

PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: UNA MIRADA REFLEXIVA

Jennifer Viviana Pino Gonzalez¹

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Resumen

El abordaje de la diversidad funcional desde distintas ramas profesionales ha permitido transformar la visual que se tiene con relación a la discapacidad. Teniendo en cuenta esto, se precisa abordar de manera reflexiva las complejidades de la relación entre una persona que tiene una diversidad funcional y el contexto laboral, pues existen condiciones personales, sociales y ambientales que pueden complejizar este proceso y más aún si dentro de las organizaciones no se cuenta con las condiciones para llevar a cabo un proceso de inclusión adecuado y que este, no se confunda con tan solo un proceso de integración al espacio laboral.

Palabras clave: Diversidad funcional, discapacidad, inclusión.

Abstract

The approach to functional diversity from different professional branches has allowed us to transform the way we see disability. Taking this into account, it is necessary to consider the complexities of the relationship between a person who has a functional diversity and the work context, because there are personal, social and environmental conditions that can make this process more complex, and even more so if inside the organizations there are not enough conditions to carry out an adequate inclusion process and that this is not confused with just a process of integration into the work space.

Keywords: Functional diversity, disability, inclusion.

¹ Estudiante del programa de Psicología. Este artículo de reflexión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Pasantía Internacional "Talento Humano" dentro del convenio académico entre la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali Colombia), con la Universidad QLU Quality Leadership University (Panamá). Contacto: jennifergonzalez30@outlook.es

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial y con el paso de los años, se han implementado diversos espacios para tratar y dar manejo a la discapacidad y a la inclusión de esta población a la sociedad y a distintos espacios, pero si algo está claro, es que al momento aún queda un buen camino por recorrer. Marches y Hernández (2019) plantean que en América Latina se han logrado avances importantes y se ha podido atender la diversidad funcional, pero resaltan que al momento todavía falta dar respuesta a diversas situaciones que han quedado pendientes durante los años y que se presentan gracias a la evolución y los cambios sociales.

Entonces, es necesario conocer lo que se entiende por discapacidad, este término ha sido definido como el decrecimiento de aptitudes o habilidades físicas, mentales o sensoriales, derivadas de deficiencia fisiológica, anatómica, psicológicas que limitan la realización de actividades cotidianas (López & Castillo, 2016).

La Organización Mundial de la Salud, por su parte define la discapacidad como un fenómeno complejo donde se ve evidenciado el proceso de interacción entre las características del ser humano y las carac-

terísticas del entorno en el que se desenvuelve.

Es necesario mencionar que con el paso del tiempo, el término discapacidad se ha visto transformado, pues en la actualidad se conoce como diversidad funcional, término que surge con la finalidad de transformar la visión que se tiene sobre la discapacidad. Algunos autores dan cuenta de lo anterior, pues manifiestan que esta modificación terminológica lo que intenta es superar la visión de falta de algo o de minusvalía que se tiene con relación a la discapacidad (Rodríguez & Ferreira, 2010). Otros autores también coinciden en cuanto a la afirmación acerca de que este término surge con el fin de erradicar la visión negativa que se tiene frente a la discapacidad, pues con el uso de términos como discapacidad, discapacitados, minusvalía, minusválidos, deficiencia o invalidez, se le da mayor relevancia a la enfermedad y no a las capacidades. (García, Villatoro y Sahagún, 2015)

Pero aunque se haya dado esta modificación, esta población aún se sigue encontrando en desventajas. Teniendo en cuenta lo anterior, cuando se aborda el tema de diversidad funcional, resulta importante

revisar el proceso de inclusión que se está llevando a cabo con dicha población.

Entonces, por inclusión se comprende al proceso de incorporar socialmente a quien ha sido excluido, lo anterior por motivos de discapacidad, desigualdad social y económica, y se encuentra fuera del sistema dominante de participación social, del mercado laboral y cultural, y de la sociedad civil (Alcívar & Arteaga, 2018). Pero es necesario resaltar que es un término que ha evolucionado y que a la actualidad aún existen dificultades en el acercamiento a este. Actualmente son diversos los contextos en los que se habla y se debate sobre la inclusión. Pues es un tema que resulta necesario tratar desde el entorno laboral, académico, ambiental, político y comunicativo.

