

Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad

 **Perlaza Moreno, Angélica María**

 **González Vaquiro, Paola Andrea**

 **Martínez Álvarez, Luz América**

 **Girón Restrepo, Gustavo Adolfo**

Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad

Ánfora, vol. 30, núm. 54, pp. 92-108, 2023

Universidad Autónoma de Manizales

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357875237005>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Investigación

Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad

Essential Parameters for a Model of Workplace Accessibility for People with Disabilities

Parâmetros indispensáveis para um modelo de inclusão laboral para pessoas com deficiência

Angélica María Perlaza Moreno

Institución Universitaria Antonio José Camacho,
Colombia

angimp610@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8643-1172>

Paola Andrea González Vaquiro

Institución Universitaria Antonio José Camacho,
Colombia

andregonzalez97@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7760-0149>

Luz América Martínez Álvarez

Institución Universitaria Antonio José Camacho,
Colombia

lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0001-5305-1280>

Gustavo Adolfo Girón Restrepo

Institución Universitaria Antonio José Camacho,
Colombia

gagiron@admon.uniajc.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0003-3812-0537>

Recepción: 31 Agosto 2021

Aprobación: 18 Abril 2022



Acceso abierto diamante

Resumen

Con el ánimo de lograr una inclusión laboral efectiva para personas con discapacidad se han propuesto diversos modelos que, según la época histórica, han sufrido cambios. Estos modelos se han planteado añadiendo y eliminando parámetros provenientes de los modelos de discapacidad, intentando reducir las desigualdades. **Objetivo:** identificar los parámetros propuestos en los modelos de discapacidad y que, según su frecuencia, son indispensables en los modelos de inclusión laboral. **Materiales y métodos:** se seleccionaron 63 artículos de las bases de datos Scopus, Pubmed, Dialnet y Google Académico, de los cuales se escogieron 50 que contenían modelos de discapacidad. Estos modelos fueron organizados y sus variables se analizaron obteniendo los parámetros de cada uno para luego identificar los de mayor frecuencia de aparición. **Resultados y discusión:** se identificaron siete parámetros con alta frecuencia de aparición en los modelos de discapacidad: a) acompañamiento familiar; b) ajuste del puesto de trabajo; c) formación laboral en competencias; d) entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo; e) capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de personas con discapacidad; f) seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral; y g) nivel de educación. Estos parámetros son una base importante para el diseño de los modelos de inclusión de personas con discapacidad.

Palabras clave: estudios de la discapacidad, integración social, persona con discapacidad.

Abstract

To achieve effective labor inclusion for people with disabilities, several models have been proposed that, depending on the historical period, have undergone changes. These models have been proposed to lessen inequalities by adding or removing parameters from models. **Objective:** To identify the parameters put forth in disability models and which, based on their frequency, are essential in employment inclusion models. **Materials and methods:** sixty-three articles were reviewed in the Scopus, Pubmed, Dialnet, and Google Scholar databases, of which 50 containing disability models were chosen. These models were set up, and the variables in each one examined to obtain their parameters so that the ones that appeared most frequently could then be identified. **Results and Discussion:** seven parameters were identified with a high frequency of occurrence in the disability models: a) family support; b) workplace Adjustments; c) competency-based training; d) on-the-job training and support; e) training coworkers and managers on the inclusion of people with disabilities; f) follow-up and evaluation of the labor inclusion process; and g) education level. These parameters serve as a crucial foundation for the development of inclusive models for people with disabilities.

Keywords: disability studies, social integration, person with disability.

Resumo

A fim de alcançar uma efetiva inclusão laboral das pessoas com deficiência, vários modelos foram propostos, os quais, dependendo do período histórico, sofreram mudanças. Estes modelos foram propostos adicionando e eliminando parâmetros dos modelos de deficiência, numa tentativa de reduzir as desigualdades. **Objetivo:** identificar os parâmetros propostos nos modelos de deficiência e que, de acordo com sua frequência, são indispensáveis nos modelos de inclusão no trabalho. **Materiais e métodos:** 63 artigos foram selecionados dos bancos de dados Scopus, Pubmed, Dialnet e Google Scholar, dos quais 50 artigos contendo modelos de deficiência foram escolhidos. Estes modelos foram organizados e suas variáveis foram analisadas através da obtenção dos parâmetros de cada um, a fim de identificar aqueles com a maior frequência de ocorrência. **Resultados e discussão:** sete parâmetros foram identificados com uma alta frequência de ocorrência nos modelos de deficiência: a) apoio familiar; b) ajuste de emprego; c) treinamento em habilidades; d) treinamento e apoio no trabalho; e) treinamento para colegas de trabalho e gerentes sobre a inclusão de pessoas com deficiência; f) monitoramento e avaliação do processo de inclusão no emprego; e g) nível de educação. Estes parâmetros são uma base importante para o projeto de modelos de inclusão de deficiências

