ni exponer aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas, ya que no representaría ninguna importancia para la socialización de los trabajadores en su ámbito laboral, ni para su desempeño (Maddaleno & Canevaro, 2016).

6. Metodología

Definición de los criterios de búsqueda, de inclusión y de exclusión (pasos 1 y 2)

Para esta investigación se exploraron libros, investigaciones y artículos de los últimos 7 años; sin embargo, también se incluyen aquellas que por su naturalidad histórica y/o jurídica, requieren ser citadas en sus años de creación u origen.

Estos documentos fueron orientados a la finalidad de la investigación mediante las siguientes bases de datos: SciELO – Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Electrónica en Línea), WebofScience, EBSCO, Scopus, Dialnet y Academia.edu; haciendo uso de las palabras clave que se mencionan a continuación: diversidad, equidad, inclusión, inclusión laboral, población diversa, personas con discapacidad, población LGTBIQ+, género, talento generacional, poder, poder en las organizaciones, psicología organizacional, organización y trabajo, Colombia.

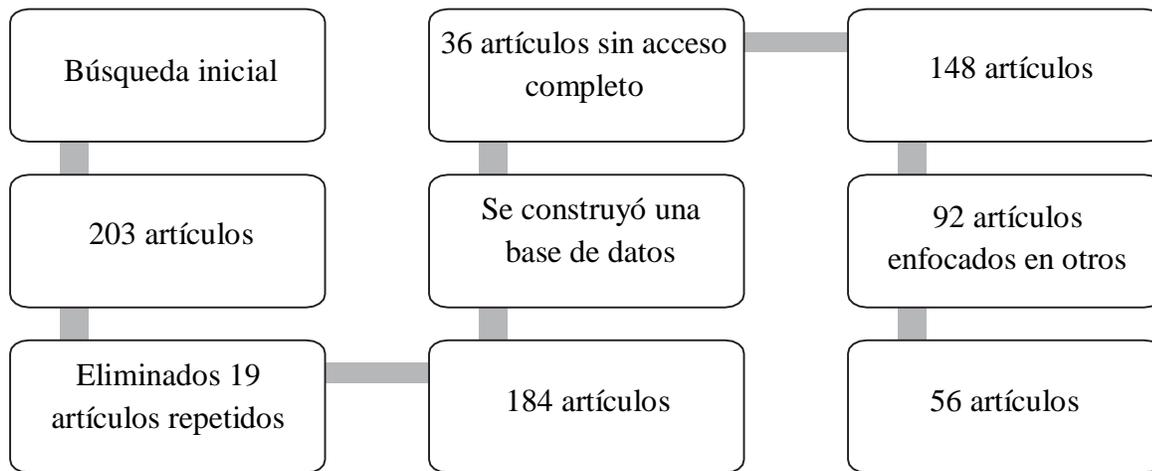
Identificación, selección y síntesis de los estudios (pasos 3, 4 y 5)

En el proceso de búsqueda se identificaron 203 estudios; al eliminar los artículos repetidos (19) el listado se redujo a 184. Posteriormente, se construyó una base de datos con cada uno de los textos, se encontraron 36 artículos sin acceso completo, así mismo de los 148 restantes, 92 se descartaron debido a su relación con otros contextos diferentes al organizacional.

Finalmente, estos artículos fueron revisados a nivel individual por cada uno de los integrantes del grupo, luego se realizó una revisión grupal para garantizar la adecuada aplicación de los criterios de exclusión. Como resultado de esta doble revisión, se definió el corpus final conformado por 56 artículos.

Figura 1

Diagrama del proceso de selección de los estudios que conformaron la revisión sistemática

**Caracterización, categorización y análisis (pasos 6, 7, 8 y 9)**

Para el tratamiento y procesamiento de la información cada una de las referencias cuentan con su correspondiente enlace o DOI; adicionalmente se recurrió al gestor bibliográfico Zotero y fichas bibliográficas en las cuales, además de las referencias bibliográficas, se trazaron parámetros como: resumen, palabras clave, citas de utilidad y conclusión.

Finalmente, se emplea el análisis documental, que es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual se extraen nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación. En este amplio concepto, el análisis cubre desde la identificación externa o descripción física del documento a través de sus elementos formales como autor, título, editorial, nombre de revista, año de publicación, etc., hasta la descripción conceptual de su contenido o temática, realizada a través de los lenguajes de indización, como palabras clave o descriptores del tesoro. El concepto de indización se identifica con el análisis del contenido en la medida que dichos lenguajes se utilizan para elaborar los índices temáticos por los que se recupera la información (Cruz, M., & Liniers, R., 2005).