Considerando todo lo mencionado anteriormente, surgen las razones para el abordar de manera reflexiva esta temática desde el entorno laboral y con una mirada desde el campo de la psicología. En algunas investigaciones se ha explicitado que la empleabilidad de esta población hace que se sientan parte de la sociedad y que la visión negativa de sí mismos se modifique, pues logra que su diversidad funcional no se perciba como un obstáculo (Castellanos & Quintana, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta importante que de manera externa se reflexione si dentro de las organizaciones si se está llevando a cabo un verdadero proceso de inclusión que aporte a la mejora de la calidad de vida de esas personas y no solamente un proceso de integración al medio, esto teniendo en cuenta que son procesos completamente diferentes.

2. INCLUSION LABORAL Y CONDICIONES ADVERSAS.

Panorama desde el entorno laboral

Para las personas con diversidad funcional la búsqueda de igualdad se vuelve una lucha que se vive de manera constante y mucho más si se está en busca de hacer parte de una organización. Inicialmente, es necesario reflexionar sobre los factores adversos a los que se enfrenta una persona con diversidad funcional dentro del entorno laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, considerar el tipo de diversidad funcional que presenta una persona, se vuelve parte fundamental en el proceso de inclusión de una organización y esto puede ser una dificultad realmente significativa que se puede encontrar una persona ante el proceso de reclutamiento.

Pues como afirman algunos autores, dentro de las organizaciones hay preferencias hacia algunas discapacidades, es decir, hay mejor apertura en el campo laboral hacia las diversidades funcionales motoras, contrario a lo que sucede con discapacidades de tipo cognitivo, emocional o de aprendizaje (Alcover & Pérez, 2011). Otras revisiones bibliográficas afirman que a nivel empresarial se han creado algunos estereotipos frente a la contratación a personas con diversidad funcional, incluso afirmando que en el proceso de reclutamiento se llegan a excluir a personas en silla de ruedas, con dificultades auditivas y otros (Espinoza & Gallegos, 2018).

Cabe resaltar que la situación anterior se presenta debido a que dentro de la organización se realiza un análisis del puesto de trabajo y de las características del aspirante. Pues como afirma Mercado y García (2010) para la contratación de una persona con diversidad funcional se debe tener en cuenta tareas a realizar, ritmos de producción, rendimiento exigido, uso de herramientas y maquinaria, riesgos laborales, entre otras. Teniendo en cuenta esto, el tipo de diversidad funcional de una persona puede ser una barrera que puede impedir hacer parte de un proceso

de inclusión laboral,. Con la información revisada se puede apreciar que de hecho cualquier tipo de diversidad funcional puede ser impedimento para hacer parte de una organización y esto trae implicaciones significativas en la calidad de vida de ese sujeto y de esta población en general, pues la brecha de desigualdad será cada vez mayor.

Nivel educativo

Pese a las modificaciones y nuevas contemplaciones que ha tenido el sistema educativo actual, aun se presentan dificultades en el proceso de inclusión educativa a personas con diversidad funcional. Se trae esto a colación, debido a que la falta de formación educativa y educación para para el trabajo, disminuye las posibilidades de hacer parte de un proceso de inclusión laboral.

Investigaciones realizadas han arrojado como resultado que algunos docentes que tienen en su aula estudiantes con diversidad funcional, no tienen los conocimientos pertinentes para enseñar a dicha población, también manifiestan las necesidad que presenta el sistema educativo de modificar currículos y métodos educativos para contribuir a una verdadera enseñanza inclusiva (Medina. 2016).

Cuando se pone en manifiesto las anteriores necesidades, resulta importante analizar el trasfondo de esta situación, porque es necesario que desde el momento inicial de un proceso de inclusión educativa se realice una caracterización del estudiantes cuanto a su diagnóstico y necesidades y se le dé a conocer al cuerpo de docentes, pero también que se establezca que tipo de educación necesita esa persona, si educación regular o educación para preparar para el mundo laboral y así realizar la modificación de los currículos escolares.

Y así, son distintas las dificultades con las que se puede encontrar una persona para acceder a la educación, entonces, algunos autores han manifestado la necesidad de implementar una pedagogía de inclusión, donde se trabaje en la disminución de estas barreras en el aprendizaje y por ende de inclusión en el campo laboral (Pupiales & Córdoba, 2016) Con la información anterior se abre un pequeño panorama de cómo, incluso desde la formación educativa inician a establecerse las barreras para las personas con diversidad funcional enfrentarse a un proceso de inclusión.

