

Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad
Una revisión sistemática

Villota Paz Leidy Milena

Universidad CESMAG
Facultad De Ciencias Sociales y Humanas
Programa De Psicología
San Juan De Pasto
2025

Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad
Una revisión sistemática

Villota Paz Leidy Milena

Asesora:

Pantoja Anyi Katherine

Jurados:

Lina Aroca

Jenny Jaramillo

Universidad CESMAG
Facultad De Ciencias Sociales y Humanas
Programa De Psicología
San Juan De Pasto
2025

NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma presidente del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, febrero 2025.

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Agradecimientos

Agradezco, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este proceso. En los momentos más difíciles, cuando sentía que ya no podía seguir, su luz me acompañó y me recordó que cada desafío era una oportunidad para crecer y superar mis límites. Sin su presencia, no habría llegado hasta aquí, y le agradezco profundamente por darme la claridad y el valor necesarios para seguir adelante.

A mi madre, Sandra, a mi padre, Jhon, y a mi hermano, Jhonatan, quienes representan el pilar más importante en mi vida. Su amor incondicional, su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí me han dado la fuerza para nunca rendirme. En cada logro, cada triunfo y cada paso hacia adelante, ellos han estado conmigo, celebrando mis éxitos y brindándome ánimo en los momentos difíciles. Este logro es tan suyo como mío, porque sin su respaldo, paciencia y comprensión, no habría sido posible. Me siento profundamente agradecida y bendecida por tenerlos a mi lado, y me llena de orgullo poder dedicarles este esfuerzo. Ser psicóloga es un sueño hecho realidad, y gran parte de este sueño se lo debo a ellos, que siempre me impulsaron a seguir adelante.

A mi pareja, John Sebastian, quiero agradecerle desde lo más profundo de mi corazón, donde ha sido una luz en los momentos más oscuros, estuvo cuando más lo necesitaba, y mi mayor apoyo en este recorrido. La presencia del asido importante a lo largo de mi formación ha sido invaluable, su amor y comprensión me han dado fuerzas para continuar, incluso cuando parecía imposible. Ha estado ahí en mis triunfos, celebrando conmigo, y también en mis derrotas, recordándome que siempre hay un nuevo día para seguir luchando.

Este trabajo de grado es una dedicación sincera y llena de cariño a cada uno de ustedes: mi familia, mi pareja y, por supuesto, a Dios. Es el resultado del esfuerzo, la dedicación, la paciencia y la perseverancia que me han acompañado en cada paso. Sé que este es solo el comienzo, y con su apoyo seguiré avanzando, creciendo tanto a nivel personal como profesional. Mi compromiso es continuar esforzándome por alcanzar nuevas metas y llevar el nombre de ustedes siempre en alto, honrando todo lo que me han brindado con este logro y los que vendrán.

Leidy Milena Villota Paz

Tabla de contenido

Resumen de la investigación.....	13
Abstract.....	15
Palabras clave.....	17
Introducción	18
Selección y delimitación del tema.....	20
Campo de aplicación	20
Línea de investigación	20
Planteamiento del problema.....	21
Descripción del problema.....	21
Formulación del problema.....	24
Justificación	25
Objetivos.....	27
Objetivo General.....	27
Revisión de la literatura	28
Marco legal	39
Metodología	41
Bases de datos.....	41
Palabras clave o términos de búsqueda	41
Criterios de inclusión y exclusión.....	41
Criterios de inclusión.....	41
Criterios de exclusión.	41
Unidad de análisis	41
Unidad de trabajo.....	42
Procedimiento de búsqueda de datos	44

Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	44
Identificación preliminar de Sub-ejes	45
Descripción del procedimiento metodológico y cronograma.....	49
Elementos éticos y bioéticos	51
Procedimiento	52
Resultados	55
Artículos por bases de datos.....	59
Sub - ejes temáticos.....	123
Primer sub – eje: Barreras principales de las Pcd para acceder al empleo	123
Segundo sub – eje: Discriminación en los lugares de trabajo hacia las Pcd	128
Tercer sub – eje: Aspectos para mejorar la accesibilidad laboral para Pcd	133
Cuarto sub – eje: Actitudes de los empleadores para la contratación de Pcd	138
Quinto sub – eje: Normatividad que promueven la inclusión laboral en Pcd	141
Discusión	147
Conclusiones	153
Recomendaciones.....	155
Referencias bibliográficas.....	160
Apéndices.....	181

Índice de tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades	49
Tabla 2. Base de datos	53
Tabla 3. Artículos seleccionados.....	63
Tabla 4. Barreras principales de las personas con discapacidad para acceder al empleo.....	126
Tabla 5. Discriminación en los lugares de trabajo hacia las personas con discapacidad	130
Tabla 6. Aspectos para mejorar la accesibilidad para fomentar la inclusión laboral en Pcd	135
Tabla 7. Leyes y normativas que promueven la inclusión laboral en Pcd.....	143

Índice de figuras

Figura 1. Estructura de la revisión sistemática	42
Figura 2. Diagrama de flujo	43

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución inicial de artículos	59
Gráfico 2. Duplicados de artículos	59
Gráfico 3. Artículos con criterio de exclusión	60
Gráfico 4. Artículos finales	61
Gráfico 5. Actitudes para la contratación de Pcd	140

Índice de apéndices

Apéndice 1. Ficha de análisis documental 1	181
Apéndice 2. Ficha de análisis documental 2	183
Apéndice 3. Ficha de análisis documental 3	185
Apéndice 4. Ficha de análisis documental 4	187
Apéndice 5. Ficha de análisis documental 5	189
Apéndice 6. Ficha de análisis documental 6	191
Apéndice 7. Ficha de análisis documental 7	193
Apéndice 8. Ficha de análisis documental 8	195
Apéndice 9. Ficha de análisis documental 9	197
Apéndice 10. Ficha de análisis documental 10	199
Apéndice 11. Ficha de análisis documental 11	202
Apéndice 12. Ficha de análisis documental 12	204
Apéndice 13. Ficha de análisis documental 13	206
Apéndice 14. Ficha de análisis documental 14	208
Apéndice 15. Ficha de análisis documental 15	210
Apéndice 16. Ficha de análisis documental 16	212
Apéndice 17. Ficha de análisis documental 17	214
Apéndice 18. Ficha de análisis documental 18	216
Apéndice 19. Ficha de análisis documental 19	218
Apéndice 20. Ficha de análisis documental 20	220
Apéndice 21. Ficha de análisis documental 21	222
Apéndice 22. Ficha de análisis documental 22	224
Apéndice 23. Ficha de análisis documental 23	226
Apéndice 24. Ficha de análisis documental 24	228
Apéndice 25. Ficha de análisis documental 25	230
Apéndice 26. Ficha de análisis documental 26	232
Apéndice 27. Ficha de análisis documental 27	234
Apéndice 28. Ficha de análisis documental 28	236
Apéndice 29. Ficha de análisis documental 29	238
Apéndice 30. Ficha de análisis documental 30	240

Apéndice 31. Ficha de análisis documental 31	242
Apéndice 32. Ficha de análisis documental 32	244
Apéndice 33. Ficha de análisis documental 33	246
Apéndice 34. Ficha de análisis documental 34	248
Apéndice 35. Ficha de análisis documental 35	250
Apéndice 36. Ficha de análisis documental 36	252
Apéndice 37. Ficha de análisis documental 37	254
Apéndice 38. Ficha de análisis documental 38	256
Apéndice 39. Ficha de análisis documental 39	258
Apéndice 40. Ficha de análisis documental 40	260
Apéndice 41. Ficha de análisis documental 41	262
Apéndice 42. Ficha de análisis documental 42	264
Apéndice 43. Ficha de análisis documental 43	266
Apéndice 44. Ficha de análisis documental 44	268
Apéndice 45. Ficha de análisis documental 45	270
Apéndice 46. Ficha de análisis documental 46	272
Apéndice 47. Ficha de análisis documental 47	274
Apéndice 48. Ficha de análisis documental 48	276
Apéndice 49. Ficha de análisis documental 49	278
Apéndice 50. Ficha de análisis documental 50	280
Apéndice 51. Ficha de análisis documental 51	282
Apéndice 52. Ficha de análisis documental 52	284
Apéndice 53. Ficha de análisis documental 53	286
Apéndice 54. Ficha de análisis documental 54	288
Apéndice 55. Ficha de análisis documental 55	290
Apéndice 56. Ficha de análisis documental 56	292
Apéndice 57. Ficha de análisis documental 57	294

Resumen de la investigación

La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es un tema de mucho interés el cual ha generado importancia en los últimos años, evidenciando un cambio tanto en el ámbito social y laboral. Sin embargo, a pesar de los avances en términos, conceptos, legislación y políticas públicas entre otros, las personas en condición de discapacidad, específicamente en Latinoamérica, siguen enfrentando diferentes barreras o desafíos para acceder a un empleo digno, equitativo e inclusivo en las diferentes organizaciones.

En esta línea, la presente investigación titulada “Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Una Revisión Sistemática” tiene como objetivo principal analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad, relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024, mediante una revisión sistemática de literatura.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizaron bases de datos como Scopus, Google Académico y EBSCO, enfocándose en estudios que emplearan metodologías cualitativas y cuantitativas y revisiones sistemáticas. En primera instancia, se identificaron 329 artículos, pero tras aplicar rigurosos criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 57 estudios los cuales cumplieron los criterios para obtener un análisis.

La metodología utilizada se basó en el enfoque PRISMA, el cual se utiliza ampliamente para las revisiones sistemáticas. Este enfoque permitió un análisis detallado de los estudios seleccionados, priorizando aquellos que brindan una perspectiva integral sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

De los hallazgos obtenidos, se concluye que, a pesar de algunos avances, aún existe una brecha muy significativa para alcanzar una verdadera inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Entre las barreras más presentes se identificaron el estigma social y la discriminación persisten como desafíos significativos para esta población, dificultando así su desempeño y aumentando la ausencia laboral, además, la falta de conocimiento y sensibilidad por parte de empleadores y compañeros de trabajo genera actitudes negativas que dificultan la integración de estas personas en los equipos de trabajo. De igual forma, la falta de accesibilidad en los entornos laborales es otro problema grave, ya que en muchos países de Latinoamérica han implementado normativas que exigen adaptaciones para personas en condición de discapacidad,

pero la realidad es que muchas organizaciones no cumplen con estas disposiciones, lo que deja a estas personas en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Otro aspecto clave identificado es la falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional para personas con discapacidad. Muchas organizaciones no cuentan con programas específicos que aborden las necesidades de esta población, lo que dificulta y limita las oportunidades de su crecimiento laboral. No obstante, también se han identificado algunos facilitadores que contribuyen a la inclusión laboral. Como es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) la cual ha demostrado ser una estrategia efectiva en algunas empresas que buscan ser más inclusivas. Estas políticas no solo fomentan la contratación de personas con discapacidad, sino que también promueven un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso para este grupo que en la actualidad es muy vulnerable.

En conclusión, aunque se han desarrollado diferentes acciones o intervenciones, es claro que tanto los gobiernos como las empresas deben seguir trabajando de manera conjunta para eliminar las barreras que impiden tener una buena inclusión laboral plena de las personas en condición de discapacidad. Y así, crear espacios laborales accesibles, desarrollar programas de formación adecuados y aumentar la sensibilización laboral para mejorar la situación de este grupo en el mercado laboral.

Abstract

The labor inclusion of people with disabilities has become a highly relevant topic in recent years, reflecting a shift in both social and labor spheres. However, despite progress in terms of terminology, concepts, legislation, and public policies, people with disabilities, particularly in Latin America, continue to face various barriers and challenges in accessing dignified, equitable, and inclusive employment in different organizations.

In this context, the present research titled "Barriers and Facilitators in the Labor Inclusion of People with Disabilities: A Systematic Review" aims to analyze the barriers and facilitators in the labor inclusion of people with disabilities in the Latin American labor environment, based on studies conducted between 2019 and 2024, through a systematic literature review.

For this research, databases such as Scopus, Google Scholar, and EBSCO were used, focusing on studies that employed both qualitative and quantitative methodologies. Initially, 329 articles were identified, but after applying rigorous inclusion and exclusion criteria, 57 studies were selected as the most relevant for the analysis.

The methodology used was the PRISMA method, which is widely used for systematic reviews. This approach allowed for a detailed analysis of the selected studies, prioritizing those that provide an integral perspective on the labor inclusion of people with disabilities.

The findings conclude that, despite some progress, a significant gap still exists in achieving true labor inclusion for people with disabilities. Among the most prevalent barriers, social stigma and discrimination were identified as critical issues, hindering their performance and increasing absenteeism. Additionally, the lack of knowledge and sensitivity from employers and coworkers creates negative attitudes that complicate the integration of these individuals into work teams. Furthermore, the lack of accessibility in workplaces remains a serious problem, as many countries have implemented regulations requiring adaptations for people with disabilities, but many organizations fail to comply, placing these individuals in more vulnerable situations.

Another key aspect identified is the lack of training and professional development opportunities for people with disabilities. Many organizations do not have specific programs addressing the needs of this population, limiting their opportunities for career growth. However, some facilitators that contribute to labor inclusion were also identified, such as Corporate Social Responsibility (CSR), which has proven to be an effective strategy in some companies aiming to be more inclusive. These policies not only encourage the hiring of people with disabilities but

also promote a more inclusive and respectful work environment for this currently vulnerable group.

In conclusion, although various actions or interventions have been developed, it is clear that both governments and businesses must continue working together to eliminate the barriers preventing full labor inclusion for people with disabilities. Creating accessible workspaces, developing appropriate training programs, and increasing labor awareness are essential to improving the situation of this group in the labor market.

Palabras clave

Inclusión laboral, personas con discapacidad, barreras laborales, facilitadores, discriminación, políticas públicas.

Introducción

La presente revisión sistemática aborda la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, siendo un aspecto fundamental para el bienestar de esta población. Las estadísticas proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) revelan marcadas disparidades en las tasas de empleo a nivel mundial entre personas con y sin discapacidad. Se observa que las tasas de empleo para personas sin discapacidad superan en más del 40% a las de las personas con discapacidad. Entre los años 2006 y 2010, el empleo para este último grupo se mantuvo entre el 10% y el 15%. Estos datos subrayan la urgencia de adoptar un enfoque integral para abordar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.

Siguiendo esta línea, las cifras de personas con discapacidad en Colombia muestran una persistente desigualdad en el acceso al empleo, con tasas de desocupación del 10,8 % frente al 9,4 % para las personas sin discapacidad (DANE, 2022); resaltando la necesidad de políticas inclusivas. Además, se evidencia que enfrentan barreras en el transporte, siendo 15 veces más difícil acceder y costearlo. Estos desafíos se suman a otros factores de diferenciación como la raza, el género y la edad (OMS, 2023). A partir de lo anterior se logra obtener un panorama de como las personas en condición de discapacidad se enfrentan a desafíos en la sociedad.