Esta investigación se llevó a cabo a través del cumplimiento de las siguientes etapas en determinados lapsos de tiempo, así:

Figura 2
Cronograma estructura segunda etapa de la investigación.

ETAPAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
Título y pregunta de investigación	■ ■ ■ ■ ■				
Diseño del proyecto y objetivos	■ ■ ■ ■ ■				
Formulación del problema		■ ■ ■ ■ ■			
Antecedentes			■ ■ ■ ■ ■		
Metodología			■ ■ ■ ■ ■		
Resultados				■ ■ ■ ■ ■	
Discusión				■ ■ ■ ■ ■	
Conclusiones					■ ■ ■ ■ ■
Revisión final					■ ■ ■ ■ ■

7. Resultados

A partir de la búsqueda en esta investigación de las variables discapacidad, diversidad sexual y etnia, se encontraron los siguientes resultados con relación a la inclusión en el ámbito de las organizaciones y el poder que es ejercido sobre estos grupos.

Discriminación laboral por motivos de discapacidad

A pesar de haberse promovido el uso de expresiones inclusivas al referirse a las personas con discapacidad, no se ha afianzado un cambio en la forma de pensar de las personas respecto de la condición de discapacidad. En la actualidad, términos que suponen falta de capacidad o aptitud, tales como inválidos, incapacitados, minusválidos, siguen siendo utilizados, afectando la forma en que la sociedad y la familia perciben la conciencia, la libertad y la capacidad de decisión de las personas con discapacidad (Vallejo Jiménez et al., 2017).

La dificultad para obtener ingresos es una de las primordiales desventajas que enfrenta la PCD, que hacen que sea una de las poblaciones con menos recursos económicos y desamparadas. (Gómez Rúa et al., 2018)

De Fuentes, C. (2016) sugiere que la normalización de la discapacidad no deviene de un pensamiento individual sino de la sociedad que responde a las necesidades de todas las personas, y resolver las barreras impuestas a la condición de discapacidad es una responsabilidad social de todos.

La discriminación laboral por discapacidad es una realidad multifacética que afecta a las PCD. Según información que brinda Procuraduría General de la Nación (2020), esta discriminación se manifiesta tanto en el acceso a la información pública como en las condiciones laborales. Este fenómeno se ve reflejado en las mayores tasas de desempleo que enfrentan las PCD, como lo indican Huete García & Quezada García (2014) y Navarro-España et al. (2015).

Aunque se han logrado avances significativos en el reconocimiento de los derechos e igualdad de las PCD, aún existen barreras notables. Uribe-Gómez, M. & Londoño, A. (2023) resaltan que uno de los factores que permean la desigualdad, además de las dificultades salariales, persisten en la mala distribución de recursos, el abuso de poder y la falta de oportunidades equitativas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) enfatiza que la discriminación

es particularmente aguda en la búsqueda de empleo, situación que se agrava para las mujeres con discapacidad.

La protección legal, aunque bienintencionada, puede tener efectos contraproducentes. Manzanera Román et al. (2019) observan que las PCD son vistas como una población excesivamente protegida por la ley, lo que puede complicar su gestión dentro de las organizaciones y disuadir a las empresas de contratarlas. La educación y la formación profesional son fundamentales para la inclusión laboral; sin embargo, Viñas Adrianzén (2019) y Mercado García et al. (2013) señalan que el acceso limitado a estos recursos reduce las oportunidades de empleo para las PCD.

Aunque existen programas y leyes que buscan promover la inclusión laboral de las PCD, Mendoza (2021) indica que la clase empresarial a menudo se resiste a apostar por la diversidad. Albrecht & Association (1981) y Palacios & Bariffi (2007) concluyen que la percepción de dependencia sigue siendo un obstáculo importante, perpetuando la creencia de que las PCD no pueden desempeñar ciertas tareas laborales, lo que obstaculiza su inclusión plena en la sociedad y el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En el contexto colombiano la tasa de ocupación de las PCD es del 20.9 % mientras que 10.1% de las PCD no se encuentran laborando por diversos factores como lo muestra la siguiente figura, encontrada en el boletín técnico “mercado laboral población en condición de discapacidad” del DANE (2024).

A continuación, se relacionan las siguientes abreviaturas con sus respectivos datos: Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y tasa de desempleo (TD).