Familia y diversidad funcional

Algunos autores manifiestan que cuando dentro de la familia uno de los integrantes

tiene diversidad funcional, esta será una situación que traerá consigo cambios en las rutinas, dinámicas, expectativas, logros e ilusiones (García y Bustos, 2015). También, es la familia quien precisamente es puente para que esta población logre una mejor calidad de vida. Ambos autores también afirman que el camino que recorre el núcleo familiar de una persona con diversidad funcional no es fácil, pero es en este camino donde está la oportunidad para rehabilitar, integrar e incluir socialmente a esta población (García & Bustos, 2015)

Teniendo en cuenta lo anterior y entendiendo que la familia es fundamental en el proceso de inclusión de una persona con diversidad funcional, también es necesario revisar en que momento este papel se puede volver una barrera para la inclusión de esta población.

Pues en la mayoría de los casos es la familia quien se encarga del cuidado y del bienestar físico y emocional de estas personas y se puede presentar que la inclusión al entorno laboral les puede resultar de alguna manera preocupante, pues esta será una experiencia nueva y esta, estará cargada de distintas situaciones tanto positivas como negativas. Algunos autores dan cuenta de lo anterior, afirmando que

dentro de los procesos de inclusión laboral que han realizado a lo largo de su trayectoria, han encontrado que existen prácticas negativas a nivel familiar como sobreprotección, control estricto del horario de trabajo dentro de la organización, control en la asistencia a actividades recreativas o incluso negativa ante la asistencia a estas (Madrigal, 2015).

Hay algo importante a considerar y es la relevancia del concepto que tiene la familia con relación a la diversidad funcional de su integrante, es decir, si lo reconoce desde sus capacidades o desde sus limitaciones. Victoria (2013) menciona que el concepto que construya la familia acerca de este integrante con diversidad juega un papel importante, pues este concepto será un facilitador o entorpecedor en el proceso de inclusión a distintos escenarios.

Con lo anterior no se pretende forjar una imagen negativa frente a la relación de las personas con diversidad funcional y su núcleo familiar, pero si dar cuenta de las barreras que giran en torno a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, porque si hay algo claro es que la familia y el trabajo son dos esferas que deben estar equilibradas, pues una puede influir en la otra de manera positiva o negativa.

Situaciones ambientales

Resulta necesario traer a colación las barreras físicas a las que se puede ver enfrentada una persona con diversidad funcional y que pueden influir en el proceso de inclusión laboral. Entonces, dentro de estas barreras se encuentran, la falta de adecuación de instituciones, medios de transporte, espacios públicos y para transitar, medios de información y comunicación.

Algunos autores manifiestan que la accesibilidad es de gran importancia para un proceso de inclusión laboral, es decir, la infraestructura y los elementos operativos que le permitan a un colaborador con diversidad funcional desplazarse, orientarse, comunicarse, transportarse y recibir información de manera segura (Castellanos & Quintana, 2018).

Incluso, algunos autores han manifestado que una de las principales dificultades laborales y que pueden influir en un proceso de inclusión, son los espacios poco accesibles o inadecuados y la inversión que se debe hacer para modificar estos (Serrano et al. 2013).

Teniendo en cuenta la anterior afirmación, es necesario traer a colación que según algunos autores, una de las principales desventajas con relación a la inclu-

sión de personas con diversidad funcional a la organización, es precisamente el costo en la implementación de nuevas instalaciones (Serrano et al. 2018). Dicho esto, se logra identificar que las dificultades de movilidad para una persona con diversidad funcional, vienen tanto de lugares públicos, como de la organización, representando una dificultad aun mayor para esta población postularse a una oferta laboral y hacer parte de un proceso de inclusión laboral.

Inteligencia emocional y diversidad funcional

Es necesario traer a colación la importancia de la inteligencia emocional en el proceso de inclusión debido a que van a ser muchas a situaciones positivas y negativas que debe vivenciar un colaborador dentro de una organización y mucho más si es una persona con diversidad funcional, y esto no por las capacidades del mismo, sino por las dificultades del entorno.