A pesar del interés creciente por el bienestar de las personas en condición de discapacidad, en el entorno laboral, existe una notable escasez de estudios que analicen de manera específica las barreras y facilitadores en la inclusión laboral en este contexto. Esta revisión busca llenar este vacío, limitando su alcance y profundización a la exploración de la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad.

Desde esta perspectiva, se plantean las siguientes razones para llevar a cabo la presente revisión sistemática: en primer lugar, permite profundizar en el conocimiento para comprender mejor las condiciones actuales y los desafíos que enfrentan las personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral. La segunda razón es el objetivo general de la presente investigación el cual es analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad, relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024, mediante una revisión sistemática de literatura.

Como tercera razón, esta revisión sistemática contribuirá a futuras investigaciones, ya que sus hallazgos pueden servir como punto de partida para estudios más detallados en el campo de la

inclusión laboral de las personas con discapacidad. Finalmente, esta revisión también busca hacer una contribución social significativa al fomentar una mayor comprensión y actualización del conocimiento sobre la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.

Sobre las bases expuestas, el objetivo general es analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad relacionado en el ambiente laboral, en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024.

El presente trabajo está estructurado en varios apartados, que en conjunto buscan responder la pregunta central: ¿Cuáles son las barreras y facilitadores para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Latinoamérica, según investigaciones publicadas entre 2019 y 2024?

En primer lugar, se presenta el planteamiento del problema, donde se identifica y describe la problemática a investigar. A continuación, se describe la justificación, donde se expone las razones que motivan el análisis de este tema y las implicaciones tanto teóricas como prácticas de la investigación. Seguidamente, se establece el objetivo general, que define el propósito principal de la revisión sistemática.

Posteriormente, aborda la revisión preliminar de la literatura, donde se discuten los hallazgos y estudios previos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Luego, se detallan las consideraciones legales, que incluyen leyes, reglamentos y políticas relevantes para el estudio. Finalmente, se describe la metodología utilizada para realizar la revisión sistemática.

El informe final también incorpora aspectos clave como el procedimiento de selección de artículos, detallado de manera específica. Posteriormente, se presentan los análisis de resultados, organizados en gráficos que ilustran el proceso, y se describen las principales características de los estudios, tales como el objetivo, los participantes, la metodología, los instrumentos de recolección de datos y los resultados. Además, se da respuesta a los sub-ejes temáticos establecidos previamente, proporcionando un análisis más amplio del tema investigado.

La discusión presenta un análisis coherente y estructurado de los hallazgos, seguido de las conclusiones, que se elaboran a partir de los resultados obtenidos en los artículos revisados. Finalmente, se incluyen las recomendaciones basadas en los resultados, las referencias utilizadas

en todo el documento y finalmente los apéndices, que contienen las 57 fichas de análisis documental.

Selección y delimitación del tema

La presente revisión sistemática se centra en analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad, relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024, mediante una revisión sistemática de literatura.

Campo de aplicación

La presente revisión sistemática se enfoca en la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad desde el campo de la psicología organizacional. Este enfoque es pertinente, ya que no solo se interesa en el comportamiento individual de los trabajadores, sino también en cómo las estructuras y prácticas organizacionales pueden ser optimizadas para mejorar su bienestar y rendimiento. Según Rondón (2019), la psicología organizacional es clave para identificar y aplicar las mejores prácticas que promuevan un ambiente laboral inclusivo y favorable, especialmente para aquellos en situación de vulnerabilidad como las personas con discapacidad. Por ende, es importante incorporar los fundamentos de la psicología organizacional en el estudio de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Esto permitirá formular y promover intervenciones dirigidas a optimizar su experiencia en el trabajo y, como resultado directo, aportar a su calidad de vida dentro del entorno laboral.

Línea de investigación

La línea de investigación del proyecto se centra en los lineamientos de la “Psicología del trabajo en las organizaciones” (Universidad CESMAG, 2015), la cual está orientada a describir, explicar y predecir el comportamiento del ser humano y las características que se presentan en el contexto de este mismo, reconociendo que la organización es tomada desde lo individual, lo grupal y lo organizacional.

De este modo se pretende analizar las investigaciones desarrolladas sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, enfocado desde la perspectiva de la psicología organizacional, se establece un marco teórico y conceptual que orienta la revisión de manera coherente y enfocada. Permitiendo identificar y analizar de manera sistemática los estudios, investigaciones y enfoques teóricos que abordan este tema.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

El concepto de trabajo ha experimentado una evolución significativa en los últimos siglos, generando cambios sustanciales en la sociedad y el mundo laboral. Según Cristancho (2022), esta transformación ha impulsado la búsqueda de igualdad y crecimiento en diversas organizaciones y entre sus colaboradores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) define el trabajo como una serie de acciones realizadas por personas, remuneradas o no, con el fin de producir bienes o servicios que contribuyan al desarrollo económico y satisfagan las necesidades básicas de la sociedad.

En este contexto, la inclusión laboral emerge como un proceso crucial para ofrecer empleo digno a personas en situación de vulnerabilidad, garantizando condiciones laborales equitativas en tareas, horarios y remuneración (Imacaña, 2022). Este proceso no solo fomenta la autonomía y mejora la autoestima de los individuos, sino que también promueve la cohesión social. La inclusión laboral se refleja en la integración total y sin restricciones de las personas en el entorno laboral, superando barreras y estigmas para maximizar su participación y aprendizaje (Imacaña, 2022).

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral es beneficiosa tanto para su desarrollo personal y profesional como para el bienestar de toda la sociedad. Integrar a estas personas en el mundo laboral no solo favorece su crecimiento individual, sino que también contribuye a una sociedad más equitativa y enriquecedora (Viñarás et., 2021).

En esta línea, el enfoque de esta revisión de literatura se centra en analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad respecto a normativas y políticas públicas, experiencias laborales, bienestar y percepciones relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024. Villamizar y Portilla (2011) destacan la variedad de trabajos que realizan estas personas, desde roles básicos hasta posiciones de liderazgo. No obstante, enfrentan obstáculos para su plena incorporación laboral debido a barreras sociales y la falta de soporte adecuado (López, 2016).

Para comprender la magnitud de este fenómeno, es crucial examinar las cifras relacionadas con el empleo de personas en condición de discapacidad. Según las Naciones

Unidas (2022), el 70% de estas personas no trabajan ni buscan empleo, enfrentando largos períodos de desempleo o aceptando trabajos informales con ingresos inferiores. La OIT (2015) también destaca las bajas tasas de empleo para este grupo en todo el mundo, con diferencias significativas respecto a las personas sin discapacidad. Según el DANE (2024), en el último trimestre de 2023, la tasa de participación laboral de personas con discapacidad fue del 24,7%, significativamente menor que el 66,2% de personas sin discapacidad, marcando una brecha del 41,6%. En cuanto a la tasa de ocupación, la diferencia fue del 38,0%, con un 22,0% para personas con discapacidad frente a un 60,0% para aquellas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad enfrentan barreras adicionales en el desplazamiento, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), el acceso al transporte es hasta 15 veces más difícil y costoso para ellos que para las personas sin discapacidad. De este modo, es fundamental abordar las dificultades en el acceso al transporte que enfrentan las personas con discapacidad, ya que es crucial para esta población poder superar las barreras existentes y lograr una verdadera equidad. A pesar de la legislación nacional que protege los derechos laborales de las personas con discapacidad, como la Ley Estatutaria 1618 de 2013, existe una brecha significativa entre la legislación y su aplicación en la realidad. La normativa legal no siempre se refleja en la igualdad de oportunidades y la inclusión efectiva en el ámbito laboral, lo que refleja desigualdades comunes en muchos países.

Además, es fundamental analizar como las leyes y políticas públicas influyen en la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, afectando sus experiencias de bienestar y los desafíos que enfrentan día a día en el entorno laboral. De este modo, las personas con discapacidad, consideradas vulnerables en el trabajo, enfrentan más riesgos psicosociales.

Alcover y Pérez (2011) destacan que el estigma y la discriminación agravan estos riesgos. Además, las demandas laborales desproporcionadas pueden causar estrés y deteriorar la salud y el bienestar de los empleados, incrementando la ausencia laboral.

De este modo, Colli y Rissotto (2014) mencionan que, las personas con discapacidad experimentan una sensación de injusticia y discriminación, sintiéndose menospreciados en relación con sus verdaderas habilidades y capacidades. Algunos también son excluidos en las tareas del equipo y en la toma de decisiones. Estas dificultades a veces se intensifican debido a la ubicación física de sus oficinas, donde la inclusión laboral parece ser un proceso bastante complicado, en el que se organizan diversos factores y barreras.

Naranjo y Orejuela (2022) destacan la necesidad de cambiar la percepción tradicional de la discapacidad como una deficiencia que debe superarse. En lugar de ello, se propone enfocarse en los desafíos y elementos que contribuyen a la inclusión efectiva de las personas con discapacidad. Abordar tanto los riesgos psicosociales como las percepciones obsoletas de la discapacidad es fundamental para avanzar hacia una inclusión genuina.

A pesar de las múltiples investigaciones sobre inclusión laboral, estas suelen omitir el enfoque en personas con discapacidad, concentrándose mayormente en la inclusión social y las políticas públicas de manera general. La presente revisión destaca la escasez de estudios específicos sobre la inclusión laboral, sus barreras y facilitadores en personas en condición de discapacidad, resaltando la necesidad de profundizar en esta área de investigación.

Por otro lado, a nivel nacional El Ministerio de Salud y Protección Social (2022) resalta la política de discapacidad 2013-2022, enfocada en la inclusión social de personas con discapacidad en Colombia. Diseñada colaborativamente, orienta las acciones nacionales y locales hacia una implementación efectiva.

Formulación del problema

La presente revisión de literatura tiene como pregunta central:

¿Cuáles son las barreras y facilitadores en la Inclusión Laboral de las personas en condición de discapacidad en Latinoamérica, según las investigaciones publicadas entre 2019 y 2024?

Justificación

La presente revisión sistemática tiene como objetivo analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad, relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024, mediante una revisión sistemática de literatura. Partiendo del conocimiento sobre el trabajo y la inclusión laboral, con el fin de profundizar en la comprensión de las experiencias específicas de este grupo de personas, cuyas necesidades y desafíos suelen ser subestimados o pasados por alto en la literatura académica y en las políticas laborales.

La ONU Mujeres (2021) confirma que,

En Colombia, la estructura legal que protege los derechos de las personas en condición de discapacidad está ligada a la convención internacional. A pesar de lo establecido, la realidad no se refleja en la actualidad. Existe una brecha entre la legislación planteada y su cumplimiento con las personas en condición de discapacidad en Colombia, lo cual refleja una desigualdad común en muchos países. Estas personas enfrentan muchas dificultades sociales, laborales y culturales. Por ende, suelen estar dentro de la denominación de población vulnerable debido a que los riesgos presentados son mayores que los de la población que no tiene alguna discapacidad.

A pesar de los avances legales, aún persisten desafíos significativos que limitan la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, por lo que es necesario que la sociedad reconozca y aborde estas barreras, a nivel Latinoamericano.

Dentro del contexto descrito, la presente revisión de literatura se enfoca en aportar al conocimiento científico al analizar barreras y facilitadores en la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, una temática que requiere una mayor atención y estudio detallado. Se considera que existe una brecha significativa en la comprensión de las experiencias laborales de este grupo, lo que dificulta la formulación de políticas y prácticas inclusivas y equitativas en el ámbito laboral.

Además, al analizar las barreras y facilitadores que enfrentan las personas en condición de discapacidad en sus entornos laborales, contribuirá a generar conciencia sobre sus necesidades y derechos, promoviendo una cultura de respeto y equidad en la sociedad. Por lo tanto, se reconoce la importancia de visibilizar estas realidades y de impulsar acciones concretas que fomenten la inclusión y el bienestar de todas las personas en el ámbito laboral.

Considerando la magnitud del problema descrita anteriormente, es crucial dirigir la atención hacia la población en condición de discapacidad desde una perspectiva de cohesión social, inclusiva e intersectorial. Esta revisión busca contribuir a desafiar las narrativas discriminatorias y excluyentes arraigadas en la sociedad, promoviendo un cambio de paradigma hacia un enfoque más inclusivo y respetuoso de la diversidad. Es fundamental que las políticas públicas no se enfoquen únicamente en la modificación de las leyes, sino también en fomentar un entorno organizacional inclusivo que promueva la sensibilización y la capacitación (Arismendi, 2023). Además, es clave apoyar los facilitadores como la implementación de ajustes razonables y la integración de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya que estos elementos son esenciales para una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad (Quintana & Jurado, 2024). Por lo tanto, las políticas públicas deben ser integrales, considerando tanto las barreras como los facilitadores, para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a un entorno laboral más equitativo y accesible.

De esta manera, es evidente que la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad es un área poco comprendida en la literatura académica y en las políticas laborales. La brecha existente en la comprensión de las experiencias laborales de este grupo de personas dificulta la formulación de políticas y prácticas inclusivas y equitativas en el ámbito laboral.

Asimismo, la identificación de las barreras y facilitadores que enfrentan las personas en condición de discapacidad en sus entornos laborales es crucial para generar conciencia sobre sus necesidades y derechos. Esta revisión busca visibilizar estas realidades y promover acciones concretas que fomenten la inclusión y la equidad de todas las personas en el ámbito laboral.

Al profundizar en la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, esta revisión busca llenar un vacío en la investigación existente y proporcionar una base sólida para futuros estudios y acciones que aborden las necesidades específicas de este grupo de manera efectiva y compasiva.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral que enfrentan las personas en condición de discapacidad, relacionado en el ambiente laboral en Latinoamérica, a partir de investigaciones realizadas durante el periodo 2019-2024, mediante una revisión sistemática de literatura.

Revisión de la literatura

La primera investigación se titulada Application of occupational safety and health laws in disability services: issues for policymakers and regulators “*Aplicación de las leyes de seguridad y salud en el trabajo en servicios para personas con discapacidad: cuestiones para formuladores de políticas y reguladores*” realizada por Dru Marsh, Alan Hough & Christine Bigby publicado en el año 2024.

En cuanto a la metodología utilizada en este artículo fue desde el método cualitativo, donde se obtuvo 27 casos de toda Australia sobre salud y seguridad en el trabajo en la prestación de servicios para discapacitados, para poder identificar problemas repetidos en múltiples casos, donde se realizó una evaluación de los temas temáticos como puntos de partida para que los formuladores de políticas y reguladores consideren formas de mejorar los resultados para la salud y la seguridad tanto de los trabajadores como de las personas con discapacidad a las que apoyan.