Palavras-chave: estudos sobre deficiência, inclusão social, pessoa com deficiência, integração social.

Cómo citar:

Girón Restrepo, G. A., Perlaza Moreno, A. M., González Vaquiro, P. A. y Martínez Álvarez, L. A. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92-108. <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>

Universidad Autónoma de Manizales. L-ISSN 0121-6538. E-ISSN 2248-6941. CC BY-NC-SA 4.0

Introducción

La Constitución Política de Colombia hace referencia a que «Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica» (a. 13). Las personas con discapacidad (PcD) hacen parte de la sociedad e incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás (Organización de las Naciones Unidas, 2008).

La discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto que tiene una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados «normales» para cualquier sujeto según sus características (edad, género...) (Egea y Sarabia, 2001), sin embargo, no se tiene en cuenta que es un proceso de discriminación de oportunidades, tal y como lo describe Arzate (2022) citando a Fernández-Enguita. Se considera parte de una condición humana. Algunas personas pueden presentar determinado tipo de discapacidad temporal o permanente que afectará su entorno psicosocial (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2011). La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en mayo de 2001 la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) (OMS, 2001). En este documento se entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales (OMS, 2011).

El concepto de ‘discapacidad’ ha sufrido grandes cambios a través del tiempo (Padilla-Muñoz, 2010). El nuevo enfoque de la discapacidad deja de ser una cualidad del individuo —que en algunas oportunidades es el distintivo que lo identifica en una comunidad específica— para pasar a ser el resultado de unas relaciones complejas entre las condiciones del sujeto y las del entorno creadas por la sociedad (Gómez y Castillo, 2016). Así, el término ‘PcD’ (‘persona con discapacidad’) resulta ser el más apropiado para describir una realidad humana, pues plantea una categoría relacional y le resta fuerza a su origen en la deficiencia y la limitación (Trajano, 2005).

Según el informe del Banco Mundial (2019), unos 1000 millones de habitantes —o sea, el 15% de la población del mundo— experimentan algún tipo de discapacidad y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo. La OMS (2011) dio a conocer las estadísticas de los países de Latinoamérica donde existe la más alta prevalencia de PcD, ocupando el primer lugar Brasil (23,9%), seguido de países como Chile (12,9%) y Ecuador (12,1%); y las más bajas en Cuba (3,3%), Honduras (2,3%) y Paraguay (0,99%). Colombia, por su parte, tiene una prevalencia intermedia del 6,3%, según el censo general del 2005 (INS, 2011). Las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2015) indican que la tasa global de ocupación en el país es del 58,2%, que el 12% de las mujeres aún se encuentra desempleadas, que el 16% son jóvenes y el 19% afrodescendientes, al igual que el 70% personas se encuentran con algún grado de discapacidad.

En Colombia, con la Ley Estatutaria 1618 se busca garantizar el pleno ejercicio de las PcD en desarrollo de los preceptos de la Convención de Derechos Humanos de las PcD, el Consejo Nacional de Política Económica y Social 166 (CONPES, 2013), entre otras. Con esto se quiere dar garantía de sus derechos en todas las dimensiones; por ejemplo, se le exige explícitamente al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) garantizar el acceso efectivo de la población con discapacidad a todos sus servicios.