Martínez (2019), Manifiesta la importancia de la inteligencia emocional en un proceso de inclusión laboral, pues la construcción de relaciones interpersonales positivas, solución de conflictos y el control de emociones se da gracias al nivel de inteligencia emocional del colabora-

dor. Cabe resaltar que un proceso de inclusión puede ser eficaz y mucho más adaptativo si se tienen las anteriores habilidades a la hora de iniciar en el mercado laboral.

Algunos autores han obtenido datos importantes con relación a lo anterior, pues en los resultados de sus investigaciones obtuvieron como resultado que las personas con diversidad funcional tienen un nivel mucho más alto de inteligencia emocional que las personas que no presentan ningún tipo de diversidad (Gómez & Jiménez, 2018). Siendo este un dato positivo ante el proceso de inclusión. Ambas autoras también afirman que la percepción a cerca de algunas situaciones a las que se enfrenta una persona con diversidad funcional, puede influir en sus emociones y comportamientos.

Entonces, teniendo en cuenta esto se evidencia la necesidad del trabajo emocional que se debe realizar con esta población y este se debe realizar desde el momento inicial, comenzando desde la familia, las instituciones educativas e incluso la colectividad en general.

3. DIFERENCIA ENTRE INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN

Resulta necesaria la distinción entre ambos procesos, pues algunas organizaciones e instituciones caen en el error de confundir ambos conceptos y es necesario aclarar que integrar a una persona a un contexto, bajo ninguna circunstancia debe ser sinónimo de inclusión y no implicara que una persona con diversidad funcional de verdad se sienta incluida en el contexto y algunos autores darán cuenta de ello.

Inclusión

Inicialmente, es necesario mencionar una idea planteada por algunos autores que resulta importante, pues manifiestan que la diversidad funcional se debe valorar, pero no se debe comprender como si esta fuera una deficiencia, carencia o desviación de un perfil normativo (Leiva, 2013). Entonces, primero es necesario hablar de lo que no es inclusión, la inclusión no es solamente la adaptación, el poder hacer parte de un entorno o el cumplir con un perfil normativo, como se mencionó anteriormente, es necesario el reconocimiento de las características particulares de las personas, para de esta manera poder realizar y trabajar en lo que sería un proceso de inclusión.

Cuando se habla de inclusión, algunos autores manifiestan que es un proceso cuya finalidad es conseguir que cada

miembro se sienta parte integrante de un centro, donde son aceptados y valorados (Leiva, 2013).

Integración

Algunos autores manifiestan que la integración tiene como objetivo adaptar al sujeto a un sistema y los principios de esta son normalizar, integrar, sectorizar y adaptar, y está enfocado a cubrir la discapacidad, pero identificándola como si esta fuera una deficiencia (Heras, 2018).

Con respecto a la diversidad Plancarte (2017) plantea una situación importante, pues indica que la integración es un concepto que antecedió el concepto de inclusión, también establecen que la integración demostró su ineficiencia y limitaciones, lo que dio pie para que se estableciera el concepto de inclusión, y este, está basado en la aceptación de la diversidad y afirma que es el medio el que debe adaptarse a las personas y no las personas quien debe adaptarse al medio.

Con la información anterior se puede inferir que la integración se centra en la diversidad funcional y la inclusión busca comprender la singularidad para adaptar el medio en el que se desenvuelve y lograr que se sienta útil y valorada dentro del medio. Finalmente son necesarias estas consideraciones cuando se está ante

un proceso de inclusión y esto con el fin de dar garantías frente a la realización de mismo sin que genere confusiones o repercusiones negativas en la población

4. INCLUSIÓN LABORAL

Algunas consideraciones

Es necesario plantear que aún hay muchos aspectos por revisar y darle manejo en cuanto a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional y las políticas que la impulsan. Algunos autores dan cuenta de esto, pues manifiestan que es necesaria la gestión de políticas en torno a la empleabilidad y el desarrollo integral de las personas con diversidad funcional y expresan que estas políticas no solo la igualdad en cuanto a las oportunidades sino que también incluya el desarrollo de la sociedad en general, donde no se perciba como dividida la población con diversidad funcional del resto del colectivo (Pupiales & Córdoba, 2016).