El análisis de este estudio revela que, en algunos estados y territorios, no se ha establecido ninguna relación significativa con la prestación de servicios a personas con discapacidad. De hecho, en algunas jurisdicciones las tasas de enjuiciamiento en todas las industrias han sido bajas ya que se han presentado muchos casos de delitos de seguridad y salud en el trabajo contra trabajadores y es probable que se hayan ignorado las medidas adoptadas contra las personas apoyadas. De este modo, los reguladores deben trabajar activamente para comprender las complejidades de los lugares de trabajo que apoyar a las personas con discapacidad intelectual.

De esta forma, se busca fomentar, ampliar y mejorar la responsabilidad de terceros en el trabajo, donde no haya riesgos para la salud y la seguridad que afectan a personas distintas de los trabajadores, incluidas las personas con una discapacidad intelectual, y también considerar la sentencia apropiada en la discapacidad.

La segunda investigación revisada lleva por título Reflection on the application of the Consolidated Framework for Implementation Research to a national policy to improve the inclusion of people with disabilities “*Reflexión sobre la aplicación del Marco Consolidado para la Investigación de Implementación a una política nacional para mejorar la inclusión de personas con discapacidades*” realizada por Labbé, Heider, Eisenberg, Gould, Jones, publicado en el año 2024.

En cuanto a la metodología utilizada se desarrolló desde un estudio cualitativo, donde se seleccionaron participantes clave, como coordinadores de La Ley para estadounidenses con

Discapacidades, para entrevistas sobre el desarrollo e implementación de planes de alta calidad. Se recopilieron datos de 13 entrevistas con 20 participantes, donde se empleó una estrategia de muestreo intencional para reclutar a partes interesadas clave que pudieran discutir el desarrollo e implementación de un plan de transición de alta calidad para la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) en sus respectivos municipios. Los planes de alta calidad se identificaron mediante una herramienta de auditoría que utiliza indicadores de calidad, así como a través de recomendaciones de informantes clave a nivel estatal y regional, incluyendo centros regionales de asistencia técnica de la ADA, coordinadores de la ADA en los estatales y coordinadores de los Programas de Asistencia Técnica Local estatales. Los planes recomendados fueron evaluados y clasificados utilizando una versión abreviada de la herramienta de auditoría del plan de transición, la cual se enfocó en la participación de personas con discapacidad y en identificar las barreras y facilitadores del proceso con discapacidad.

Los hallazgos del estudio "El marco consolidado para la investigación sobre la implementación" demostraron ser una herramienta valiosa para capturar las complejidades del proceso de planificación de la transición de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Además, la aplicación del Marco Consolidado para la Investigación sobre la Implementación (CFIR) permitió identificar lecciones clave que pueden ser utilizadas a nivel nacional para mejorar la capacitación y la asistencia técnica en los planes de transición de la ADA, contribuyendo así a la eliminación de barreras para las personas con discapacidad.

La tercera investigación revisada es "*Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales*" realizada por Camilo Arismendi, publicada en el año 2023.

La metodología que utilizó este estudio fue en la investigación de tipo cualitativa que se basa en conocer las subjetividades de las personas. En este caso el marco de referencia sería la condición de discapacidad de las personas que se entrevistaron, asimismo, fue fundamental aplicar el subjetivismo del propio investigador en la fase de la interpretación de los relatos de las personas con discapacidad.

Por otro lado, se conocieron e interpretaron las experiencias en términos de contratación de tres empresas de la ciudad de Manizales que han incluido dentro de su planta laboral a personas con discapacidad, esto con el fin de conocer el papel que asumen las personas con discapacidad en las empresas donde desempeñan labores, donde uno de los métodos utilizados

para la realización de este proyecto fue la entrevista en profundidad. Además, las entrevistas en su mayoría se realizaron en grupos de tres (3) personas, se permitió que compartieran sus experiencias e ideas frente a la temática, donde en su mayoría compartían vivencias respecto al ámbito laboral, sin embargo, sus maneras de afrontar dichas vivencias variaban entre sí, dependiendo de la subjetividad de cada sujeto. Otro de los instrumentos utilizados en este proyecto, fue la grabación de audio, la cual cumplió el papel de recopilar de manera más detallada las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad, debido a que era fundamental dar una transcripción precisa de dichas entrevistas para poder generar una interpretación acorde a lo que manifestaron estas personas.

Los resultados de esta investigación indican que las adaptaciones en el entorno laboral son fundamentales para facilitar la inclusión de personas con discapacidad. Se observó que las modificaciones físicas, como rampas y espacios accesibles, junto con herramientas tecnológicas, como software especializado, aumentan significativamente la capacidad de las personas con discapacidad para participar plenamente en el trabajo. Además, se evidenció que los empleadores que implementan políticas inclusivas y realizan ajustes en la carga laboral, como horarios flexibles, fomentan un ambiente más diverso y productivo.

Por otro lado, las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo incluyen tanto obstáculos físicos como actitudes negativas de algunos empleadores. La falta de accesibilidad en los lugares de trabajo y la presencia de prejuicios que estigmatizan a las personas con discapacidad son factores que limitan su participación. Asimismo, se identificaron deficiencias en la formación y preparación laboral, lo que perpetúa la exclusión y la desventaja en el mercado laboral.

Para abordar estas cuestiones, es esencial implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleadores y empleados. Estas iniciativas pueden ayudar a desmitificar los prejuicios y fomentar una cultura de inclusión. Asimismo, se deben desarrollar políticas públicas que incentiven a las empresas a adoptar prácticas inclusivas, así como garantizar la accesibilidad en todos los aspectos del entorno laboral. La colaboración entre el sector público y privado es clave para crear un marco laboral que no solo cumpla con las normativas de inclusión, sino que también valore la diversidad como un activo esencial para el crecimiento y la innovación empresarial.

La cuarta investigación revisada es titulada *Employment of people with disabilities in the private sector: qualitative ethnographic study “Empleo de personas con discapacidad en el sector privado: estudio etnográfico cualitativo”* realizada por Alajlan publicado en el año 2023.

La metodología que se utilizó fue desde un método etnográfico cualitativo crítico, donde exploró las actitudes, desafíos y preocupaciones relacionados con la contratación de personas con discapacidad en el sector privado desde la perspectiva de estas personas y de los empleadores. La muestra del estudio incluyó a cuatro empleadores en diferentes sectores: una empresa láctea, una empresa de ropa y dos empresas de productos alimenticios. También se incluyeron cinco personas con discapacidad (de tres categorías de discapacidad), seleccionadas de entre 3,706 solicitantes de empleo en el Portal Nacional de Trabajo.

Los resultados indicaron que la actitud de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad es positiva en relación con sus habilidades laborales. Los empleadores empoderan a las personas con discapacidad y les dan confianza para realizar sus tareas, considerando específicamente los tipos de discapacidad y las capacidades de la persona con discapacidad. Este estudio es uno de los pocos en Arabia Saudita que aborda las cuestiones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. Dada la relevancia del tema, se consideró esencial destacar las preocupaciones de las personas en condición de discapacidad, sus necesidades fundamentales y su derecho al trabajo.

A partir de los hallazgos del artículo, se evidenció cómo factores como la gravedad de la discapacidad, las condiciones de salud, la influencia de la familia y el uso de tecnologías modernas se relacionan directamente con la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado. Estos elementos no solo afectan sus oportunidades de empleo, sino que también influyen de manera significativa en su bienestar general.

En este contexto, la inclusión laboral juega un papel crucial. Es fundamental no solo promover la contratación, sino también garantizar que los entornos de trabajo sean accesibles y adaptados a las necesidades específicas de cada persona. La inclusión laboral debe ir más allá de cumplir con las cuotas; requiere un compromiso real por parte de los empleadores para valorar y aprovechar las habilidades de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, es crucial mejorar la comprensión y aplicación de las leyes laborales y establecer incentivos adecuados para los empleadores, con el fin de aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Fomentar una cultura inclusiva en el lugar de trabajo es

esencial para asegurar que todos los empleados, sin importar su condición, puedan desarrollarse plenamente y contribuir de manera significativa.

La quinta investigación revisada tiene como nombre Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector “*Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne*” realizada por Michelle Tigrer y Fabián Cobo, publicada en el año 2023.

La metodología utilizada adopta un enfoque cuantitativo, orientado a analizar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne. Se trabajó con una muestra de 25 personas con discapacidad en el cantón La Libertad, utilizando un muestreo no probabilístico. Este método implica que no todos los individuos de la población tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados, lo que puede limitar la representatividad de los resultados.

Para la recolección de datos, se diseñó una encuesta estructurada de veinte preguntas, centrada en aspectos clave de la inclusión laboral. Esta encuesta se considera un procedimiento de investigación social, que combina diversas técnicas con el objetivo de construir un objeto científico de estudio. Los datos recopilados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS, aplicando la estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0.800, indicando una buena consistencia interna del instrumento.

En un entorno laboral más equitativo, 16 encuestados identificaron la falta de mecanismos para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad, y 15 afirmaron ser más propensos a enfrentar discriminación. A pesar de estas limitaciones, 21 expresaron su deseo de realizar actividades laborales adaptadas a sus necesidades. Las barreras en el acceso al empleo limitan la integración de este grupo, lo que subraya la necesidad de implementar políticas que protejan sus derechos y fomenten su desarrollo. Además, se destacó la falta de conocimiento sobre derechos laborales, lo que indica la importancia de la educación en este tema.

Se sugiere diseñar políticas que mejoren la empleabilidad en el sector Virgen del Cisne, incluyendo la adaptación de espacios laborales, el apoyo tecnológico y servicios de formación. La inclusión laboral debe valorar la diversidad, promoviendo la innovación y mejorando la toma de decisiones. A pesar de que muchos no reciben apoyo estatal, las personas con discapacidad logran mantener una calidad de vida aceptable. Se lograron los objetivos de caracterización y diseño de un programa para mejorar su empleabilidad.

Es fundamental que las políticas públicas aborden de manera integral las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no solo mediante la creación de mecanismos de acceso, sino también a través de programas de formación y concienciación sobre derechos laborales. Fomentar un entorno laboral inclusivo no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece a las organizaciones al promover la diversidad, lo que puede conducir a una mayor innovación y mejores resultados.

El sexto estudio revisado tiene como nombre Employment barriers for people with hearing disabilities in the labor market: Employer perspectives “*Barreras de empleo para personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral: perspectivas de los empleadores*” realizada por Abbas, Anis, y Ayaz. Publicado en el año 2019.

La metodología utilizada en este estudio es cuantitativa para la recopilación y el análisis de datos con el fin de responder a la pregunta de investigación. El tipo de investigación se realizó de manera descriptiva mediante el método de encuesta. La población del estudio estuvo compuesta por todos los empleadores de los sectores público y privado con empleados con discapacidad auditiva en la provincia de Punjab. Se seleccionaron 81 empleadores de diferentes sectores privados y públicos mediante la técnica de muestreo en cadena. De este modo, se realizó un estudio piloto para determinar la fiabilidad del instrumento. Se seleccionaron 20 empleadores como muestra para el estudio piloto. El análisis de los coeficientes alfa de Cronbach se utilizó para estimar la fiabilidad del instrumento, que resultó ser de 0.95.

El estudio reveló que los empleadores estaban insatisfechos con el empleo de personas con discapacidad auditiva. Los servicios de empleo, la educación y la capacitación disponibles resultaron insuficientes, limitando las oportunidades para este grupo. Además, no se brindó igualdad de participación ni el apoyo financiero y técnico necesario para facilitar su integración laboral. A pesar de la existencia de leyes, los empleadores no adoptaron las medidas necesarias para promover un empleo adecuado ni cumplieron con las cuotas destinadas a estas personas, perpetuando así la desigualdad.

Este artículo destaca que, aunque las personas con discapacidad cuentan con diversas competencias, el entorno laboral todavía presenta muchas deficiencias que dificultan su inclusión. La falta de aplicación efectiva de las leyes y políticas, junto con la ausencia de incentivos adecuados, mantiene la igualdad en el trabajo como un desafío pendiente. Los resultados subrayan la necesidad de mejorar las políticas de inclusión laboral para garantizar que las

personas con discapacidad puedan acceder a empleos dignos y a un entorno laboral que respete sus derechos y capacidades.

El séptimo estudio revisado tiene como nombre Ergonomics and work inclusion of people with disabilities at the state university Santa Elena peninsula, 2021. “*Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la universidad estatal península de Santa Elena, 2021.*” realizada por Michelle. Publicado en el año 2022.

La metodología se utilizó como técnica de esta investigación fue, la observación participante y en calidad de instrumento, la entrevista semiestructurada, encuestas estructuradas con preguntas dicotómicas en escala de Likert, por lo tanto, el estudio a realizar tiene un enfoque cualitativo, que se basa en las variables y dimensiones de estudio, con un alcance tipo descriptivo. La población fue compuesta por 15 personas con discapacidad que trabajan en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, registradas a través de la emisión de patentes, documento otorgado por parte de talento humano de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, período 2021. No tiene muestra ya que se va a trabajar con la totalidad de empleados con discapacidad, motivo por el cual se pretende aplicar un censo. De tal manera que se va a realizar la encuesta estructurada, con preguntas dicotómicas en escala de Likert, diseñada a 15 personas con discapacidad que trabajan en áreas administrativas, docencia y de servicios de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Los resultados de este estudio permiten abordar cómo la insatisfacción laboral y la intención de rotación están influenciadas por el equilibrio entre la vida laboral y personal, con un enfoque en mujeres y personas con discapacidad. Se evidencia que un desequilibrio en este aspecto puede aumentar la insatisfacción laboral, lo que podría llevar a la intención de cambiar de empleo o al comportamiento de rotación. Este fenómeno es particularmente relevante en contextos laborales donde la flexibilidad y el apoyo a la diversidad son limitados.

Los estudios indican que la inclusión laboral de personas con discapacidad enfrenta desafíos significativos y desigualdades que varían según el entorno. Estas desigualdades impactan las condiciones laborales y subrayan la importancia de implementar políticas y leyes que promuevan una inclusión efectiva. La investigación sugiere que, para mejorar la inclusión laboral, es esencial adoptar políticas públicas que garanticen la protección de los derechos de las personas con discapacidad y fomenten un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

De este modo, es importante la creación de programas de formación y sensibilización para empleados y empleadores es crucial para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estos programas deben centrarse en educar sobre la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo y en proporcionar herramientas prácticas para gestionar y apoyar a personas con discapacidad. Donde, la capacitación puede ayudar a reducir prejuicios y estigmas, facilitando una inclusión laboral más efectiva y promoviendo un entorno laboral donde todos los empleados se sientan valorados y apoyados.

El octavo estudio revisado tiene como nombre Corporate social responsibility in labor matters 'labor inclusion' "*Responsabilidad social empresarial en materia laboral "inclusión laboral"*" Realizado por Elena Donoso. Publicado en el año 2021.