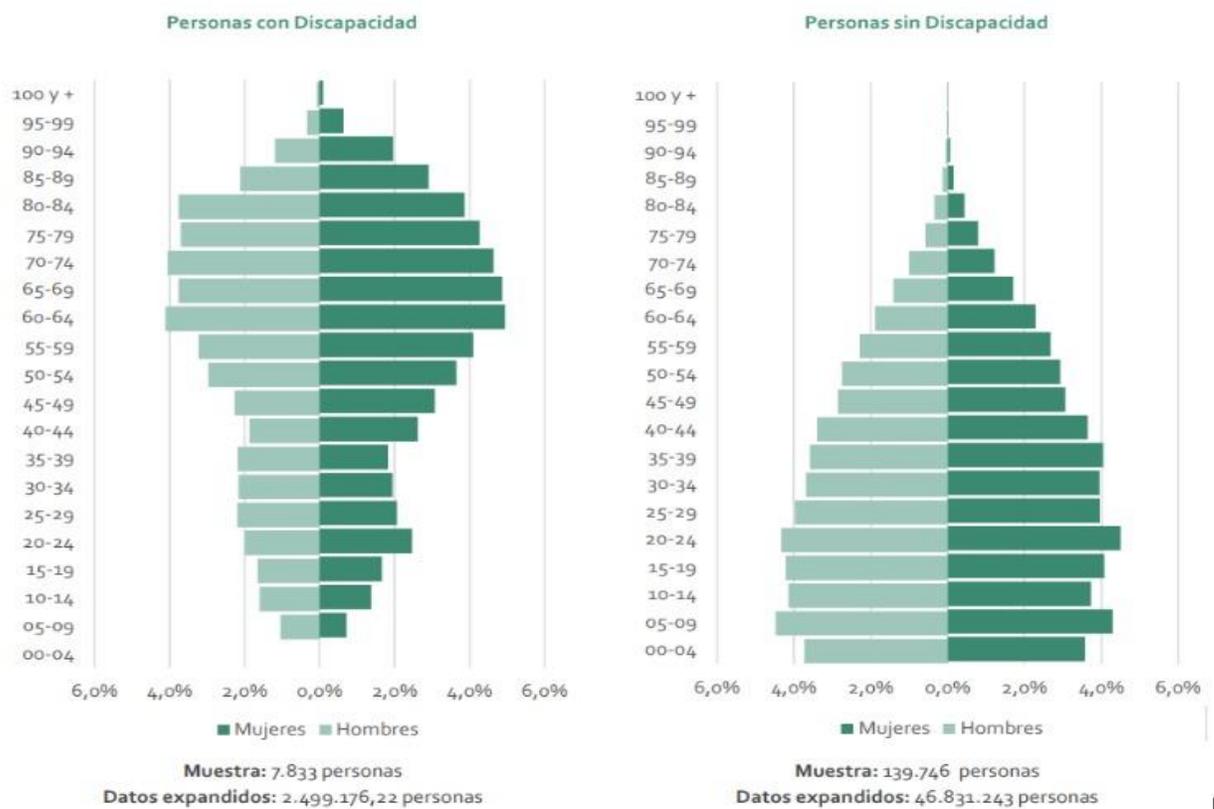
Tabla 1
Mercado laboral población en condición de discapacidad

Tasas	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia
TGP	23,3	11.8	-42,7
TO	20,9	6.9	-38,1
TD	10,1	10,6	-0,4

**Fuente, DANE. (2024).*

La Tabla No. 1 ha permitido reconocer el panorama de las PCD, evidenciando los problemas con las políticas públicas ya que la diferencia comparada con las personas sin discapacidad es de -42,7%. En conclusión, esta figura expone que en Colombia todavía falta incrementar medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, y no solo incrementarlas, sino desarrollarlas adecuadamente.

Figura 3
Caracterización Sociodemográfica



Nota. Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021.

La encuesta mencionada en la Figura No. 3 plantea la importancia de trabajar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, en relación con género y rango de edad; lo que a su vez vislumbra el impacto de las interseccionalidades en población diversa.

¿Qué implica ser de la comunidad LGTBI en el ámbito laboral?

Los trabajadores LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. Por ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con cualquier otro macho gay que no se encuadre dentro de los rubros en los cuales su desempeño es socialmente aceptado, como puede ser el diseño de modas, la peluquería o las disciplinas artísticas, entre otros. Asimismo, las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Etnias en el ámbito laboral

La idea de raza que construyó a unos cuerpos como inferiores, se mantuvo y creó su canon estructural, el racismo, el concepto de racismo estructural según Hernandez (2022) revela la importancia fundamental de la opresión racial en la matriz de poder, para este caso en la matriz de desigualdad.