Proceso de Inclusión

Para este proceso de reflexión es necesario revisar cómo se da el proceso de inclusión. El Ministerio del Trabajo cinco pasos para el proceso de inclusión, primero, se debe tomar la decisión gerencial, esta pretende dar garantías, plantear políticas, estudiar la incidencia y evaluar el

impacto, promover ajustes necesarios y además manifestar el respeto por la diversidad funcional.

Como segundo paso se plantea el proceso de contratación que lo abordaremos más adelante. Luego se debe dar el proceso de sensibilización, donde se pretende que los colaboradores modifiquen la visión negativa de la discapacidad, se promueva una relación de igualdad, se incentiven apoyos naturales y se promueva una cultura inclusiva.

En el cuarto paso está el acompañamiento, donde se debe dar una inducción, donde se presenta la empresa, se realiza la inducción del cargo, se explica cómo se realiza, se evalúa y se comprueba el desempeño y finalmente, el quinto paso es la evaluación donde se revisa el impacto que ha tenido el proceso de inclusión en la organización.

Pero, teniendo en cuenta el panorama actual de las personas con diversidad funcional, resulta necesario revisar si este proceso de verdad se está aplicando dentro de la organización o si existen otros factores que pueden impedir o impulsar el proceso de inclusión laboral y afectar o garantizar dicho proceso.

Espínola (2017) afirma que las organizaciones están experimentando cambios

para convertirse en entornos inclusivos, pero todavía se siguen evidenciando deficiencias en el diseño de los espacios y en las políticas de inclusión social y laboral que respaldan a las personas con diversidad funcional.

Otra perspectiva que es necesario revisar es que si bien existan normas públicas que impulsan la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, aunque se debe resaltar que contribuyen grandemente a este proceso, también se debe analizar la naturaleza y la finalidad de las mismas. Pues, el ofrecer incentivos o establecer porcentajes de integración, aunque puede contribuir, también puede desviar el verdadero objetivo de la misma.

De lo anterior, dan cuenta algunos autores, afirmando que las leyes que impulsan la inclusión laboral existen, pero estas no se cumplen a cabalidad o no son adecuadas, y además de ello, manifiestan que dentro de las organizaciones los jefes tienen a aplicar estas leyes en la medida que les convenga (Camacho y Solís, 2019).

Situación que representa un panorama bastante desolador para esta población.

Lo anterior, se manifiesta bajo la idea de que se debe trabajar con los empleadores y sus organizaciones, para que estas con-

trataciones se den bajo un compromiso real con esta población y las ganas de luchar por un bienestar colectivo. Algunos autores afirman que los empleadores carecen de conciencia colectiva, que les permita comprender el papel fundamental que juegan en la sociedad con la generación de empleo, especialmente con las personas con diversidad funcional (Parra et al 2019).

Contratación de personas con diversidad funcional

Primero es necesario destacar que el proceso de contratación no se debe determinar con relación al tipo de diversidad que presenta una persona, pues esta no es una característica que defina sus capacidades. En un abordaje realizado acerca de este tema, han manifestado que la organización pretende que las personas con diversidad funcional que hagan parte de ella, sean eficaces y la eficacia está encaminada al cumplimiento de objetivos, y si una persona con diversidad funcional tiene las capacidades que requiere el puesto de trabajo ella podrá ser eficaz (Forcada, 2015)

El Ministerio de Trabajo plantea un paso a paso para el proceso de selección y contratación de personas con diversidad funcional y mediante este proceso propone

un cambio en la percepción que se tiene acerca de la contratación de estas personas.

Inicialmente, se debe pensar en el perfil que se requiere dentro de la organización, después, no se debe pensar en el tipo de diversidad funcional, sino reconocer las habilidades que tiene esa persona, después de esto, también se debe pensar en los ajustes que son necesarios para cada tipo de discapacidad, cuando se inicien el proceso de reclutamiento se debe dejar claro que la organización está abierta a recibir perfiles de personas con diversidad funcional. Finalmente, cuando se llame a la persona con diversidad funcional a que presente su entrevista, debe preguntar si necesita algún tipo de apoyo o ajuste dentro de la organización.

Pero, muchas veces este proceso se queda solamente en el papel y la contratación a personas con discapacidad sigue siendo una de las principales barreras a las que se enfrenta esta población. Pues como plantean algunos autores, los empleadores a un tienen desconfianza para incluir a esta población a sus empresas y esto causa que la inclusión de estas personas siga siendo un dilema y que mejorar su calidad de vida sea cada vez más difícil (Camacho & Solís, 2017).