La metodología utilizada de esta investigación fue desde un tipo de estudio descriptivo, ya que propone identificar elementos y características de la situación actual, que representan hechos o situaciones de personas con discapacidad en materia laboral, considerando aspectos legales, sociales y culturales como métodos de incorporación en La Responsabilidad Social Empresarial RSE como herramienta de estrategia empresarial y mejora de las relaciones laborales internas y externas de una organización y sobre todo colaborar en aumentar el nivel de empleabilidad e igualdad de oportunidades al reconocer los derechos mínimos y básicos de personas con discapacidad.

Para este estudio, la población analizada estuvo conformada por personas adultas (18 años o más) en situación de discapacidad que se encuentran en proceso de incorporación laboral, así como por instituciones que promueven su reinserción en el mercado de trabajo. Este grupo representa una proporción significativa de la población en situación de pobreza en la actualidad.

Los resultados de este estudio indicaron que la (RSE) es una estrategia valiosa para las empresas, ya que mejora su imagen y les da una ventaja competitiva al adaptarse a las necesidades sociales y medioambientales. Sin embargo, aunque muchas grandes empresas en Chile ya la aplican, las pequeñas y medianas empresas aún no se benefician mucho de estas prácticas, y falta apoyo del estado y de la sociedad para hacer que la RSE sea una norma generalizada. La encuesta indica que mucha gente aún no entiende bien la RSE y la ve más como una táctica de marketing en lugar de una herramienta para la sostenibilidad. Financiar la RSE debería considerarse una inversión que puede reducir costos a largo plazo y ganar la lealtad de los clientes. Las grandes empresas tienen un papel crucial en liderar el cambio hacia una mayor

responsabilidad social y sostenibilidad. Aunque algunas empresas están comenzando a adoptar prácticas de inclusión, se necesita más apoyo del gobierno, como incentivos fiscales y políticas adecuadas. También se sugiere crear un rol específico, el "Gestor de Inclusión Laboral", en empresas grandes para mejorar la gestión y capacitación en inclusión, lo que podría aumentar la empleabilidad y beneficiar a la economía.

De este modo, la diversidad en el lugar de trabajo puede fomentar la creatividad y la resolución de problemas, pero a menudo hay obstáculos debido a prejuicios y la falta de adaptaciones en los entornos laborales. Estos problemas limitan la participación de personas con discapacidad y les niegan una vida digna. Para resolver esto, es crucial que tanto las personas como el estado tomen medidas para promover la RSE y la inclusión, ya que son esenciales para el progreso social y empresarial.

El noveno estudio revisado tiene como nombre Supports for labour inclusion in Santiago de Chile: experts perspective and people with intellectual disabilities experience. *“Apoyos para la inclusión laboral en santiago de chile: narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual”* Realizado por Victoria Parker, Josefina Blanch, Fernanda Ordenes, Daniela Navarro. El año que fue realizado este estudio fue 2021.

La metodología utilizada de esta investigación fue de carácter cualitativo, buscando analizar la perspectiva de quienes participan. Se profundiza en la experiencia de egresados/as del ProDHL de la Universidad Andrés Bello, mediante la realización de dos focus group. Dicha técnica apunta a analizar la interacción entre los y las participantes para identificar los significados construidos grupalmente. La muestra de los focus group fue voluntaria, es decir, se compuso por aquellos/as ex estudiantes del programa que respondieron favorablemente a la invitación a participar de este estudio, donde finalmente se realizó con 22 participantes. Complementariamente, se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada a informantes clave, con el objetivo de recoger información sobre la situación actual de la metodología de EcA en Chile y sobre la importancia del apoyo para una inclusión laboral exitosa. Se implementó una muestra intencionada, con el criterio de selección de encontrarse trabajando, durante el levantamiento de información, en organizaciones que promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Chile mediante la metodología, en donde todas las entrevistas y grupos de enfoque realizados se contó con el consentimiento informado a participar y publicar los resultados del proceso.

Los resultados de esta investigación realizada En Chile, demuestra que la inclusión laboral para personas con discapacidad sigue siendo limitada porque faltan políticas y recursos adecuados. Los apoyos actuales se enfocan en la rehabilitación y asistencia técnica, pero los programas de inclusión, impulsados principalmente por organizaciones civiles, a menudo enfrentan problemas de financiamiento.

Aunque la Ley N° 21.015 ha permitido que más empresas contraten a personas con discapacidad, aún hay barreras actitudinales y una falta de conciencia sobre sus derechos. La metodología de Empleo con Apoyo (EcA) no se usa mucho, principalmente por la falta de apoyo financiero y de políticas que respalden esta práctica.

Para avanzar en la inclusión laboral, es esencial implementar ajustes adecuados en el entorno de trabajo. Estos ajustes ayudarán a mejorar la integración y permanencia de las personas con discapacidad en sus empleos, lo que resultará en una mayor inclusión social y una mejor valoración de su dignidad.

El décimo estudio analizado tiene como nombre Infrabel: a path towards disability inclusion: drivers and barriers identified *“Infrabel: un camino hacia la inclusión de la discapacidad: impulsores y barreras identificados”* la autora de este estudio es Anne-Lore De Vreese. El año de publicación de este estudio es 2019.

La metodología utilizada fue desde el método cualitativa, porque este tipo de método es adecuado para comprender un caso particular y acceder a percepciones y experiencias individuales. De este modo, este estudio tomo un enfoque multimétodo que incluyó el análisis documental para recolectar información interna como fue entrevistas semiestructuradas y también una encuesta. Este estudio utilizó entrevistas semiestructuradas y encuestas cuantitativas. Las entrevistas, con dos versiones (una para no directivos y otra para directivos), se centraron en estilo de gestión, clima laboral y motivación. Se realizaron en privado, duraron entre una y una hora y media, y fueron grabadas. Las entrevistas semiestructuradas permiten explorar en profundidad el punto de vista de los participantes y aspectos ocultos en gestión y organización.

Para este estudio se tuvo en cuenta 11 personas que participaron con las entrevistas. 7 eran directivos de los cuales 6 eran hombres y 1 era mujer. 4 eran empleados de los cuales 2 eran hombres y 2 eran mujeres. Los participantes fueron 18 identificados a través del Departamento de Recursos Humanos, más concretamente del equipo de Relaciones Interpersonales y posteriormente se utilizó el efecto Bola de Nieve para encontrar otros candidatos. En la encuesta

participaron 103 empleados, de los cuales 32 eran mujeres y 71 hombres. La edad oscilaba entre 28 y 60 años, mientras que el nivel educativo oscilaba desde un diploma de secundaria superior hasta un título de posgrado. Los participantes iban desde la alta dirección hasta los empleados. La encuesta fue publicada en el tablero de comunicación que utiliza la empresa y al que tienen acceso todos los empleados.

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados vio la diversidad como inclusión de religión, género, edad, discapacidad y personalidad, destacando la equidad y oportunidades iguales. Algunos consideraron la diversidad un factor de salud organizacional, y otros enfatizaron la importancia de la flexibilidad y la equidad en el trabajo.

Una minoría destacó que, aunque Infrabel se esfuerza en diversidad, esta disminuye en posiciones más altas y podría causar conflictos. La inclusión de personas con discapacidad se vio como clave para permitirles trabajar en roles adecuados a sus habilidades.

Los participantes pidieron procesos claros para integrar, con entrenadores y recursos adicionales. Reconocieron tanto los beneficios, como la innovación, como los desafíos, incluyendo seguridad y productividad. Las barreras identificadas incluyeron la falta de flexibilidad y una cultura centrada en resultados.

Las investigaciones revisadas ofrecen una visión integral y fundamentada sobre las barreras y facilitadores en la inclusión laboral en personas con discapacidad, destacando la necesidad de seguir avanzando en la comprensión y promoción de entornos laborales inclusivos y equitativos. Los anteriores estudios mencionados dan una visión más amplia, teniendo en cuenta investigaciones de otros países y continentes, lo cual constituye un punto de partida sólido para el desarrollo de estrategias y acciones que contribuyan a una mayor igualdad de oportunidades y a una mayor inclusión en el ámbito laboral para las personas en condición de discapacidad.

Marco legal

La presente revisión sistemática se contempla desde un marco legal, donde su propósito principal es analizar las diferentes normativas ligadas a la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, ya que es un tema importante que se relaciona con el derecho al trabajo, la inclusión social y laboral y el bienestar personal de esta población. En el que, existen diferentes leyes y normas, tanto internacionales como nacionales, las cuales buscan garantizar y proteger los diferentes derechos, así como eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Algunas de las leyes que respaldan la información anteriormente mencionada son:

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su Artículo 1 establece que, el propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad (“). Las personas con discapacidad 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 (pág. 4). Teniendo en cuenta lo anterior, menciona la importancia de asegurar que las personas en condición de discapacidad gocen de una igualdad de derecho y se respete las diferentes discapacidades, con el fin de crear un contexto libre de discriminación o desigualdades y puedan disfrutar de una participación plena y efectiva en la sociedad desde cualquier entorno.

Así mismo es importante citar a la Ley 443 de 1998 de Colombia y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades las condiciones de acceso al servicio del público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentren limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud. La presente ley busca que las personas tengan un acceso al trabajo, siempre y cuando sea acorde a su condición de discapacidad y no haya una limitación de oportunidades.

De esta manera, la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013 de Colombia garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, y que

requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Las diferentes políticas y prácticas facilitan la participación activa a las personas en condición de discapacidad, donde existen la implementación de diferentes programas o acciones que ayudan a cumplir los diferentes derechos.

Finalmente, Amaya (2017) menciona que,

Dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), específicamente en su artículo 51, la disposición referente a la continuidad laboral para las personas con discapacidad, donde se establece la estabilidad en el trabajo como especial, tanto para los trabajadores de esta condición como para aquellos que tengan a su cargo una persona con discapacidad. Por otra parte, dispone que, si el empleador decide arbitrariamente ejecutar un despido hacia alguno de estos sujetos, tendrá la obligación de erogar una indemnización correspondiente a 18 meses, tomando como base de cálculo la remuneración sobresaliente, aunada a las prestaciones derivadas correspondientes, conforme a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo del Ecuador.

Metodología

Bases de datos

Se realizó una búsqueda exhaustiva de información en bases de datos científicas sobre la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad. Las bases de datos son Scopus, Google académico y EBSCO.

Palabras clave o términos de búsqueda

Se utilizaron términos relacionados con la discapacidad, la inclusión laboral y conceptos afines. Algunos términos que se considerarán incluir son: inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

Se incorporo estudios originales que aborden la inclusión laboral en personas con discapacidad, independientemente del diseño metodológico utilizando, estudios cualitativos, cuantitativos y revisiones sistemáticas. Además, se tuvo en cuenta el año de publicación, donde se dio prioridad a estudios publicados en los últimos cinco años, desde el año 2019 hasta 2024. Se incluirán artículos o documentos en idioma español e inglés realizados en Latinoamérica donde se considerarán aportes significativos que sean necesarios para la presente revisión sistemática.

Criterios de exclusión.

Estudios o documentos no disponibles en español o inglés, ya que pueden presentar dificultades en la comprensión y análisis, artículos y documentos desactualizados. Documentos que no estén disponibles en su totalidad, como resúmenes o extractos que no proporcionen acceso al contenido completo del estudio.

Con estos criterios de inclusión y exclusión se procuró la selección de estudios pertinentes, confiables y significativos para abordar la pregunta de investigación y el objetivo de la presente revisión sistemática.

Unidad de análisis

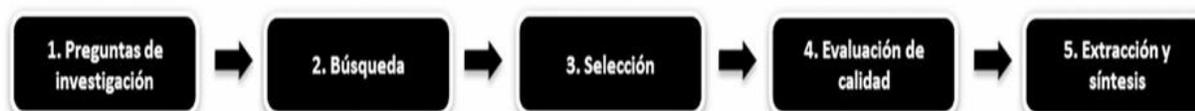
La unidad de análisis del presente trabajo de grado a partir de la cadena de búsqueda y la aplicación de criterios de inclusión y exclusión fueron 329 artículos.

Unidad de trabajo

Según la orientación de Jiménez, et. al. (2019) la revisión sistemática tiene como finalidad “dar a conocer una perspectiva general del área de investigación e identificar la cantidad, el tipo de investigaciones y los resultados disponibles, para así construir un esquema de clasificación y una estructura válida” (p.4).

Figura 1.

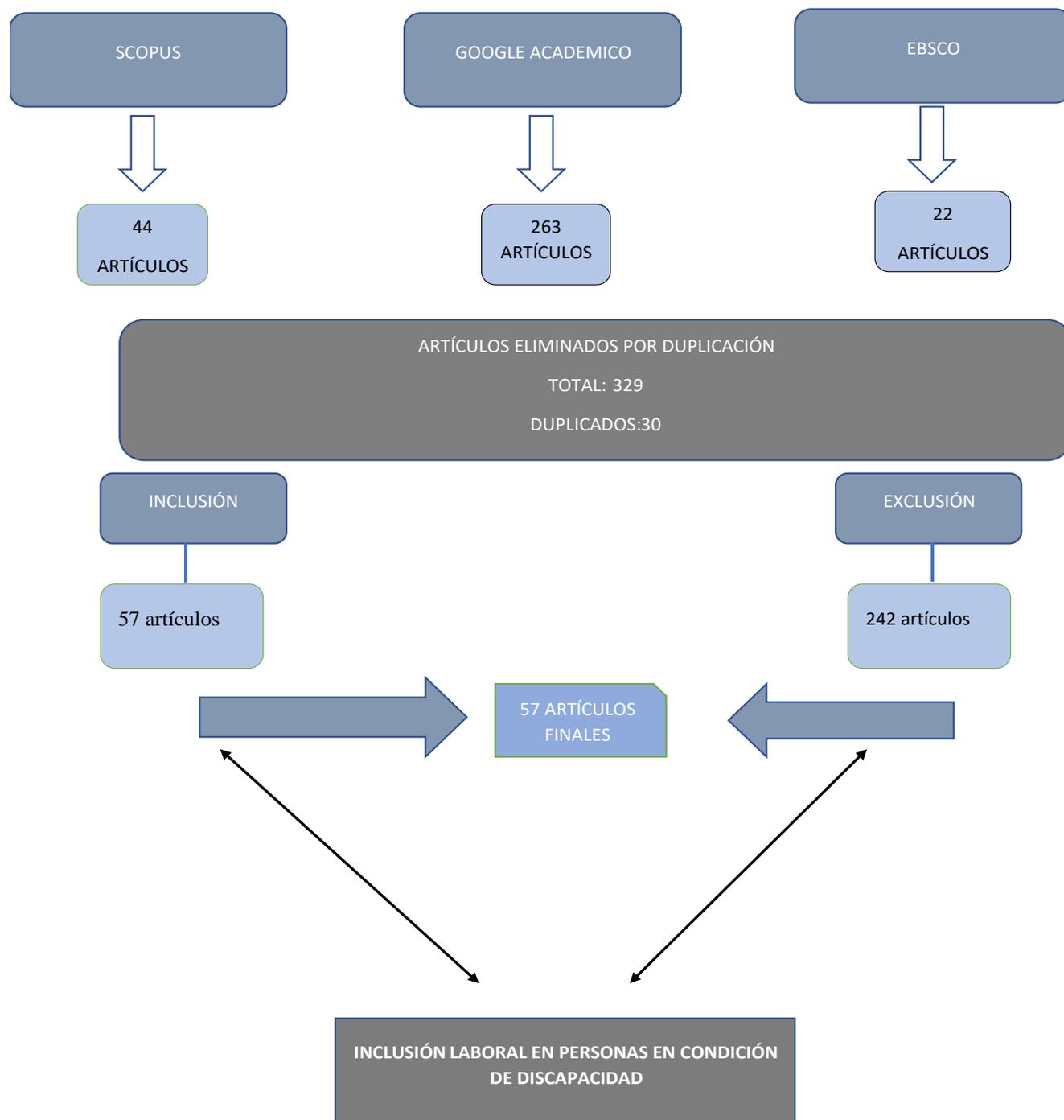
Estructura de la revisión sistemática



Nota. Representan las etapas del método usado para la presente revisión. Fuente: Jiménez et al., (2019).