Parafraseando, a este autor, el racismo es un hecho histórico y estructural, que hila las estructuras económicas y políticas de larga duración, como la división racial del trabajo a escala mundial y puede ser considerado institucional cuando se reproduce y facilita intencionalmente o no, la opresión, desigualdad, y discriminación racial en instituciones de la sociedad como escuelas, trabajo, vivienda, salud, etc.

Existen aproximaciones teóricas sobre la discriminación, principalmente sobre los modelos neoclásicos de discriminación estadística, desarrollados casi enteramente con modelos de demanda, modelos que se centran en explotación laboral. (Corte Constitucional 1992).

Según (Čihák et al., 2020), los modelos que han sido mayormente utilizados para estudiar la discriminación en el mercado laboral son la obra de Gary Becker en la cual se asumen una serie de comportamientos discriminatorios en el mercado laboral permitiendo leer la discriminación desde varios lugares, una relacionada con la discriminación que ejerce el empleador, quien asume que mano de obra cobra mayor utilidad al momento de ser contratada a partir de maximizar la función de beneficios, para este caso la discriminación se reconocerá si la utilidad de los servicios de las personas negras es negativa por razón a su raza de manera que por esa relación no sea contratada o en su defecto el salario sea inferior que el de sus compañeros no racializados.

8. Discusión

La principal estrategia implementada en el país para que las empresas desarrollen acciones acordes a los principios relacionados con el desarrollo social y la inclusión laboral es generar a nivel interno una atmósfera de responsabilidad, promoviendo estándares y principios basados en la equidad, la solidaridad y la igualdad, que sean difundidos y comunicados habitualmente a través de cada una de las dependencias que componen a las compañías (Camargo y Serrano, 2010).

Cada día más organizaciones comprenden que dentro de su estrategia de negocio es fundamental incorporar prácticas que vayan en coherencia con los procesos que emergen en las sociedades y en la cultura misma; iniciativas que suman esfuerzos por crear ambientes libres de discriminación, de tal modo que se permita una participación en las diferentes esferas sociales, como lo menciona Castillo (2022) hoy en día la estrategia laboral en las organizaciones para mejorar su ambiente laboral es la igualdad y la inclusión, donde sus líderes valoran primordialmente las habilidades y competencias profesionales de su personal, antes que su condición física, social, género, raza, edad, entre otras, así de esta manera desarrollan un ambiente laboral positivo.

La inclusión laboral de la diversidad no solo beneficia a las empresas, sino que también es fundamental para construir sociedades más justas y equitativas. Cuando las personas de todos los orígenes tienen la oportunidad de participar plenamente en la fuerza laboral, se reduce la pobreza, se fortalece la cohesión social y se promueve el respeto por los derechos humanos (Foro Económico Mundial, 2021).

Aquí hay algunos ejemplos de acciones que las empresas pueden tomar para promover la inclusión de la diversidad laboral:

- Implementar políticas de diversidad e inclusión que establezcan objetivos claros para aumentar la representación de grupos minoritarios en la fuerza laboral y crear un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas.
- La capacitación y sensibilización pueden ayudar a comprender y apreciar las diferencias entre las personas y a desarrollar habilidades para trabajar de manera efectiva en equipos diversos.
- Las empresas deben asegurarse de que sus procesos de contratación y promoción sean justos y no discriminen a ningún grupo de personas.

- Las políticas de trabajo flexibles, como el trabajo híbrido y los horarios variables, pueden ayudar a que las personas con diversas situaciones y responsabilidades familiares puedan participar plenamente en la fuerza laboral.
- La inclusión laboral de la diversidad es un proceso continuo que requiere compromiso y esfuerzo por parte de todos los actores involucrados.

Al tomar medidas para promover la inclusión de la diversidad, las empresas pueden crear lugares de trabajo más justos, equitativos y productivos, y contribuir a un mundo más sostenible e inclusivo para todos.

La orientación sexual como la edad, discapacidad, nacionalidad, condición social y económica son factores cuya intersección pueden contribuir y agravar los efectos de violencia y discriminación. Debido a estas múltiples formas de discriminación, las personas LGTBI son a menudo altamente marginadas de la sociedad y aisladas de sus comunidades y familias. El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad e inclusión de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (Colgan et al., 2007).

Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos y deberes, pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficientes. Se presupone que tras la igualdad legal se ha de llegar a la igualdad real; el ámbito laboral representa gran parte de dicha realidad, ya que es un lugar donde se permanece gran parte del tiempo y se convierte en un reto para las personas LGTBI, conquistar su dignidad (Mayer & McHugh, 2016).

La CEPAL (2020) ha referido en varias de sus investigaciones que para reducir la tasa de desigualdad es relevante identificar los ejes de la estructura y como la reproducen. Lo que propone es realizar diagnósticos confiables y diseñar políticas públicas de calidad, al tiempo que se van realizando gestiones para eliminar las barreras de acceso como la discriminación y la exclusión social.

La razón central de traer los ejes de la matriz de desigualdad que propone la CEPAL (2020) tiene que ver con lo que menciona Cortés (2023) la clase social, las condiciones de género, raza y etnia, edad y territorio son indicadores determinantes para el proceso de producción y reproducción de las relaciones de poder, desigualdad y exclusión.

Por otro lado, el análisis en torno a la situación de discapacidad planteado se ve reflejado en el registro de caracterización sociodemográfica de las PCD del DANE (2021).

El DANE realizó un registro para la caracterización sociodemográfica de las personas con discapacidad (2021), con el objetivo de proveer información estadística sobre esta población. Según los datos expuestos por el DANE, en Colombia había 2.499.176,22 personas con diferentes tipos de discapacidad.

Vallejo Jiménez et al. (2017) y Gómez Rúa et al. (2018) convergen en la idea de que, a pesar de los esfuerzos por promover un lenguaje inclusivo, persisten prejuicios lingüísticos y económicos que refuerzan la exclusión de las PCD. Esta persistencia de términos peyorativos y la asociación con la pobreza no solo reflejan una realidad social, sino que también moldean la percepción pública y la autoimagen de las PCD, lo que puede limitar su participación en el mercado laboral.

Por otro lado, De Fuentes (2016) argumenta que la inclusión no es solo un asunto de cambio individual, sino un proceso colectivo que implica la transformación de la sociedad para responder a las necesidades de todos sus miembros. Esta perspectiva es crucial porque reconoce que la inclusión de las PCD es una responsabilidad compartida que va más allá de la mera corrección política o ajustes superficiales; requiere un cambio estructural en la forma en que se organizan y se ofrecen las oportunidades laborales.

La propuesta de Minsalud (2024) sobre la sensibilización y la creación de entornos laborales inclusivos es un paso adelante en la materialización de la no discriminación. Sin embargo, la efectividad de estas medidas depende de su implementación práctica y de la voluntad real de las organizaciones para adoptar cambios significativos en su cultura y procesos.

La discriminación al acceso a la información pública destacada por la Procuraduría General de la Nación (2020), es un reflejo de las barreras sistémicas que enfrentan las PCD. Estas barreras que no solo son de información y económicas sino también psicológicas y culturales, ya que la valoración del trabajo, la comunicación y la compensación están intrínsecamente ligadas a la percepción de la capacidad y la productividad.

Uribe-Gómez, M. & Londoño, A. (2023) y la OIT (2014) resaltan que la desigualdad y la discriminación se exacerban para las mujeres con discapacidad, lo que subraya la necesidad de abordar las interseccionalidades en las políticas de inclusión laboral. La discriminación no es un

fenómeno aislado, sino que se entrelaza con otras formas de desigualdad, como el género, la raza y la clase social.

La percepción de las PCD como excesivamente protegidas, señalada por Manzanera Román et al. (2019), plantea un dilema: ¿cómo equilibrar la protección legal con la promoción de la autonomía y la igualdad de oportunidades? La educación y la formación profesional, como indican Viñas Adrianzén (2019) y Mercado García et al. (2013), son fundamentales para empoderar a las PCD, pero su acceso limitado perpetúa la exclusión.

Las estadísticas del DANE (2024) ilustran la magnitud del desafío: una tasa de ocupación del 20.9% para las PCD contrasta drásticamente con la tasa de desempleo. Esto sugiere que, más allá de las políticas existentes, se requiere un enfoque más integral que aborde tanto las barreras estructurales como las actitudes sociales.