Con relación a lo planteado anteriormente, los empleadores experimentan algunas preocupaciones, como la proporción de apoyo adecuado, desempeño, actitudes y comportamientos de los colaboradores (Bonaccio et al.2019)

Pero, de otro lado, también hay un panorama más alentador para las organizaciones, pues algunos autores por medio de sus revisiones bibliográficas, han manifestado que cuando una persona con diversidad funcional hace parte de una organización y los clientes se dan cuenta de dicha inclusión, la fidelidad de los clientes aumenta (Gonzalez & Fernández, 2016).

Como se puede ver hay un despliegue de estrategias para los procesos de inclusión, pero aun es necesario implementar un trabajo interno en las organizaciones con la finalidad de sensibilizar a empleadores y colaboradores acerca de este proceso, con el fin de humanizar y desvanecer imaginarios que puedan ser causantes de la exclusión de las personas con diversidad funcional en el entorno laboral.

5. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta todo lo mencionado hasta el momento, se encuentra que a la actualidad aún siguen existiendo barreras

que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de ello, aunque hasta el momento son muchos los logros que se han obtenido para mejorar la calidad de vida de esta población, aún sigue faltando un buen camino por recorrer.

Pues como manifiesta Espinosa (2016) así exista un marco legal para la inclusión integral de personas con diversidad funcional, la desigualdad sigue siendo una problemática que va creciendo con el tiempo, teniendo en cuenta la vulnerabilidad de esta población en los diferentes escenarios de la población.

Además, teniendo en cuenta la literatura abordada se encontró que aún sigue existiendo una confusión conceptual entre en termino inclusión e integración y que resulta necesario clarificarlo, para que de esta manera se pueda dar un verdadero proceso de inclusión laboral. Pues

Además, también se concluye que a la actualidad aun es necesario realizar la distinción entre el termino de integración e inclusión ya que suele confundirse. Cuanta de esto, dan las observaciones realizadas por algunos autores, pues afirman que existe un déficit en la comprensión del concepto de inclusión, pues se entiende este como el proporcionar una

ayuda y se relaciona con mucha más facilidad al termino de integración (Lería & Salgado, 2016). Por otro lado, es precisamente esta confusión lo que puede llevar a que dentro de las organizaciones se estén llevando a cabo estrategias de inclusión laboral que pueden resultar erróneas. Con relación a lo anterior, también se encuentra la necesidad de estudiar el proceso de inclusión a personas con diversidad funcional que se está llevando a cabo dentro de las organizaciones, pues este puede que no esté trayendo los resultados esperados. En el caso particular de Colombia aún sigue existiendo un panorama desalentador para la población con diversidad funcional. Pues como afirman algunos autores, son necesarias las acciones por parte de empresarios, organizaciones y gobernantes, ya que aún queda mucho camino por recorrer y mucho por aprender acerca del proceso de inclusión y su importancia para la sociedad y la calidad de vida de esta población (Espinosa, 2016).

Finalmente y desde la labor del psicólogo es necesario seguir investigando y creando estrategias de inclusión laboral responsable, que permitan a la sociedad en general tomar conciencia y a la población con diversidad funcional mejorar su calidad

de vida, teniendo en cuenta que cuando que el campo laboral y el bienestar en el mismo puede influir de manera positiva en otras esferas de la vida.

REFERENCIAS

Alcívar, D., Arteaga, H. (2018). Discapacidad: Un reto para la inclusión participativa y la igualdad. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4 (1), 25-4.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocajip.2017.4.1.enero.28-43>

Alcover, C., Pérez, V. (2011), Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 57 (1), 206- 223.

URL:

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>

Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I., Jetha, A., Martin, K. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology* 35(2), 135-158.

DOI:

[https://www.researchgate.net/deref/http%](https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1007%2Fs10869-018-9602-5)

[3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1007%2Fs10869-018-9602-5](https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1007%2Fs10869-018-9602-5)

Camacho, M. Solís, M. (2019). Inserción laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva. *Wimblu, Rev. Estud. De Psicología UCR*, 14(1), 55-79.

URL:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6794282.pdf>.

Castellanos, A., Quintana, P. (2019), La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales, Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3 (30), 76- 86.