Estudios anteriores han analizado las cualidades de los centros especiales de empleo para el desarrollo profesional y personal de las PcD. Estos ponen una especial atención en el funcionamiento y características de las entidades pertenecientes al llamado *modelo vasco de inclusión sociolaboral* (Echebarria Rubio, 2020). También se han propuesto modelos de inclusión específicos para un tipo de discapacidad (Arcos *et al.*, 2018) y otros donde se plantea que la autodeterminación tiene un efecto mediador entre el conflicto de rol y la inclusión social (Salvador-Ferrer, 2020), así como han promovido un espacio relevante en el diseño y la implementación de políticas públicas con el fin de mejorar las condiciones de la población y contribuir a la equidad social (Tamayo *et al.*, 2018).

En este orden de ideas, a partir de las anteriores premisas se ha logrado que la población con discapacidad acceda a programas de formación donde se tengan en cuenta sus características y se garanticen los ajustes razonables requeridos según su necesidad, aumentando sus posibilidades de ejercer una actividad productiva a través de la inclusión laboral en el sector empresarial (Pacto de Productividad, 2018). Sin embargo, un estudio realizado entre los años 2017 y 2019 en la ciudad de Cali reveló que en 227 empresas que tienen vinculadas personas con discapacidad no existe en ninguna de ellas un profesional encargado de la inclusión laboral ni trabajadores con discapacidad en la modalidad del teletrabajo (Martínez-Álvarez *et al.*, 2020).

Las PcD se han visto en desventaja respecto al resto de la sociedad, ya que se deben enfrentar a diversas barreras puestas por el entorno social. Consideran que aquellas PcD no pueden participar de manera plena y efectiva en sus labores, vulnerándoles uno de los derechos fundamentales más importantes: el derecho al trabajo (ONU, 1948). Al mismo tiempo, para quienes viven con discapacidad acceder a un empleo competitivo es una oportunidad primordial (Vidal *et al.*, 2013), siendo su inclusión laboral parte de un proceso más amplio: la inclusión social; misma que se sustenta en la igualdad de oportunidades y en la participación social plena, para lo que se requiere contar con un empleo (Zondek Darmstadter, 2015). Dicha inclusión debería darse siguiendo un modelo.

La descripción de los modelos de inclusión se ha vuelto muy importante. PageGroup realizó una encuesta a más de 300 empleadores de diferentes sectores económicos con el fin de conocer cómo está la inclusión laboral en el país; especialmente, en la ciudad de Bogotá. Ante la pregunta que se les realizó a los empleadores acerca de si la compañía donde trabaja cuenta con un programa de diversidad e inclusión definido, el 52.6% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 47.4% manifestó no tener conocimiento de que exista algún programa relacionado con esta temática (Inclusión Laboral en Colombia, 2018).

Los modelos de inclusión aparecen después, vinculados a los modelos de discapacidad. A principios del siglo XX, el modelo rehabilitador o modelo médico consideró que las PcD ya no estaban condenadas por los dioses, sino que es una anormalidad física, psíquica o sensorial, pudiendo ser de nacimiento o adquirida (Palacios, 2008). Desde finales del decenio de 1980 hasta la fecha se desarrolla el modelo social o inclusivo (Pérez y Chhabra, 2019), el cual tiene como objetivo que la persona pueda vivir por muchos años y de la mejor manera; además de ostentar una vida social amplia y organizada para satisfacer las necesidades humanas (Garay *et al.*, 2019).

Estos son los tipos de modelos de inclusión laboral que se han venido empleando a lo largo del tiempo:

- Prescindencia o asistencial: producto de la Edad Antigua y la Edad Media, que, de acuerdo con Palacios (2008), se basa en dos características esenciales: la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que las PcD no tiene nada que aportar a su comunidad. Dentro de este modelo se contemplan dos submodelos: el eugenésico, donde se determina a las PcD como un ser cuya vida no permite ser vivida; y el de marginación, que tiene como característica la exclusión, por miedo o compasión, como mejor solución y respuesta social que genera más tranquilidad.
- Médico rehabilitador: producto de la Edad Moderna, en donde la concepción de la discapacidad es individualista, centrada exclusivamente en la persona, su condición específica de salud y las limitaciones que esta le genera para la realización de ciertas actividades. Este modelo considera a las PcD como útiles a la sociedad en la medida que sean rehabilitadas o normalizadas Palacios (2008).

Fue también denominado «modelo individual de la discapacidad» en la lectura hecha por los sociólogos (Oliver, 1996).