9. Conclusiones

Si bien las formas en que se ha dado la inclusión y el poder en el ámbito laboral en el transcurso del tiempo se encuentran aún en evolución por las nuevas dinámicas que emergen, éstas mismas permiten la legitimidad de un mundo laboral diverso que no discrimine las capacidades de las personas por motivo de sus diferentes características. A pesar de algunos avances, aún existen desafíos en cuanto a la discriminación, accesibilidad y equidad en el mercado laboral colombiano como son: las brechas salariales, los modelos asistencialistas y/o victimizantes, el acceso limitado a la comunicación, entre otros.

El poder que para Foucault se encuentra inmerso en todas las interacciones cotidianas y en las relaciones que se establecen en diferentes contextos como lo es el laboral, refleja todavía el dominio que tienen las grandes organizaciones sobre las poblaciones que desde su historia han sido excluidas por considerarse fuera de la norma y cómo este se ejerce en el mayor de los casos de manera arbitraria y a favor de particulares, que desvirtúan el sentido natural de que todos sin importar las características deben gozar de los mismos derechos laborales que dignifiquen al ser humano desde su esencia, sus competencias y de como esta se representa en el mundo de las organizaciones y del trabajo.

Aunque en las últimas décadas se han logrado avances relevantes en cuanto a la lucha por la igualdad de derechos y la inclusión de poblaciones con discapacidad, LGBTI y diferentes grupos étnicos en los diferentes contextos, parte de la realidad es que aún se siguen presentando casos de violencia, prejuicios, estereotipos, discriminación, vulneración de derechos, intolerancia y otras acciones que retrasan la inclusión plena de poblaciones diversas en las distintas esferas sociales y culturales, por lo que se pone en evidencia la necesidad de continuar avanzando en la creación de iniciativas y prácticas que aporten a la no exclusión y la incorporación de estas poblaciones. Con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se incita a la ONU y los países miembros, a que inicien una tarea conjunta para tomar las medidas pertinentes, que aseguren el reconocimiento a la igualdad de derechos y oportunidades de este grupo poblacional, principalmente el acceso a un empleo digno que les permita mejorar su calidad de vida (Garavito Escobar, 2014).

La inclusión laboral en Colombia es un objetivo aún lejano, que demanda un compromiso colectivo para revisar críticamente las estructuras existentes y promover un cambio significativo

en la cultura laboral. La reflexión sobre las contribuciones de los autores citados nos lleva a reconocer la interdependencia de los factores involucrados y la necesidad de una estrategia coordinada que abarque educación, legislación, políticas públicas y prácticas empresariales.

10. Recomendaciones

10.1 Limitaciones del estudio

¿Cómo ejerce poder la población diversa sobre las organizaciones?

Una de las intenciones de la presente investigación fue la exploración de información sobre cómo los grupos diversos también ejercen poder sobre las organizaciones; sin embargo, el hallazgo obtenido en cada una de las bases de datos utilizadas es la inexistencia de documentos que describan este tema.

Todos los estudios hallados brindan claridades de las acciones u omisiones que las organizaciones tienen con relación a la inclusión laboral; no obstante, sólo desde las vivencias cotidianas se puede constatar el poder compartido por personas pertenecientes a alguna población diversa; podría ser relevante generar un conocimiento teórico que propicie una comprensión precisa de cómo son aprovechadas estas dinámicas, y cómo dependiendo del uso que se le da al poder afectan en menor o mayor medida el tejido social u organizacional en cuanto a la promoción de una inclusión auténtica y justa para ambas partes.

Referencias

- Acosta Bonilla, D. A., & Frade Tamara, D. M. (2011). *Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de ciencias humanas y sociales del programa de Trabajo Social Sede Bogotá* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/1131>
- Albrecht, G., & Association, I. S. (1981). *Cross National Rehabilitation Policies: A Sociological Perspective*. Sage. <https://books.google.com.co/books?id=0t27AAAAIAAJ>
- Ávila, M. (2006). *Conflictividad y poder. Una lectura de la Microfísica del poder de Michel Foucault*. http://bd.apps.sid.uncu.edu.ar/objetos_digitales/544/Avila_conflictividadypoder.pdf
- Borges, N. (2023). *Racismo y violencia en América Latina: Un análisis sobre el asesinato de Marielle Franco (2018)*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México.] Repositorio UNAM. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000838503/3/0838503.pdf>
- Brown, Ellsworth, Katen-Narvell y Maor (2023) *Ya es hora de ser estratégicos sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI)*. <https://bit.ly/3W83UKx>
- Canguilhem, G. (1943). *Lo normal y lo patológico*. Siglo veintiuno editores. <https://bit.ly/3LbCEVi>
- Caro, F. (2022). Los Felipitos: Revisionismo e historia queer de Colombia. *Trashumante- Revista Americana de historia social*, 22. <https://doi.org/10.17533/udea.trahs.n20a04>
- CEPAL. (2020). *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América latina Retos para la inclusión*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a94f5e8-aed0-44ed-bcc7-8802eb56f87c/content>
- Čihák, M., Mlachila, M., Sahay, R. (2020). La raza y la economía. *Finanzas y Desarrollo*, 3. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/09/pdf/raza-y-racismo-en-economia-FMI.pdf>
- Colgan, F., Creegan, C., Mckearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities* (26), 590-609. <https://doi.org/10.1108/02610150710777060>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018, 7 de diciembre). *Reconocimiento de Derechos de Personas LGBTI*. CIDH. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>
- Constitución Política de Colombia (1991) *Actualizada con los Actos Legislativos hasta el 2010*. Colombia. Art. 13. <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>
- Cortés, V. (2023). Racismo, blanquidad y privilegios raciales como categorías en la disputa durante la coyuntura del paro nacional 2021, Colombia1. *Tabula Rasa*, 30.