DOI:

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

Espínola, A. (2017). LA GESTIÓN INCLUSIVA DE LA DISCAPACIDAD EN LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH: UN DERECHO PENDIENTE. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11 (2), 115-129.

URL:

<http://www.intersticios.es/article/download/17317/11485>

Espinosa, O. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para

Colombia. *Economía Teoría y Práctica*
Vol. (45), 137-167.

URL:

<http://www.izt.uam.mx/economiatyp/ojs>

Espinoza, M., Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *REVISTA ESPACIOS*, 39 (51), 3-15.

URL:

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Forcada, C. (2015). LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PRIVADO. *Revista Académica Invenio18* (35), 85-104.

URL:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

García, C., Villatoro, K., Sahagún, M. (2015). Asistencia personal en la autoeficacia, calidad de vida y estilo de afrontamiento en personas con diversidad funcional de origen físico. *Revista Búsqueda*, 2(14), 7-18.

DOI:

<https://doi.org/10.21892/01239813.55>

García, R., Bustos, G. (2015). Discapacidad y problemática familiar. *Paakat, Revista de tecnología y sociedad*, 8 (5), 344-354.

URL:

<http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/229/344>

Gómez, M., Jiménez, M. (2018). Inteligencia emocional, Resiliencia y Autoestima en personas con discapacidad física y sin discapacidad. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería* 17(50), 263-273.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.291381>

Gonzalez, M., Fernández, J. (2016). Consumers' Loyalty Related to Labor Inclusion of People with Disabilities. *Frontiers in Psychology*, 7.1-10.

DOI:

<https://dx.doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2016.00885>

Heras, V. (2018). INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA. *Palermo Business Review* vol. (18,) 101-109.

URL:

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

Leiva, J. (2013). De la integración a la inclusión: evolución y cambio en la mentalidad del alumnado universitario de

educación especial en un contexto universitario español. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13(3), 1-27.

DOI:

<https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.15517%2Faie.v13i3.12027>

Lería, F., Salgado, J. (2016). PRÁCTICAS SOCIALES EN TORNO A DISCAPACIDAD SENSORIAL EN ESCUELAS PÚBLICAS DE COPIAPÓ DE CHILE. *Revista Educación*, 9 (1), 120-145.

URL:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000100005

López, E., Fernández, D. (2016). Sociología de la discapacidad. *Tla-Melaua. Revista de Ciencias Sociales*, 10 (40), 176-194.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.32399/rtla.10.40.158>

Madrigal, A. (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*, 19(2), 197-211.

URL:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194138017012>

Marches, A., Hernández, L. (2019). Cinco Dimensiones Claves para Avanzar en la Inclusión Educativa en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 45-56.

URL: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200045>

Martínez, L. (2019). CONTRIBUCIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA. (Tesis magistral, Universidad de la Sabana) Intellectum, Trabajos de grado.

Medina, M. (2016). Principales problemas para hacer efectiva la educación inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 9 (1), 196-206

URL:

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/80>

Mercado, E., García, L. (2010). LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA SALIDA PROFESIONAL PARA TRABAJADORES SOCIALES. *Revista de Trabajo Social: Portularia*, X (1), 51-60.

URL:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610004>

Parra, A., Vargas, L., Woolcott, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Revista Científica Opinión Jurídica* 18 (37), 135-155.

DOI:

<https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5>

Plancarte, P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 10(2), 213-226.

URL:

<http://www.revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/download/294/309>

Pupiales, B., Córdoba, L. La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades autónomas de España. *Revista Archivos de Medicina*, 16 (2), 279-289.

URL:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>

Rodríguez, S., Ferreira, M. (2010). DESDE LA DIS-CAPACIDAD HACIA LA DIVERSIDAD FUNCIONAL Un ejercicio de Dis-Normalización. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (2), 289- 309.

<https://doi.org/10.3989/ris.2008.05.22>.

Serrano, C., Ramírez, C., Abril, J., Ramón, L., Guerra, L., Clavijo, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 45(1), 41-51.

RUT:

<https://www.redalyc.org/pdf/3438/343833959006.pdf>

Velarde, A., Llinas, X., Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 1 (32), 57-78.

DOI:

<https://doi.org/10.19052/ed.5045> .

Victoria- Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.

URL:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