La unidad de trabajo se estableció a través de una cadena de búsqueda que consideró palabras clave y términos específicos. En primer lugar, se aplicaron los filtros correspondientes a cada base de datos, lo que resultó en los siguientes hallazgos: 44 artículos en Scopus, 22 en EBSCO y 263 en Google Académico, sumando un total de 329 artículos. Al aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se logró reducir la unidad de trabajo a 57 artículos finales.

A continuación, estos artículos fueron organizados en una plantilla de Excel, distribuidos en diferentes pestañas según su fuente. Posteriormente, se consolidaron todos los artículos en un único documento y se eliminaron los duplicados, identificando 30 artículos repetidos. Después de este proceso, se revisaron los resúmenes de los artículos para seleccionar aquellos que aportaran de manera más significativa al tema de investigación. Finalmente, para la segunda fase del estudio, se seleccionaron 57 artículos que contribuyen de manera relevante a la revisión sistemática.

Figura 2.*Diagrama de flujo*

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento de búsqueda de datos

En la presente revisión sistemática se tuvo en cuenta diversas bases de datos digitales, Scopus, Google académico y EBSCO. Se utilizó la misma cadena de búsqueda en todas las bases de datos para asegurar la consistencia en los resultados obtenidos y facilitar la localización de la información relevante. Así mismo, se hizo uso de dos principales operadores booleanos (AND, OR) que son herramientas que funcionan como conectores para delimitar y ampliar los resultados, de esta manera facilitó una mejor indagación con la combinación de los términos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la cadena de búsqueda que se obtuvo con los términos clave fue: (AND, OR) para mejorar los resultados. La Cadena de búsqueda es: (“Labor inclusion” OR “workplace well-being”) AND (“workers with disabilities” OR “people with disabilities” OR “employment challenges”)

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para llevar a cabo la recolección de información en la investigación sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad, se utilizaron técnicas e instrumentos específicos que permitan sistematizar y analizar los hallazgos identificados en cada documento revisado. En este caso, se contempla el uso de la matriz de análisis documental que contendrá la siguiente información:

Título del documento: Aquí se registró el título completo del documento revisado.

Autor(es): Se incluyeron los nombres completos de los autores del documento revisado.

Referencia bibliográfica: Según las normas APA se debe registre la referencia bibliográfica completa de acuerdo con la estructura que corresponda en normas APA.

Palabras clave de búsqueda: Se registro las palabras con las que realizó la búsqueda de cada documento.

Palabras clave de texto: Registrar las palabras claves que aparecen en éste, en caso tal que no las tenga, se deja el espacio en blanco o se escribe: No tiene.

Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra: Se realizo un registro de la URL para documentos encontrado en la web, o los datos correspondientes para documentos consultados en físico, como por ejemplo en bibliotecas, centros de documentación, entre otros, de acuerdo con las normas APA)

Descripción del aporte al tema seleccionado: Se realizó una descripción, argumentada, de aportes que considera pertinentes para el tema seleccionado, de acuerdo con lo que plantean el o los autores.

Conceptos abordados: Conceptos claves que le aporta a su tema explicando el por qué. Estas columnas proporcionarán una estructura organizada y sistemática para registrar la información relevante de cada documento revisado, facilitando su posterior análisis y síntesis en el contexto de la investigación sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad (Ver apéndice 1).

Identificación preliminar de Sub-ejes

Se identifican ejes temáticos relevantes dentro del campo de estudio, basadas en las siguientes preguntas, para organizar la información y facilitar su análisis y presentación.

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo?
- ¿Cómo se manifiesta la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad?
- ¿Cómo pueden las empresas mejorar la accesibilidad y adaptar el entorno laboral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad?
- ¿Qué leyes y normativas existen para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?

El primer sub-eje analiza las barreras que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica. La falta de conocimiento sobre normativas y la escasa sensibilización empresarial dificultan su acceso al empleo. Además, la alta informalidad laboral agrava su exclusión. Para avanzar, es clave fortalecer el compromiso empresarial y mejorar las políticas de inclusión.

El segundo sub- eje se enfoca en la discriminación hacia las personas con discapacidad se manifiesta en el lugar de trabajo de diversas maneras. Estas incluyen la desigualdad en las oportunidades de contratación, promoción y desarrollo profesional, así como los comentarios o actitudes despectivas que afectan su dignidad. Asimismo, la segregación de empleados con

discapacidad en roles menos visibles o valorados y la falta de adaptaciones razonables contribuyen a la perpetuación de esta discriminación.

El tercer sub-eje temático analiza las empresas pueden fomentar la inclusión de personas con discapacidad mejorando la accesibilidad en sus instalaciones con rampas y baños adaptados. Implementar tecnologías de asistencia y ofrecer formación al personal sobre discapacidad son pasos cruciales. Además, permitir horarios flexibles y teletrabajo ayuda a satisfacer necesidades específicas.

El cuarto sub-eje se enfoca en las percepciones y actitudes que los empleadores tienen sobre la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral. Explora cómo estas actitudes influyen en las decisiones de contratación y en la creación de un ambiente laboral inclusivo.

El quinto sub-eje aborda las diversas leyes y normativas. Estas varían según el país, pero incluyen leyes de igualdad de oportunidades que prohíben la discriminación laboral y promueven la equidad en el acceso al empleo. También se encuentran leyes que obligan a los empleadores a realizar adaptaciones razonables en el entorno laboral.

De acuerdo, a los hallazgos encontrados en el primer sub-eje se evidencia que las personas con discapacidad en Latinoamérica enfrentan múltiples barreras en el ámbito laboral, principalmente debido al desconocimiento de las normativas sobre empleo con apoyo, lo que limita significativamente su inclusión (Igirio et al., 2020). Además, la falta de sensibilización en las empresas reduce la efectividad de los programas de integración (Llorente et al., 2023). Estas desigualdades se reflejan en una baja tasa de empleo y en la prevalencia del trabajo informal, lo que agrava la exclusión social (Mendoza, 2019). Por ello, resulta fundamental fortalecer el apoyo dentro de las organizaciones y revisar las políticas laborales para garantizar una inclusión efectiva (Chumo, Mberu y Kabaria, 2023; Zimbrón y Ojeda, 2021).

El segundo sub-eje analiza la discriminación laboral que enfrentan las personas con discapacidad en la región, manifestada en estigmatización, aislamiento social y desigualdad salarial (Quiroz, 2023). Los prejuicios culturales generan dudas sobre sus capacidades, contribuyendo a un entorno hostil (Nieves, 2021; Zimbrón y Ojeda, 2021). Además, el aislamiento social refuerza la exclusión, afectando tanto la integración laboral como el bienestar de estas personas (Mera et al., 2021; Tigrero y Cobo, 2023). La subvaloración de su trabajo también se traduce en salarios más bajos en comparación con el resto de los empleados

(Binimelis et al., 2024; Galarza & Farah, 2024). Esta discriminación se ve agravada por la falta de conciencia y capacitación en las empresas, lo que perpetúa las barreras de acceso al empleo (Aguayo & Valencia, 2021; Mayela & Ángeles, 2023).

El tercer sub-eje aborda las estrategias para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica. A pesar de los avances legislativos y los beneficios fiscales, aún persisten obstáculos como la falta de sensibilización y el desconocimiento de estas medidas (Arismendi, 2023). En este sentido, la capacitación, el liderazgo comprometido y los ajustes razonables son factores clave para construir entornos laborales verdaderamente inclusivos (Quiroz, 2023). No obstante, las políticas inclusivas todavía enfrentan desafíos, como la ausencia de condiciones adecuadas y la confusión legislativa (Arteaga et al., 2023). Para mejorar esta situación, es indispensable sensibilizar a los empleadores, adaptar los espacios de trabajo y fortalecer los programas de formación, lo que también repercutiría en una mayor productividad empresarial (Valencia, 2021; Yepes, 2021).

El cuarto Sub-eje identifica las actitudes de los empleadores frente a la contratación de personas con discapacidad en Latinoamérica, evidenciando una combinación de oportunidades y desafíos para la inclusión laboral. Por un lado, el 40% de los gerentes reconoce los beneficios de un entorno laboral diverso y valora la inclusión, lo cual es alentador, ya que estos líderes comprenden que la contratación de personas con discapacidad no solo es una responsabilidad social, sino que también contribuye a mejorar el clima organizacional (Yepes, 2021). Sin embargo, la realidad es más compleja: el 25% de los gerentes mantiene actitudes negativas, basadas en prejuicios que los llevan a dudar de las capacidades laborales de estas personas (Márquez et al., 2020). Esta problemática se ve agravada por el incumplimiento de las leyes que protegen sus derechos laborales, ya que la falta de fiscalización permite que muchas empresas evadan su responsabilidad, perpetuando estigmas y barreras al empleo (Cocachin, 2022). A su vez, un 20% de los gerentes muestra indiferencia ante la inclusión, lo que resulta preocupante, ya que la falta de interés frena el avance hacia un entorno laboral equitativo.

Finalmente, el quinto Sub-ejes analiza el marco normativo en Latinoamérica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En Colombia, la Ley 1618 de 2013 establece medidas de inclusión social y laboral (Camacho et al., 2023). En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades obliga a las empresas a contratar un porcentaje de personas con discapacidad e incentiva a los empleadores. México cuenta con la Ley General para la Inclusión y la Ley Federal

del Trabajo, que garantizan derechos laborales y accesibilidad (Chumo et al., 2023). En Chile, la Ley 21.015 impone una cuota del 1% para empresas con más de 100 trabajadores, mientras que en Perú, la Ley 29973 exige cuotas y ajustes razonables (Arismendi, 2023). No obstante, solo el 49% de las empresas conoce estas leyes, lo que refleja que la inclusión sigue siendo limitada (Caiche & Guerrero, 2024). En este contexto, las políticas de Responsabilidad Social Empresarial se plantean como una estrategia clave, aunque las oportunidades laborales para este sector siguen siendo escasas (Ortiz & Soto, 2019). Para garantizar una inclusión real, es fundamental que las empresas no solo conozcan estas normativas, sino que también las apliquen efectivamente, lo que contribuiría a fortalecer la inclusión y mejorar la competitividad (Garcias et al., 2021). La falta de conocimiento y aplicación de las leyes sigue siendo un obstáculo, por lo que se requiere un esfuerzo coordinado entre empresas y gobiernos (Laberde et al., 2024).

Estos Sub-ejes temáticos son una guía esencial, ya que permite analizar los hallazgos de la presente revisión sistemática facilitando y profundizando una comprensión más clara de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Latinoamérica. A través de ellos, se evidencian barreras como el desconocimiento normativo y la discriminación en el entorno laboral, así como las estrategias que pueden fortalecer su integración. Además, ayudan a comprender el impacto de las actitudes empresariales y el papel del marco legal en la promoción de la inclusión. Esta organización facilita el análisis y la creación de recomendaciones específicas para mejorar la calidad de vida laboral de este grupo. Donde, estos Sub-ejes permiten estructurar mejor la información y reflejar la amplitud y la profundidad del conocimiento disponible sobre el tema de interés.

Descripción del procedimiento metodológico y cronograma

Tabla 1.

Cronograma de actividades

Cronograma de actividades									
Actividades	Semestre 1-2024					Semestre 2 - 2024			
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Noviembre
Identificación de la necesidad	Día 7								
Definición y aclaración del protocolo		Día 30							
Realización de la primera etapa: definición de preguntas			Día 10						
Realización de la segunda etapa búsqueda de términos y				Día 18					

palabras clave	
Tercera etapa: selección de fuentes primarias	Día 8
Cuarta etapa: Evaluación de calidad de los documentos	Día 5
Quinta etapa: Extracción y síntesis de los estudios encontrados	Día 5
Sustentación final	Día 10

Nota. Orden cronológico del proceso de investigación. Fuente: Elaboración propia.

Elementos éticos y bioéticos

La presente revisión sistemática tuvo en cuenta los elementos éticos y bioéticos de la ley 1090 de 2006, la cual establece principios y normas que orientan y regulan la conducta profesional de los psicólogos, respetando los derechos y la dignidad de las personas, especialmente de aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las personas en condición de discapacidad.

De este modo, se tuvo en cuenta el Capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones donde el Artículo 49, menciona que los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

Además, en el Artículo 50 refiere que los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

En conclusión, la ley 1090 de 2006 enfatiza la importancia de la ética y la bioética en la psicología, especialmente en la investigación, asegurando que se respeten los derechos, la dignidad y el bienestar de las personas.

Procedimiento

Para la investigación titulada “Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Una Revisión Sistemática”, se analizaron artículos nacionales e internacionales publicados entre 2019 y 2024, con un enfoque específico en estudios de Latinoamérica. La selección de los artículos se realizó mediante una cuidadosa revisión de resúmenes y la aplicación de criterios de inclusión y exclusión, priorizando textos en inglés y español y estudios cualitativos, cuantitativos y revisiones sistemáticas.

La unidad de trabajo se estableció a través de una cadena de búsqueda que consideró palabras clave y términos específicos, como: Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales. En primer lugar, se aplicaron filtros correspondientes a cada base de datos, lo que resultó en los siguientes hallazgos: 44 artículos en Scopus, 22 en EBSCO y 263 en Google Académico, sumando un total de 329 artículos.

La elección de las bases de datos se basó en su capacidad para exportar información en formato CSV a Excel, lo cual facilita significativamente el proceso de filtrado correspondiente a la cadena de búsqueda. En el caso de Scopus, el proceso es más eficiente, ya que la plataforma permite filtrar directamente la cadena de búsqueda, generando artículos que se pueden exportar fácilmente. Esto simplifica la recopilación de información pertinente para el estudio.