<https://doi.org/10.25058/20112742.n45.11>

- Da Rosa S, Suzana, Chalfin, M. Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. Volumen (10), 15 *Universitas Psychologica*.
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
- DANE (2023). *El diamante del cuidado frente a la experiencia de la discapacidad en Colombia*/Nota Estadística No.1 de 2023. DANE.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abril-2023-DiscapCuidadores.pdf>
- DANE. (2024, 11 de abril). *Mercado laboral población en condición de discapacidad*/Boletín técnico. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-dic2023-feb2024.pdf>
- De Fuentes, C. (2016). Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios. *Revista Española de Discapacidad*, (2), 4. Doi: <<https://doi.org/10.5569/2340-5104.04.02.05>>
- Devés, E. Kozel, A., Rawicz, D. (2023). *Problemáticas étnicas y sociales desde el pensamiento latinoamericano*. Volumen (13), 316. <https://doi.org/10.26448/ae9789566095897.70>
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar nacimiento de la prisión* (reimpresión). Siglo veintiuno editores. <https://bit.ly/3LcQfvu>
- Garavito Escobar, D. J. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* [Tesis de Magíster, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51854/52646657.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Dussán, É., & Hurtado Vera, D. C. (2023). Representaciones sociales del racismo sobre la comunidad indígena misak en Colombia y su protesta social. *Forma y Función*, 36(1). <https://doi.org/10.15446/fyf.v36n1.97561>
- Gómez Rúa, N. E. G., Restrepo Ochoa, D. A. R., Gañan Echavarría, J. G., & Cardona Arango, D. C. (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-40. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.dedc>
- Grupo Nutresa (2022) *Sistema de Gestión de Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión*:
https://data.gruponutresa.com/personas/sistema_de_gestion_de_derechos_humanos_y_diversidad_equidad_e_inclusion.pdf
- Hernandez, R. D. (2022). *El movimiento social afrocolombiano, negro, raizal y palenquero como opción política para el fortalecimiento de la democracia*. Universidad del Valle. https://books.google.es/books?id=tJMCEQAAQBAJ&dq=Agustin+Lao+montes+racial&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Huete García, A., & Quezada García, M. Y. (2014). *Personas con discapacidad y mercado de*

- trabajo. Un análisis intragrupal.* Academia.Edu.
https://www.academia.edu/7141403/Personas_con_discapacidad_y_mercado_de_trabajo_Un_an%C3%A1lisis_intragrupal
- Maddaleno, S. & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, INADI. https://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf.d
- Manzanera Román, S., Olaz Capitán, Á., & Ortiz García, P. (2019). El emprendimiento en personas con discapacidad. Una aproximación al contexto sociolaboral. *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, 106, Article 106. <https://doi.org/10.14422/icade.i106.y2019.002>
- Mayer, L. S. & McHugh P. R. (2016). Sexualidad y género. Conclusiones de la Biología, la Psicología y las Ciencias Sociales. *The New Atlantis - A Journal of Technology & Society*. 50. <https://www.bioeticaweb.com/wpcontent/uploads/2016/09/Sexualidad-y-genero.pdf>.
- Mejía, J., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos. *Justicia*, 15(17). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618>
- Mendoza, J. A. C. (2021). Perspectiva entre la normatividad laboral y la baja contratación de Personas con Discapacidad. *Lee La LEE*, 17-20. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Perspectiva+entre+la+normatividad+laboral+y+la+baja+contrataci%C3%B3n+de+Personas+con+Discapacidad&btnG=
- Mercado García, E., Aizpurúa González, E., & García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), Article 1. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571
- Ministerio de Salud. (2024). *Guía práctica para eliminar las discriminaciones*. Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/guia-practica-para-eliminar-discriminaciones-usaid.pdf>
- Navarro-España, J. L., Viana-Barceló, R. A., & Guerrero-Rincón, I. (2015). Economía laboral y discapacidad: Reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18 (1), Article 1. <https://doi.org/10.29375/01237047.2300>
- OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- ONU Mujeres, UNFPA y UNICEF. (2021). *Análisis de la situación de las personas con discapacidad en Colombia: Entre avances y retos*. <http://hdl.handle.net/11181/6589>
- Organización Internacional del Trabajo (2020) *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Pacto de Productividad (2024) *¿Quiénes somos?* <https://www.pactodeproductividad.com/2022/11/01/sobre-nosotros/>
- Palacios, A. y Romañach, J. (2020). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética

- desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios: Revista Sociológica de pensamiento crítico*, 14, 2/1 (6 2020) (<https://intersticios.es/article/view/20493>)
- Palacios, A., & Bariffi, F. J. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca. <http://hdl.handle.net/11181/3912>
- Pantic, V. (26 de junio de 2021). *¿Cuál es la diferencia entre diversidad, equidad e inclusión?* Citizenlab. <https://www.citizenlab.co/blog/participacion-ciudadana/cual-es-la-diferencia-entre-diversidad-equidad-e-inclusion/?lang=es>
- Paredes Hernandez, E. Velasco Espitia, M. (2015) *Teoría General de la Administración*. www.unipamplona.edu.co <https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home>
- Peña, P. A, Calvo, A.P, Gómez, E. (2020). Modelos teóricos en discapacidad. En A.P. Soto, E.Gómez, J. Daza *Modelos teóricos para fisioterapia*. (pp. 149-177) Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/145/185/2628?inline=1>
- Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad Y Economía*, (35), 158-177. julio. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Procuraduría General de la Nación. (2020). *Guía para garantizar el acceso a la información pública de las minorías indígenas, grupos étnicos y culturales del país, y de las personas en condición de discapacidad*. procuraduria.gov.co <https://bit.ly/4cPsfds>
- Real Academia Española [RAE]. (2024). *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Rivadeneira Chicaiza, T. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47–63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Rodríguez Samacá, S. L. (2023). *Gobernanza de las finanzas públicas: instituciones presupuestales y relaciones de poder en el desempeño fiscal de las regiones de Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/7ded79eb-5d5c-4693-88f9-0832c5e60c28>
- Sánchez, J. L., Sánchez, D. E. & Zapata, H. del C. (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 9(18), 93–110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8234747>
- Sosa, L. M. (2009). Reflexiones sobre la discapacidad: dialógica de la inclusión y exclusión en las prácticas. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, (9), 57-82. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/24576/00520113003053.pdf?sequence=1>
- Toboso, M. (2021). Afrontando el capacitismo desde la diversidad funcional. *Dilemata*, (36), 69–85. <https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/412000450>

- Uribe-Gómez, M. y Londoño, A.-J. (2023). Desigualdad (es) y pobreza, problemas persistentes en Colombia: reflexiones para una agenda urgente. *Forum. Revista Departamento de Ciencia Política*, (23), 171–189. <https://doi.org/10.15446/frdcp.n23.107138>
- Vallejo Jiménez, G. A., Hernández Ríos, M. I., y Posso Ramírez, A. E. (2017). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en Colombia y los nuevos retos normativos. *CES Derecho*, 8(1), 3–21. <https://doi.org/10.21615/cesder.8.1.1>
- Vargas, M. (2022). *¿Por qué es importante la diversidad y la inclusión en las organizaciones?* Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/por-que-es-importante-la-diversidad-y-la-inclusion-en-las-organizaciones>
- Villa Villa, J. (2020). *Discriminación Racial en Latinoamérica: Análisis de los efectos de la raza sobre el empleo*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Escuela de Economía y Finanzas. Medellín-Colombia. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/99ac45ea-c53d-4b76-8190-222ec80274ea/content>
- Viñas, M. (2019). ¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía? *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 61-66. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2293>
- Yela Gómez, J. A., & Hidalgo Romero, C. I. (2010). El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), (44), 57-70. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452010000200004&script=sci_arttext.