- Biopsicosocial: se integra el modelo médico o rehabilitador y el modelo social de la discapacidad. Este nuevo modelo tiene como antecedente el biopsicosocial de la enfermedad, que data sus orígenes en 1977, cuando Engel, de la Universidad de Rochester, propone un paradigma capaz de incluir científicamente el dominio humano en la experiencia de la enfermedad (Engel, 1977).
- Social: parte de una concepción de la discapacidad como una construcción social que resulta de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que encuentra en el entorno para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades. Los orígenes de la discapacidad están en las barreras sociales que generan esquemas de exclusión de este sector de la población. Es un modelo que tiene como centro la voluntad de las PcD y les otorga la plena potestad para ser agentes de su propio destino (Ministerio del Trabajo, 2016).
- Modelo Ecológico: este plantea cuatro sistemas que influyen en las personas y cada uno de ellos incluido en el otro. Estos sistemas y las fuerzas que hay en ellos se combinan e interactúan de modo complejo, lo que da lugar a funcionamientos que son únicos en cada persona (Pisonero, 2007).
- Modelo universal: «Postula que la discapacidad es un hecho universal, es decir, cualquier persona está en situación de riesgo debido a los diversos ambientes de una comunidad ya sea que se adquiriera por herencia o algún accidente» (López, 2016, párr. 13).
- Modelo de la diversidad: «Propone un cambio terminológico, la aceptación de la diversidad funcional como parte de la enriquecedora diversidad humana y la consecución de la plena dignidad en la diversidad funcional. Para ello establece dos ideas o valores fundamentales: dar el mismo valor a las vidas de todos los seres humanos y garantizar los mismos derechos y oportunidades a todas las personas» (Velarde, 2012, p. 132).

Este estudio tiene como objetivo identificar los parámetros propuestos en los modelos de discapacidad y que, según su frecuencia, son indispensables en los modelos de inclusión laboral.

Metodología

Materiales y métodos.

Se desarrolló un estudio mixto no experimental descriptivo transversal. Las variables cuantitativas se presentaron en términos de porcentaje y las variables cualitativas en términos de frecuencia.

Búsqueda de información.

La revisión de la literatura existente sobre los modelos de discapacidad se realizó teniendo en cuenta solo artículos publicados entre los años 2010 y 2020 en revistas indexadas a nivel mundial. Se usaron los siguientes descriptores DeCS: “*Disability Studies*” (estudios de la discapacidad), “*Social Integration*” (integración social) y “*Disabled Persons*” (persona con discapacidad). Para la búsqueda de información se escogieron las bases de datos Scopus, Pubmed, Dialnet y Google Académico. Dentro de los criterios de inclusión de la búsqueda se tuvo en cuenta solo la inclusión laboral o integración social, destacando los modelos utilizados en cada caso.

Selección de la información.

Se seleccionaron 63 artículos y se organizaron con la ayuda del gestor bibliográfico Mendeley para facilitar su organización por título, autor, modelo de discapacidad aplicado, revista, año y país, y así poder completar la matriz de información de los artículos seleccionados. Después de hacer la búsqueda con los criterios establecidos se seleccionó el total de artículos según el cumplimiento de los siguientes criterios de inclusión y de exclusión.

Criterios de inclusión.

Se incluyeron los estudios que tratan de los modelos propuestos y aplicados a trabajadores con discapacidad, y que cumplieran con las siguientes condiciones:

- Artículos que describieran e identificaran modelos de discapacidad.
- Los artículos debían tener el texto completo.
- Idiomas seleccionados de los artículos: inglés y español.
- Población de estudios: modelos de discapacidad propuestos.
- Año publicación: periodo entre 2010 y 2020.
- Ubicación geográfica: estudios publicados a nivel mundial.
- Artículos indexados en bases de datos seleccionadas.

Criterios de exclusión.

- Artículos que refieran a otros modelos no relacionados con la discapacidad o integración social.
- Vinculación de PcD menores de 18 años.

Se seleccionaron 50 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión y selección.

Extracción de datos.

De los artículos seleccionados se extrajo la información en una matriz comparativa en donde se analizaron semejanzas y diferencias para definir los parámetros de cada uno de los modelos.

Análisis de la información.