Por otro lado, en EBSCO, la selección de artículos requiere un enfoque más manual ya que después de realizar la búsqueda, los artículos aparecen en la pantalla y es necesario seleccionar manualmente aquellos que son relevantes, almacenándolos en una carpeta ubicada en el lado derecho de la interfaz. Posteriormente, se busca la opción donde se han guardado los artículos para exportarlos en formato CSV a Excel.

El proceso en Google Académico es más complejo, ya que, tras filtrar la cadena de búsqueda, se obtuvieron 263 artículos. A diferencia de las otras bases de datos, no es posible exportar todos los artículos de una vez. En su lugar, se debe guardar manualmente cada artículo relevante utilizando un símbolo de estrella que aparece debajo de cada uno. Una vez que se han guardado los artículos, se accede a la biblioteca, donde se puede organizar la información en carpetas con nombres específicos para mantener un orden. Esta base de datos también puede exportarse en formato CSV a Excel, permitiendo que la información de los artículos se presente en columnas, lo que facilita su análisis.

Para facilitar la identificación de los artículos más pertinentes para el estudio, se emplearon términos clave y operadores booleanos (AND, OR) al crear la cadena de búsqueda. Como resultado de esta estrategia, se obtuvieron artículos valiosos y relevantes para el análisis del tema de investigación, contribuyendo significativamente a los resultados de la revisión sistemática.

Posteriormente, al aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se logró reducir la unidad de trabajo a 57 artículos finales. En este proceso, se evitó la recopilación de información irrelevante, excluyendo artículos desactualizados, documentos incompletos o resúmenes que no ofrecieran acceso al contenido completo del estudio.

Los artículos seleccionados fueron organizados en una plantilla de Excel, distribuidos en diferentes pestañas según su fuente. Luego, se consolidaron todos los artículos en un único documento y se eliminaron los duplicados, identificando 30 artículos repetidos. Después de revisar los resúmenes, se seleccionaron aquellos que aportaran de manera más significativa al tema de investigación. Finalmente, se incluyeron 57 artículos relevantes para la segunda fase de la revisión sistemática.

Estos estudios se resumen en la Tabla 1, que presenta las bases de datos utilizadas, el número de artículos encontrados, los criterios de inclusión y exclusión, y los artículos finales seleccionados para el análisis.

Tabla 2.

Base de datos

Base de datos	Números de artículos encontrados	Duplicados	Inclusión	Total, Artículos (Exclusión)	Artículos finales incluidos
Scopus	44	10	34	26	7
Google Académico	263	15	248	201	47
EBSCO	22	5	17	10	3
Total	329	30	299	237	57

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla anterior ofrece una visión clara de los resultados obtenidos en cada base de datos: 44 artículos en Scopus, 22 en EBSCO y 263 en Google Académico, sumando un total de 329 artículos.

Se recopilaron 329 artículos y, para eliminar duplicados, se exportaron a una hoja de Excel. En este proceso, se identificaron 30 artículos repetidos, reduciendo el total a 299. Dentro de estos, en Scopus se encontraron 10 duplicados, dejando 34 artículos para revisar; en Google Académico se eliminaron 15 duplicados, quedando 248 artículos; y en EBSCO se detectaron 5 duplicados, dejando 17 artículos. Posteriormente, se revisaron uno por uno los 299 artículos restantes, analizando su resumen, metodología y resultados para verificar si cumplían con los criterios de inclusión y exclusión. Como resultado, se descartaron 237 artículos y se seleccionaron 57, distribuidos de la siguiente manera: 7 de Scopus, 47 de Google Académico y 3 de EBSCO.

Resultados

En el análisis de investigaciones realizadas sobre barreras y facilitadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el entorno laboral en Latinoamérica desde 2019 hasta 2024, se identificaron 329 artículos a través de tres bases de datos. En Scopus se obtuvieron 44 artículos, en EBSCO 22, y en Google Académico 263.

La selección de los artículos se realizó aplicando filtros y criterios de inclusión y exclusión, lo que permitió reducir significativamente la cantidad de estudios considerados. En primer lugar, se excluyeron 237 artículos que no cumplían con los criterios establecidos, y se identificaron 30 duplicados que fueron eliminados. Después de estos procesos, se seleccionaron 57 artículos que aportaban de manera relevante al análisis de barreras y facilitadores en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Finalmente, los 57 artículos seleccionados pasaron a formar parte de la segunda fase de la revisión sistemática, habiendo sido seleccionados por su relevancia en el análisis de los desafíos y la inclusión laboral de personas con discapacidad, en estudios realizados en Latinoamérica.

Por otro lado, otro aspecto importante destacado en la investigación fue la creación de sub-ejes temáticos, fundamentales para dar mayor profundidad y enriquecer el tema de investigación. Se definieron cinco sub-ejes en forma de pregunta, que son los siguientes:

En el primer sub-eje, ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo? A partir de este sub-eje se identifican múltiples barreras para acceder al empleo en Latinoamérica.

En este contexto, las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo son diversas, donde existen barreras legales y normativas las cuales incluyen vacíos en las leyes, las cuales dificultan la implementación de políticas inclusivas (Arteaga et al., 2023). Por otro lado, las barreras culturales y actitudinales se enfocan en el estigma y las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, lo cual limita sus oportunidades laborales y sus superaciones personales (Arismendi, 2023).

Otras barreras importantes son las estructurales y económicas, donde incluyen la falta de accesibilidad en los espacios laborales y los costos asociados a las adaptaciones necesarias (Taruchain et al., 2021). Finalmente, las barreras sociales y de recursos son el acceso limitado a formación, apoyo y recursos adecuados (Zimbrón & Ojeda, 2021). Para superar estas barreras, es

clave una colaboración entre gobiernos, empresas y organizaciones sociales (Valencia, 2021. & Yepes, 2021).

Además, la falta de sensibilización empresarial es un factor crucial que agrava esta situación. Muchas empresas desconocen los beneficios de incluir a personas con discapacidad, lo que afecta negativamente la efectividad de los programas de integración. (Llorente et al., 2023), Para superar estas barreras, es esencial promover la concienciación sobre la importancia de la inclusión laboral, además de garantizar adaptaciones y apoyo adecuado en los entornos de trabajo (Zimbron y Ojeda, 2021).

El segundo sub-eje ¿Cómo se manifiesta la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad? Este sub-eje se enfoca en la discriminación que aún persiste en el lugar de trabajo. Donde, Nieves (2021) mencionan que, en muchas culturas Latinoamericanas, persisten prejuicios que llevan a las personas a dudar de las capacidades de quienes tienen alguna discapacidad. Esto puede manifestarse en comentarios despectivos o en miradas de desaprobación. Este tipo de actitudes no solo son hirientes, sino que crean un ambiente laboral hostil y desalentador. Como lo menciona Zimbrón y Ojeda (2021), estas percepciones negativas están profundamente arraigadas y afectan la autoestima y la confianza de las personas con discapacidad. Esto hace que se presente una desigualdad para acceder a oportunidades de contratación y desarrollo, en comentarios despectivos y en la falta de adaptaciones que permitan a las personas con discapacidad desenvolverse en igualdad de condiciones. (Marqués et al., 2020).

Asimismo, se destacan los comentarios despectivos que perpetúan estigmas y afectan el bienestar emocional de los empleados (Cochacin, 2022). Por último, la falta de adaptaciones razonables, como ajustes en las instalaciones, equipos o dinámicas laborales, continúa siendo una barrera significativa para garantizar la igualdad de condiciones. (Ortiz & Peñaranta, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), la falta de sensibilización empresarial y la carencia de políticas inclusivas agravan estas situaciones, perpetuando la exclusión de este grupo en el mercado laboral.

El tercer sub-eje ¿Cómo pueden las empresas mejorar la accesibilidad y adaptar el entorno laboral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad? Este sub-eje destaca prácticas que podrían hacer el entorno laboral más inclusivo, como mejorar la accesibilidad, implementar tecnologías de asistencia y brindar formación sobre discapacidad (Pertuz & Carrascal, 2023).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), involucrar directamente a las personas con discapacidad en el diseño de estas adaptaciones asegura que las soluciones sean efectivas y adecuadas, promoviendo su bienestar y productividad en el lugar de trabajo.

A nivel empresarial, aunque se han logrado avances en la adaptación de espacios y el cumplimiento de las normativas, es necesario seguir fortaleciendo estas medidas (Valencia, 2021). Para mejorar la inclusión laboral, es crucial sensibilizar a empleadores y empleados, adaptar los espacios de trabajo y ofrecer programas de formación, lo que no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también mejora la productividad y la innovación de las empresas (Yepes, 2021).

El cuarto sub-eje ¿Cuáles son las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad? Este sub-eje identifica cómo las percepciones y actitudes de los empleadores afectan la inclusión laboral, influyendo en las decisiones de contratación y en el ambiente de trabajo. (Chumo et al., 2023). Estudios como *Employers' Attitudes Towards Individuals With a Physical Disability During the Hiring Process* “Actitudes de los empleadores hacia las personas con discapacidad física durante el proceso de contratación Actitudes de los empleadores hacia las personas con discapacidad física durante el proceso de contratación”, *Employment of People with Disabilities in the Private Sector: Ethnographic Qualitative Study* “Empleo de personas con discapacidad en el sector privado: estudio etnográfico cualitativo” y *Análisis del marco jurídico que garantiza el derecho de inclusión laboral, igualdad de oportunidad y enfoque diferencial de las personas con discapacidad en Colombia*.

Señalan que las decisiones de contratación suelen estar influenciadas por la falta de conocimiento sobre las capacidades de las personas con discapacidad y por temores relacionados con posibles costos adicionales asociados a adaptaciones en el lugar de trabajo. (Yepes et al., 2021).

Según, Cecibel, (2021), estas actitudes no solo afectan las oportunidades de empleo, sino también la creación de un ambiente laboral inclusivo y accesible.

Para abordar estas barreras, la sensibilización y la capacitación de los empleadores sobre discapacidad son esenciales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), programas que promuevan el conocimiento de las normativas de inclusión y que resalten los

aportes de las personas con discapacidad al ámbito laboral son efectivos para reducir prejuicios y fomentar un entorno más equitativo.

Finalmente, el quinto sub-eje analiza leyes y normativas que buscan garantizar y promover la inclusión laboral.

El quinto sub-eje ¿Qué leyes y normativas existen para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad? Este sub-eje aborda diversas leyes que promueven la inclusión laboral y protegen los derechos de las personas con discapacidad. Países como Colombia, Ecuador, México, Chile y Perú han implementado normativas que incluyen cuotas e incentivos para fomentar la contratación de este grupo (OIT, 2022). Entre ellas está la Ley 1618 de 2013 de Colombia, la cual busca garantizar la igualdad de oportunidades. En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades exige que las empresas contraten un porcentaje determinado de personas con discapacidad. En México, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, junto con la Ley Federal del Trabajo, la cual promueve la accesibilidad y la protección de los derechos laborales. En Chile, la Ley 21.015 establece una cuota del 1% de empleo para personas con discapacidad en empresas con más de 100 empleados. Por último, en Perú, la Ley 29973 promueve la inclusión mediante cuotas laborales y ajustes razonables en los entornos de trabajo.

Sin embargo, el desconocimiento y la limitada aplicación de estas leyes siguen restringiendo las oportunidades laborales, ya que muchas empresas no adoptan prácticas inclusivas efectivas (Yepes, 2021). Por lo tanto, es crucial aumentar la conciencia y el compromiso con la implementación de estas normativas para garantizar un entorno laboral más accesible y competitivo para todos.

A pesar de los avances en Latinoamérica, como la implementación de leyes y políticas que buscan facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, todavía existen importantes obstáculos que limitan su acceso al empleo. Por ejemplo, en Colombia, la Ley 1618 de 2013 establece medidas para garantizar su inclusión, y en Ecuador se han desarrollado varias iniciativas con el mismo propósito. Sin embargo, muchas personas con discapacidad aún enfrentan barreras que dificultan su participación plena en el mercado laboral (Zambrano et al., 2021).

Estos sub-ejes sirvieron como base para la revisión, aunque se podrían ajustar para reflejar mejor los desafíos y avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

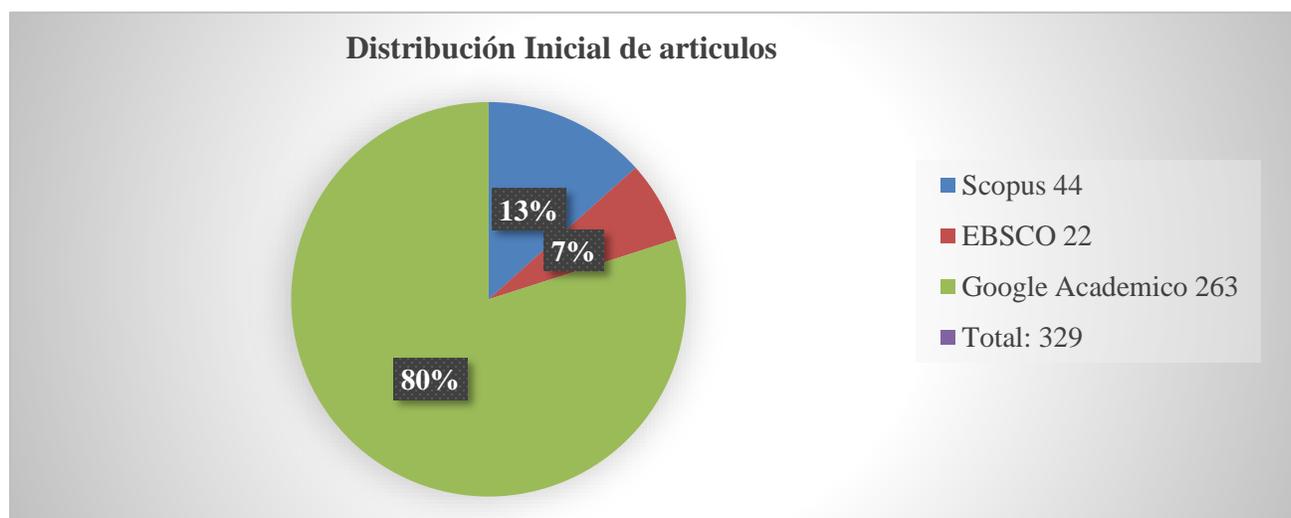
A continuación se presentan gráficas las cuales ayudan a tener una mayor comprensión sobre los artículos encontrados a partir de la cadena de búsqueda.

Artículos por bases de datos

Los artículos encontrados en las bases de datos mencionado anteriormente se consagran a continuación en gráficas.

Gráfico 1.

Distribución inicial de artículos

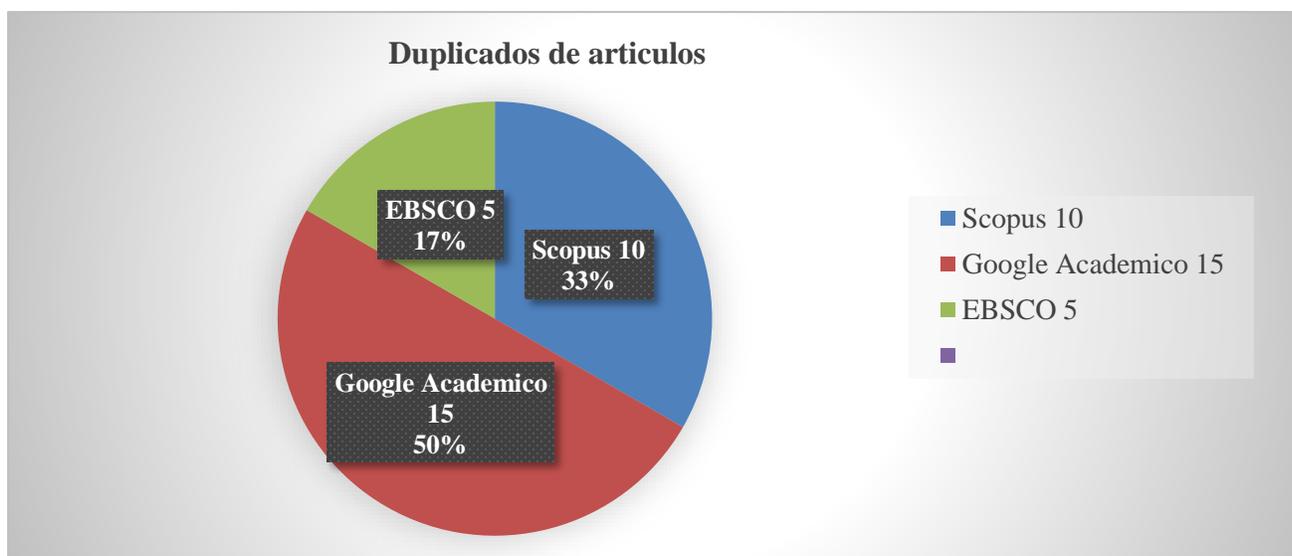


Nota. Distribución inicial de artículos. Fuente: Elaboración Propia

La gráfica anterior indica la distribución inicial que realizo desde el primer filtro, obteniendo en las Bases de Datos Scopus, Scielo y Google Académico. A continuación, se presenta la gráfica de duplicados.

Gráfico 2.

Duplicados de artículos

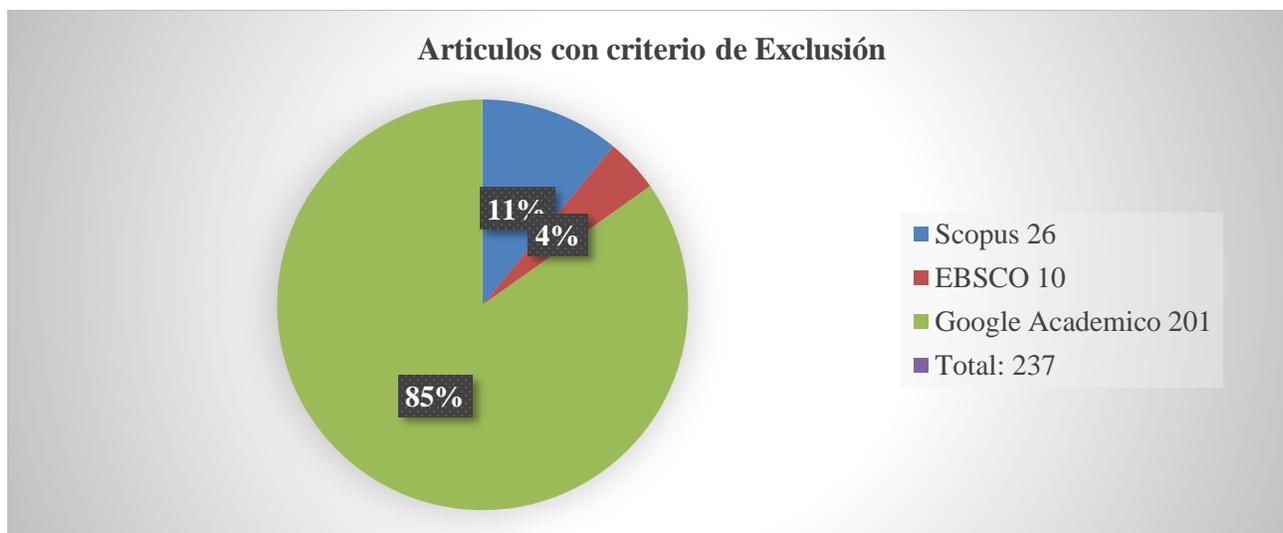


Nota. Duplicados de artículos. Fuente: Elaboración Propia

A partir de la gráfica anterior se ubica en cada base de datos los diferentes artículos duplicados, que en total fueron 30 de 329. Seguidamente se presenta la gráfica de artículos aplicando el criterio de exclusión.

Gráfico 3.

Artículos con criterio de exclusión



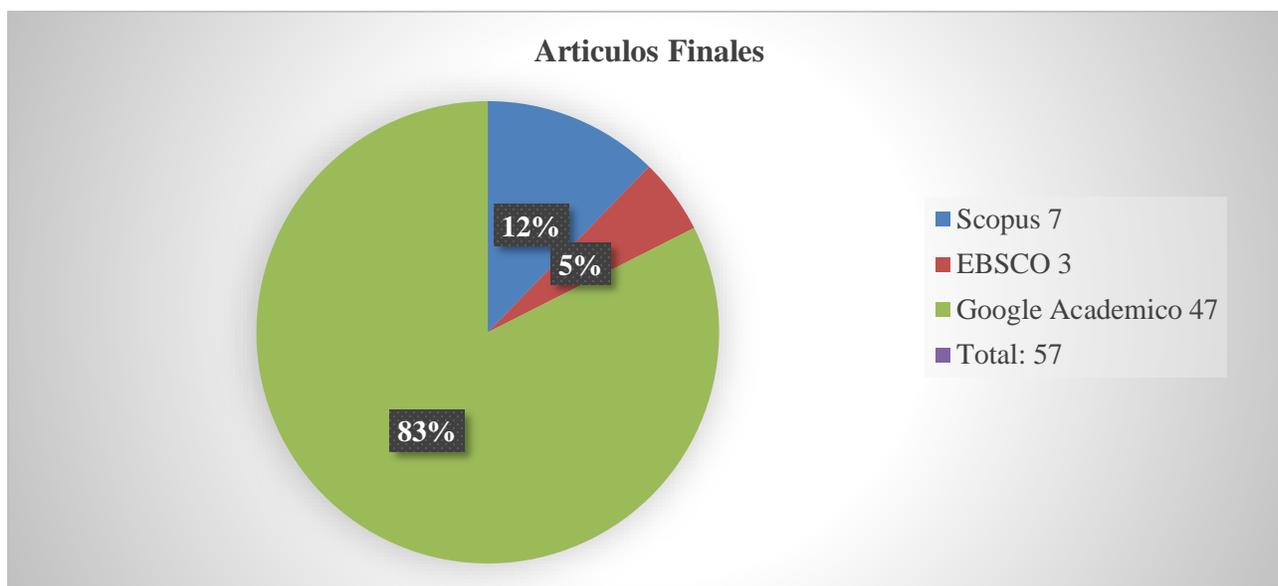
Nota. Artículos con criterio de exclusión. Fuente: Elaboración Propia

Con base a la gráfica anterior indica un total de artículos excluidos, ya que no se consideraron relevantes para la presente revisión sistemática, ya que no contaban con los diferentes criterios, como es documentos no disponibles, estudios incompletos etc. Finalmente, se

presenta a continuación la gráfica 4 donde indica los artículos finales donde se aplicó los criterios de inclusión y exclusión.

Gráfico 4.

Artículos finales



Nota. Artículos finales. Fuente: Elaboración Propia

El análisis comparativo de los 57 artículos seleccionados permitió comprender de manera más amplia las barreras y los facilitadores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Entre los obstáculos más destacados se encuentran la discriminación y el estigma, que afectan tanto el acceso al empleo como las posibilidades de desarrollo profesional. Estas problemáticas se reflejan en percepciones erróneas que subestiman las capacidades de las personas en condición de discapacidad, restringiendo significativamente su participación en el mercado laboral (Pertuz & Carrascal, 2023). Además, las altas tasas de desempleo, que alcanzan entre el 80% y el 90% en la región, evidencian la necesidad urgente de fortalecer la accesibilidad y la formación específica para este grupo (Jurado & Quintana, 2024).

Por otra parte, los facilitadores identificados reflejan avances importantes. Iniciativas como la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) han contribuido a la implementación de prácticas inclusivas, incluyendo programas de sensibilización y formación adaptada, que ayudan a reducir prejuicios y a fomentar entornos laborales más accesibles (Ortiz & Peñaranta, 2019; Labbe et al., 2024). De igual manera, las redes de apoyo, integradas por organizaciones no gubernamentales y asociaciones de personas en condición de discapacidad, han demostrado ser

esenciales para ofrecer recursos y ampliar las oportunidades de inclusión al conectar a las empresas con un grupo diverso de talentos (Aguayo & Valencia, 2021).

No obstante, también se identificaron limitaciones, como la ausencia de evaluaciones de impacto en las iniciativas inclusivas, lo que dificulta medir su efectividad y plantear mejoras (Choro & Lurdes, 2024). Este aspecto subraya la importancia de fomentar colaboraciones más efectivas entre las empresas y las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, promoviendo la implementación de ajustes razonables y garantizando un entorno laboral accesible.

De este modo, contrastar la información de diferentes fuentes ha permitido construir un panorama integral y representativo de la situación. Este enfoque no solo enriquece el análisis, sino que también ofrece una base sólida para diseñar estrategias y recomendaciones orientadas a promover una inclusión laboral más efectiva para las personas en condición de discapacidad en Latinoamérica.

Tabla 3.*Artículos seleccionados*

Autores	Año	Objetivo principal de la investigación	Número participantes	Metodología	Instrumentos	Resultados
Gladys Lissette Caiche Beltrán y Andrés Guerrero Velastequi	2024	Analizar y relacionar variables de políticas públicas y de inclusión laboral para identificar acciones de mejora para su cumplimiento a favor de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD cantonal La Libertad.	194	Enfoque Cuantitativo	Encuestas y entrevistas	El estudio revela que el 39.1% y el 18.8% de los empleados del GAD de La Libertad consideran que se fomenta la erradicación de la discriminación hacia personas con discapacidad, mientras que un 6.8% y un 5.7% discrepan. La accesibilidad es valorada por el 39.6% y el 27.6%, aunque un 3.1% y un 12.5% aún enfrentan barreras. Además, el 38.5% y el 21.9% conocen sus derechos laborales, pero un 10.4% y un 9.4% carecen de información.

						El 5% del personal tiene discapacidad, cumpliendo las leyes de equidad, y las instalaciones son accesibles. Sin embargo, el estudio presenta limitaciones como falta de diversidad en la literatura y posible sesgo. Se sugiere futuras investigaciones comparativas y cualitativas para explorar mejor la inclusión laboral.
Lucía Zambrano, Marina Mera, Virginia Navajas y Nuria Ceula	2021	Analizar el perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador	No aplica	Método científico	Análisis de contenido	En Ecuador, las personas con discapacidad (PCD) enfrentan estereotipos y terminologías desactualizadas, como "discapacitados" o "personas con capacidades especiales" (Maldonado, 2011; Gaete, 2014). Aunque

						<p>la Constitución garantiza el derecho al trabajo, solo 68,436 de las 471,322 PCD registradas por el CONADIS están laboralmente activas, predominando los hombres.</p> <p>Pese a políticas como la "Misión Manuela Espejo", persisten barreras, incluyendo prejuicios y desconocimiento de los empleadores sobre sus capacidades, limitando su inclusión efectiva.</p>
Edgar Ortiz y Peñaranta Soto	2019	Desarrollar una discusión en torno a la inclusión laboral de los discapacitados como parte de la política de responsabilidad social empresarial.	No aplica	Estudio analítico con diseño documental	Revisión documental de informes, estudios y análisis respecto a la responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de personas con discapacidad	El modelo actual de discapacidad aborda tanto aspectos médicos como sociales, buscando garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Aunque hay avances en las leyes y políticas

internacionales, persisten barreras físicas, culturales y prejuicios que dificultan su inclusión laboral.

Para superar estas limitaciones, se proponen políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que aseguren igualdad de derechos en el empleo, acceso a formación y un entorno accesible. Estas políticas no solo mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también fortalecen la imagen y competitividad de las empresas.

Antonio Luiz Marqués, Romeo Marina, Marjorye Matalinares y	2020	Identificar a los gerentes concepciones de discapacidad y la relación que se	257	Enfoque Cuantitativo	Encuestas y escala de Likert	Los resultados indican que los gerentes con una visión inclusiva consideran beneficiosa la contratación de
--	------	--	-----	----------------------	------------------------------	--

Montserrat Yepes-Baldó	estableció entre estas concepciones y su percepción del desempeño de las personas con discapacidad (PWD), vínculo, beneficios de contratación y necesidades de capacitación	personas con discapacidad (PWD), mejorando la imagen y el clima organizacional. Sin embargo, quienes perciben la discapacidad desde una perspectiva de normalidad tienden a segregar, mientras que otros la abordan como un problema social, ubicando a las PWD según su potencial. Aunque la mayoría reconoce la necesidad de capacitación para la inclusión, persiste la falta de consenso sobre la discapacidad, lo que dificulta avances. Se recomienda mayor investigación internacional y análisis sociodemográficos para profundizar en estas percepciones.
---------------------------	---	--

Bravo, Gaby, Zumaran, Jordano y De la Cruz José	2020	Describir los desafíos relacionados a las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en empresas alimenticias reportada en la literatura científica entre los años 2012 y 2022.	No aplica	Revisión sistemática	Revisión de artículos	Se destaca la necesidad de garantizar acceso, adaptación y condiciones laborales justas mediante normativas claras. Es fundamental que empleados y empleadores conozcan sus derechos, y que el personal reciba capacitación, especialmente en comunicación y lenguaje de señas para personas con discapacidad auditiva. Además, las infraestructuras deben cumplir con la ley, y se sugiere realizar entrevistas personalizadas para evaluar expectativas y tipos de discapacidad. La literatura científica sobre el tema es limitada, lo que sugiere
--	------	---	-----------	----------------------	-----------------------	---

						la necesidad de más investigaciones futuras.
Núñez, Paola Angélica	2021	Analizar, describir y caracterizar las políticas públicas de empleo dirigidas a personas con discapacidad implementadas en la ciudad de Mar del Plata desde el año 2010 hasta 2018.	10 participantes	Estrategias cuantitativas y cualitativas	Entrevista semi estructurada	Históricamente, las personas con discapacidad han sido invisibilizadas en la sociedad, creando una dualidad entre lo "normal" y lo "anormal". Este contexto ha evolucionado hacia un mayor. La investigación busca visibilizar sus necesidades insatisfechas, como el derecho al trabajo ya vivir dignamente, en una ciudad con alta desocupación a pesar de su atractivo turístico. Aunque las políticas públicas de empleo han tenido un impacto positivo, se sugiere una campaña de concientización en el sector privado para

						fomentar la contratación responsable. Algunas empresas ya están comprometidas con la inclusión, pero muchas más podrían beneficiarse de estas experiencias, promoviendo la responsabilidad.
Daniela Camacho, Patricia Gallego y Adriana Rubio	2023	Identificar los procesos de inclusión laboral que se llevan a cabo en las organizaciones en Armenia, Quindío	243	Metodológico cuantitativo en prospectiva, de tipo transversal descriptivo	Escala de inclusión laboral de personas con discapacidad – Working Inclusion Disability People Scale-WINDIPS–, que se basa en las dimensiones de apoyo y vinculación, permanencia y progreso, las cuales se desarrollan a partir de diferentes prácticas inclusivas. La versión final consta de 12 ítems con opción de respuesta tipo Likert	El análisis muestra que muchas organizaciones todavía tienen dificultades para aplicar prácticas efectivas de inclusión laboral. Aunque algunas están interesadas en avanzar en este tema, muchas no cuentan con planes claros ni acciones concretas para garantizar un entorno laboral adecuado para las personas con discapacidad. Esto se refleja en la falta de

adaptaciones necesarias y en la poca accesibilidad en los espacios de trabajo, lo que sigue siendo un gran obstáculo para su integración al mercado laboral.