Primero, se realizó un análisis bibliométrico con el propósito de establecer un panorama de los 50 artículos seleccionados en la búsqueda ejecutada en las bases de datos: Scopus, Pubmed, Dialnet y Google Académico. Seguidamente, se realizó una clasificación de los parámetros utilizados en cada modelo de discapacidad. A continuación, se llevó a cabo un análisis de frecuencia de aparición de los parámetros en los diferentes modelos.

Resultados

Se encontró que la mayoría de las publicaciones seleccionadas acerca de modelos de discapacidad se han realizado en España (n=28; 56%), Colombia (n=5; 10%), Ecuador (n=5; 10%), Chile (n=3; 6%); Paraguay, Argentina y México (n=2; 4%); seguidos de Perú, Costa Rica y Venezuela: (n=1; 2%); cada uno con una publicación.

Los artículos que cumplieron con los criterios de inclusión, en su mayoría, nombran el modelo social como referencia en sus procesos de inclusión (n=23; 46%), el modelo rehabilitador (n=10; 23%), el modelo político activista (n=10; 23%), el modelo biopsicosocial (n=3; 6%), el modelo ecológico (n=2; 4%) y los modelos: universal y de diversidad, uno cada uno (n=2; 4%). Por la heterogeneidad y diseño de los estudios encontrados no fue posible hacer un metaanálisis de los parámetros utilizados en cada modelo de discapacidad.

Una vez identificados los modelos de discapacidad se logró identificar que el modelo rehabilitador está conformado por 11 parámetros: el modelo social, por 13; el biopsicosocial, por 8; el político activista, por 3; el universal, por 6; el ecológico, por 9; y el de la diversidad funcional, por 2; para un total de 52 parámetros. Contrastando los parámetros identificados se determinó la frecuencia de aparición de cada uno de ellos en los modelos, reduciendo el total de parámetros a 26.

De estos 26 parámetros se encontró que n=17; 65.3% tienen una frecuencia de aparición menor al 33% de los modelos, lo que significa que son parámetros utilizados de manera específica para cada tipo de

modelo. N=2; 7.69% son parámetros compartidos por dos o tres modelos de inclusión, mientras que n=7; 26,9% parámetros aparecen en más del 66% de los modelos de discapacidad.

Tabla 1
Frecuencia de aparición de parámetros en los modelos de discapacidad.

Más del 66%	Acompañamiento familiar.
	Ajustes puestos de trabajo.
	Formación laboral en competencias.
	Entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.
	Capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de PcD.
Entre el 33 y 66%	Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral.
	Nivel de educación.
	Acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados.
	Programas de empleo con apoyo.
	Servicio de rehabilitación.
	Apoyo asistencial personal y de residencia.
	Acompañamiento por parte de fundaciones en el proceso de inclusión.
	Planificación del proceso de inclusión laboral. Está conformado por: determinación de las políticas de inclusión de la empresa, conformación del comité de inclusión.
	Apoyo en la práctica ocupacional diaria.
	Asesoría a los empleadores.
Menos del 33%	Accesibilidad.
	Actividades inclusivas.
	Acompañamiento por psicología.
	Reconocimiento de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.
	Incluir la definición de discriminación, las causas que la originan y los mecanismos que garantizan la igualdad.
	Incorporar los mecanismos de equiparación que permita erradicar desigualdades estructurales fundamentadas tanto en barreras físicas como mentales.
	Ofrecen formas de asistencia humana o animal e intermediarios.
	Participación de grupos representativos culturales y deportivos.
	Participación comunitaria.
	Basada en los Derechos Humanos.

Capacidad de la PcD.

Discusión

El modelo social tiene como antecedentes al modelo de prescindencia y al médico o rehabilitador, pertenece al aspecto político-social y considera a la PcD como ciudadano sujeto de derechos (Garay y Carhuacho, 2019). Se identificó que el 46% de los artículos nombran el modelo social como referencia para las implementaciones de inclusión. Se pudo comprobar que este modelo está conformado por once parámetros, de los cuales siete se establecieron como indispensables en el diseño de un modelo de inclusión laboral para PcD.

Los Centros Especiales de Empleo de Euskadi (Echebarria, 2020), que conforman el llamado «modelo vasco de inclusión sociolaboral», llevan años trabajando con el objetivo de crear empleo de calidad para las personas con más necesidades de apoyo y facilitar el tránsito al mercado de empleo ordinario para el colectivo. Este modelo tiene como cualidad principal que todas las entidades pertenecientes al mismo están agrupadas en torno a Ehlabe (*Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea*)¹, la asociación vasca de entidades no lucrativas que fomentan la inclusión sociolaboral de las PcD. Actualmente, cuentan con más de 10.000 PcD empleadas, ocupadas o participantes en los servicios de empleabilidad. De los modelos analizados para este estudio, únicamente el rehabilitador tiene un parámetro que regula el acompañamiento por parte de fundaciones en el proceso de inclusión. Este parámetro de acompañamiento se presenta en los modelos de discapacidad con poca frecuencia (menor al 33%). Sin embargo, el modelo vasco de inclusión socio laboral comprueba que es un parámetro efectivo y ha logrado que las entidades con capacidad de vinculación laboral se agrupen con el objetivo de lograr una inclusión con bienestar para el trabajador con discapacidad y productividad para la empresa.

En el trabajo centrado en estudiar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, Salvador-Ferrer (2020) analizó si la existencia de conflictos laborales podría condicionar la inclusión social. Los datos mostraron que el conflicto de rol en el lugar de trabajo podría ser un elemento que dificulte la inclusión social. En concreto, se observó que, aunque los trabajadores señalan no tener conflicto de rol, existe una relación estadísticamente significativa e inversamente proporcional entre el conflicto de rol y la inclusión social. Uno de los parámetros que nuestro estudio arrojó como fundamental en un modelo de inclusión laboral fue la «Capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de PcD». Este parámetro es de gran importancia: evita el rechazo por ignorancia de la población sin discapacidad, logra una inclusión efectiva e impacta positivamente en el lugar de trabajo.

Conclusiones

Se identificaron siete parámetros con alta frecuencia de aparición en los modelos de discapacidad:

- Acompañamiento familiar: mantener una comunicación constante entre la familia y los empleadores para proponer acciones conjuntas que faciliten y mejoren el proceso de inclusión laboral.
- Ajuste del puesto de trabajo: aplicar adaptaciones razonables que faciliten el acceso a los espacios, máquinas y tecnologías necesarias para desarrollar las tareas.
- Formación laboral en competencias: conocer las competencias de la persona para la definición del perfil.
- Entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo: facilitar el aprendizaje y prevenir la posibilidad de errores en la tarea.
- Capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de personas con discapacidad: preparar un ambiente laboral adecuado y respetuoso facilitando el proceso de inclusión.
- Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral: establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo.
- Nivel de educación: evaluar las aptitudes con las que cuenta el trabajador con discapacidad para desempeñarse en el cargo.

Estos parámetros son una base importante para el diseño de los modelos de inclusión de personas con discapacidad. De los ocho modelos de discapacidad analizados, siete son aplicados en estudios actuales (2017-2020), dejando por fuera el modelo de prescindencia, considerado el primer modelo de discapacidad. Aunque algunos expertos consideran que no se debe hablar de rehabilitación de una PcD, en algunos estudios se utiliza el modelo rehabilitador para que las PcD vinculadas laboralmente no afecten otras partes de su cuerpo y/o mente y desmejoren su condición.

Al contrastar los modelos de discapacidad se determinó que la mayoría de los parámetros (65,3%) se presentan en menos del 33% de los modelos estudiados; o sea, en uno o dos de ellos. Esto quiere decir que los modelos de discapacidad se proponen buscando un diferenciador que pruebe ser el modelo adecuado para la correcta clasificación y representación de la población.

Agradecimientos

Esta investigación es el resultado del proyecto de grado realizado por Angélica María Perlaza y Paola Andrea Gonzales entre los años 2018 y 2020, con el cual optaron al título de profesionales en Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, dicho proyecto conto con la dirección de la profesora Investigadora Luz América Martínez Álvarez coordinadora del semillero de Investigación en Ergonomía SERGOS y la codirección del profesor Investigador Gustavo Adolfo Girón coordinador del Semillero de Investigación en Gestión en Salud SIGES, adscritos al grupo de Investigación en Salud Ambiente y Productividad GISAP.

Referencias

- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L.-A., y Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 1-6. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115.
- Arzate Salgado, Jorge (2022). Herramientas para la comprensión sociológica del bienestar: analítica de las formas de precariedad social y visibilización del continua desigualdad(es) violencia(s). *Ánfora*, 29(53), 42-62. <https://doi.org/10.30854/anf.v29.n53.2022.915>
- Banco Mundial. (2019). *Discapacidad*. Banco Mundial.
- Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento Organizacional. La dinámica de éxito en las Organizaciones*. McGraw-Hill.
- López, M. del C. (2016). *Modelos de la discapacidad*. <https://es.slideshare.net/MaraDelCarmenLpezCrd/modelos-de-la-discapacidad-68651708#:~:text=MODELO%20UNIVERSAL%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD,por%20herencia%20o%20alg%C3%BAAn%20accidente>.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Febrero 17 de 2013. DO: 48717. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- CONPES. (2013). *Consejo Nacional de Política Económica y Social 166*. Departamento Nacional de Planeación.
- DANE. (2015). *Empleabilidad*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Echebarria, A. (2020). Centros especiales de empleo de Euskadi. El modelo vasco de inclusión sociolaboral. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 153-175. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17249>
- Egea, C., y Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín Real Patronato sobre Discapacidad*, 50, 15-30. https://sidinico.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf
- Engel, G. L. (1977). The Need of a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine. *Science*. 196(4286), 129-136. [http://meagherlab.tamu.edu/MMeagher/Health360/Physc 360h articles/Engel 1977 360h.pdf](http://meagherlab.tamu.edu/MMeagher/Health360/Physc%20360h%20articles/Engel%201977%20360h.pdf)
- Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Garay, F. D. y Carhuancho, I. M. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Telos*, 21(3), 681-709. <https://doi.org/10.36390/telos213.10>
- Gómez, E. y Castillo, D. (2016). *Sociología de la discapacidad*. Tla-melaua.

- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>
- El Espectador. (2018, 23 de diciembre). *Redacción profesión inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer*. <https://www.elespectador.com/noticias/economia/inclusion-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer/>
- Instituto Nacional de Salud, Observatorio Nacional de Salud. (2011). *Primer Informe ONS, aspectos relacionados con la frecuencia de uso de los servicios de salud, mortalidad y discapacidad en Colombia, 2013*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/IA/INS/informefinal.pdf>
- Keith, D. y Newstrom, J. W. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Martínez-Álvarez, L.-A., Restrepo Bedoya, J. C., Ordoñez Hernández, C. A., Granada Aguirre, L. F., & Ayora Díaz, F. (2020). *Inclusión de los trabajadores con discapacidad en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia*. UniCamacho.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability, from Theory to Practice*. Macmillan.
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Organización de las Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. ONU.
- Pacto de Productividad. (2018). *Los servicios de formación para el trabajo como parte del Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad "Pacto De Productividad"*. SENA.
- Pacto de Productividad. (2010). (s. f.). *Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral*. <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>
- Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 381-414. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CINCA.
- Pérez Dalmeda, M. E. y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(21), 7-27. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/429>
- Pisonero, S. (2007). *La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión*. Ekaina.
- Ripollés Arnau, M. y Martín Toboso, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria*, 10(20), 1-39. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/46027/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvador-Ferrer, C. M. (2020). Inclusión social de las personas con discapacidad: estudio piloto en el contexto laboral del papel mediador de la autodeterminación entre el conflicto de rol. *Siglo Cero*, 51(4), 25-37. <https://doi.org/10.14201/scero20205142537>
- Tamayo, M., Besoain, Á. y Rebolledo, J. (2018). Determinantes sociales de la salud y discapacidad: actualizando el modelo de determinación. *Gaceta Sanitaria*, 31(2), 96-100. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.12.004>

- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 115-136. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Vidal E, R., Cornejo V. C. y Arroyo H, L. (2013). La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, 2, 93-102. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4067>
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva*. INICO.

Notas

- ¹ Concentra el 95% de todas las iniciativas de empleo de la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi), formado por 14 entidades y más de 100 centros de trabajo.