Además, muchas empresas desconocen las leyes de inclusión laboral, lo que complica aún más la situación. Aunque algunas evalúan el impacto de sus esfuerzos, la falta de estrategias definidas limita los avances reales. En general, la inclusión laboral de personas con discapacidad sigue enfrentando retos importantes relacionados con la accesibilidad, el desconocimiento de las leyes y la falta de

						políticas organizacionales más comprometidas y efectivas.
Carmen Llorente, Luis Mañas, Javier Sierra y Francisco García	2023	Conocer la (des)conexión entre el discurso corporativo de las grandes compañías audiovisuales españolas y la realidad experiencial de las PcD empleadas en este sector"	20	Cualitativo	Grupos focales	El análisis muestra una discrepancia entre los informes de sostenibilidad de las empresas audiovisuales y las experiencias de empleados con discapacidad (PcD). Mientras las empresas destacan su compromiso con la inclusión, las PcD señalan la falta de políticas concretas, adaptaciones en el trabajo y sensibilidad en RRHH. Hay una desconexión entre el discurso empresarial y la inclusión laboral real.
Helder Binimelis, Cecilia Aguayo,	2024	Identificar las similitudes y diferencias en sus	23	Diseño descriptivo	Entrevistas semiestructuradas	En dos comunas de Chile, las personas utilizan tecnologías

Claudia Reyes, Alejandra Inostroza y Carlos Aguayo	respectivos entornos digitales para su caracterización respecto a sus posibilidades de inserción laboral.	digitales, pero las brechas estructurales limitan su uso en el ámbito laboral. Estas brechas están relacionadas con factores como la desigualdad económica, educativa, de género y la discapacidad. Aunque el uso de la tecnología se enfoca en entretenimiento, también ofrece potencial para mejorar la alfabetización digital. Las políticas de accesibilidad son insuficientemente implementadas, lo que dificulta la inclusión laboral. Se necesita un enfoque más amplio que fomente competencias digitales y promueva la inclusión de personas
---	---	---

						con discapacidad en el trabajo.
Yvi Chumo, Caroline Kabaria y Bendición Mberu	2023	Examinar las necesidades y estrategias de apoyo social desde la perspectiva de los empleadores para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad (PWD) en asentamientos informales de Nairobi, Kenia, con el fin de desarrollar un marco que promueva un entorno de trabajo inclusivo y sensibilice a los empleadores sobre las capacidades y contribuciones de las PWD	38	Enfoque Cuantitativo	Entrevistas de profundidad	El estudio en Nairobi reveló que, aunque algunos empleadores valoran las habilidades de las personas con discapacidad (PWD), muchos aún los ven como una carga. La inclusión se considera más una cuestión de integración que de caridad, pero la implementación de políticas sigue siendo insuficiente. Se recomienda fomentar un ambiente inclusivo mediante equipos de apoyo y revisar las leyes laborales para incentivar la contratación de PWD.
Maria Fritz	2019	Explorar las premisas para la inclusión laboral de	No aplica	Revisión sistemática y	Artículos y entrevistas	La inclusión laboral de personas con discapacidad (PWD) en

		las personas con discapacidad en las PYME de los países de ingresos bajos y medios a nivel individual, organizacional y sociopolítico		enfoque cualitativo		las PYME de países de ingresos bajos y medios depende de factores como la accesibilidad social, actitudes positivas y apoyo. Es esencial garantizar un salario regular y protección social. A pesar de la falta de apoyo gubernamental, se recomienda que las PYME adopten modelos inclusivos y que el gobierno ofrezca subsidios. Aunque la inclusión es viable, persisten barreras, como actitudes negativas y falta de recursos, lo que mantiene bajas las tasas de empleo de PWD. Se requiere un enfoque más inclusivo y normativas de apoyo.
Lorena Mendoza	2019	Indagar sobre la actualidad de la	No aplica	Revisión sistemática	Revisión de artículos	En Colombia, la inclusión laboral de

		inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia		desde un paradigma constructivista		personas con discapacidad (PWD) está respaldada por leyes como la Ley 361 de 1997 y la Ley 1346 de 2009, que promueven su integración laboral. A pesar de los avances, solo el 12% de las PWD en edad laboral están empleadas, y el 80% trabaja sin contrato, lo que perpetúa la pobreza. Es necesario fomentar el emprendimiento y la autonomía económica, además de sensibilizar a los empleadores sobre los beneficios de contratar a PWD y estudiar casos exitosos de inclusión.
Ángeles Jurado y Cristina Quintana	2024	Analizar empíricamente la influencia de la contratación de	1745	Estudio Cuantitativo	Base de datos ESG	El estudio mostró que contratar personas con discapacidad (PwD) mejora el desempeño

		PwD en el desempeño y reputación de la firma.				empresarial y fortalece la reputación corporativa. Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tienen un efecto positivo, y las empresas comprometidas con RSE son vistas más favorablemente. En resumen, incluir PwD beneficia a las empresas tanto social como estratégicamente.
Ana Pereira y Gabriel de Abreu	2020	Identificar los procesos de comunicación existentes entre las organizaciones y sus trabajadores con discapacidad, discutiendo la importancia de la construcción de relaciones accesibles y el papel de la comunicación en la	200	Cualitativo	Entrevistas y observación directa	El estudio señala que, aunque las empresas promueven la inclusión laboral, la comunicación accesible y las relaciones internas son deficientes. La falta de adaptaciones limita la autonomía y desarrollo de los empleados con discapacidad. A pesar de cumplir con las normativas, muchas

		inclusión de estos sujetos en el entorno laboral				prácticas siguen siendo excluyentes. Se destaca la necesidad de priorizar relaciones más humanas y empáticas para lograr una verdadera integración.
Saúl Pérez, Elí Magaña y Candelaria Guzmán	2021	Validar a través de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio una escala que permitiera, de manera general, ser un modelo de medida para determinar la percepción sobre la productividad, integración, infraestructura, tecnología y actitudes.	120	Enfoque cuantitativo con un diseño no experimental	Modelo de medición denominado "Percepción sobre la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad" (PILPD).	El estudio confirmó que el modelo propuesto para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PILPD) es válido y confiable. Utilizando un análisis factorial confirmatorio (AFC), se midieron aspectos clave como la productividad e integración de las personas con discapacidad, y factores como la infraestructura, la tecnología y las

actitudes dentro de las organizaciones. Aunque el modelo puede mejorar en algunas áreas, como el tamaño de la muestra y ciertos indicadores, ofrece una base sólida para seguir investigando. Es una herramienta útil que permite entender mejor cómo se percibe la inclusión laboral, lo que puede ayudar a crear programas que realmente promuevan la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Michal Waisman	2020	Crear un marco de accesibilidad en el lugar de trabajo. Basado en el modelo PEO que profundizará la comprensión del	47	Diseño exploratorio secuencial de métodos mixtos	Entrevistas, Escala de Desempeño Laboral Cuestionario y Escala de Autoeficacia de la Conducta Laboral Contextual y	El estudio destacó que la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente aquellas con TEA, depende de adaptaciones
----------------	------	---	----	--	--	---

		empleo participación de adultos con TEA en entornos laborales competitivos			Cuestionario Sensorial de Glasgow	razonables y apoyo social. Los supervisores señalaron la importancia de la productividad y las adaptaciones, mientras que los empleados resaltaron la autoabogacía y un entorno inclusivo. Se observó que la falta de apoyo social y conductas restrictivas afectan la participación laboral, subrayando la necesidad de un enfoque integral en las organizaciones.
Camilo Arismendi	2023	Identificar experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales	21	Cualitativo	Entrevistas en profundidad y diario de campo	El estudio en Manizales reveló que, a pesar de las leyes y beneficios tributarios, las oportunidades laborales para personas con discapacidad son limitadas. A través del CEDER, se comprendió que el empleo es esencial para

						demostrar capacidades y combatir el estigma social. Aunque las empresas están interesadas en la inclusión, enfrentan barreras como desinformación y resistencia al cambio. Se recomienda mejorar la efectividad de las leyes, sensibilizar a los empresarios y promover la diversidad para aumentar la competitividad.
Karina Borgonovi, Esther Rocha, Gabriel Massucato, Lucas Pereira, Carlos Caselli y Javier Labarthe	2024	Explorar los aspectos sociales presentes en la realidad de las personas con TEA en el mercado de trabajo, en un intento de identificar las dificultades inherentes a los diversos niveles, así	No aplica	Revisión sistemática	Revisión de artículos	Las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) enfrentan barreras laborales, especialmente en entrevistas. La falta de formación adecuada limita los apoyos disponibles, y las dificultades sociales son las más significativas. La

		como las medidas de apoyo tomadas.				adaptación del entorno laboral es crucial, pero las prácticas discriminatorias afectan la retención y el desarrollo. Se requiere mayor voluntad organizacional y generación de conocimiento para lograr una inclusión laboral efectiva.
Jessenia Arteaga, Marcela Silva y Brigitte Véliz	2023	Analizar la implementación del Empleo Protegido como instrumento de acceso al empleo para las personas con discapacidad en el sector privado en el Ecuador.	No aplica	Carácter cualitativo y descriptivo	Análisis de fuentes bibliográficas y cuerpos legales de los últimos años que referencian al objeto de estudio y árbol de problemas	La evolución del tratamiento a personas con discapacidad ha pasado del Modelo de Prescendencia al Modelo Médico y actualmente al Modelo Social, que promueve la inclusión. Aunque la Constitución de Ecuador garantiza la igualdad de oportunidades, la cuota del 4% de empleo en empresas no asegura condiciones dignas. El Empleo Protegido no

						está bien desarrollado, a diferencia de España y Chile. La falta de incentivos y políticas adecuadas limita el desarrollo de centros especiales de empleo (CEE), obstaculizando la inclusión laboral en Ecuador.
Guadalupe Zimbrón y Noemí Ojeda	2021	Analizar por qué la inclusión laboral a Personas con Discapacidad (PCD) ha ido en decremento durante el periodo 2013-2018	40 empleadores con discapacidad	Enfoque cualitativo	Bitácora de campo, fotografías, grabaciones	El programa CREE facilita la contratación de personas con discapacidad (PCD), pero su impacto es limitado por la falta de difusión y seguimiento. Muchos empleadores desconocen sus beneficios, y la falta de continuidad afecta la motivación de las PCD. Se recomienda mejorar la sensibilización, ofrecer incentivos fiscales y fortalecer el seguimiento para lograr una inclusión laboral efectiva.

Michelle Tigrero y Fabian Cobo	2023	Analizar las condiciones de empleo de las personas en situación de discapacidad del sector Virgen del Cisne del cantón la Libertad.	25 trabajadores	Enfoque cuantitativo muestreo no probabilístico	Entrevistas semiestructuradas	El estudio señala que las personas con discapacidad enfrentan barreras para acceder al empleo y son más propensas a la discriminación. Se propone implementar políticas de inclusión, como la adaptación de espacios y el apoyo tecnológico, para mejorar su empleabilidad y calidad de vida.
Fernando Taruchaín Verónica Hidalgo, Verónica Silva, Carolina Márquez y Cristian Molina	2021	Analizar la Gestión del Talento Humano respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto del impacto social de un grupo de empresas ubicadas en el cantón Ambato de Ecuador	17 empresas	Estudio de enfoque mixto	Instrumento tipo cuestionario, diseñado bajo la escala de Likert	El estudio destaca la creciente población laboral con discapacidad en Ecuador y la importancia de las empresas en la inclusión laboral, en colaboración con el CONADIS. Aunque la inclusión es clave, persisten barreras como la discriminación de género y la falta de

						adaptación de espacios, lo que requiere apoyo estatal para facilitar la contratación.
María del Carmen Santos, Mayela Sánchez y María de los Ángeles	2023	Identificar y describir las aristas que circundan la inclusión laboral de la población con discapacidad en Ciudad Juárez y conocer cuáles son las alternativas educativas y formativas de preparación para la vida laboral que se ofrecen a los jóvenes en esta situación.	58 trabajadores	Enfoque mixto	Entrevistas	El estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ciudad Juárez revela una baja representación en las empresas (0.86%) en comparación con la población en edad laboral (3.1%). Aunque hay un marco legal favorable, persisten barreras como la falta de información y el miedo a la discriminación. Las empresas necesitan mejorar la formación y superar estas barreras para avanzar en la inclusión laboral.
Aguayo María y Valencia Jazmín	2021	Conocer la intervención del Trabajador Social en la protección de	57 colaboradores con discapacidad	Enfoque cualitativo	Entrevistas	En la Industria Conservas Isabel, la inclusión laboral de personas con

		derechos de los colaboradores con discapacidad a partir de los procesos de inclusión laboral que deben de ser promovidos desde el Departamento de Talento Humano de la Industria Conservas Isabel				discapacidad se logra mediante políticas internas y el cumplimiento de normativas. Con 57 empleados con diversas discapacidades, se han adaptado los espacios y funciones, como rampas y tareas adecuadas. El Departamento de Talento Humano y Trabajo Social se encarga de la capacitación y sensibilización, y los empleados destacan el trato igualitario y el apoyo de sus compañeros, creando un ambiente laboral positivo.
Claudia Hernández, Francisca Soto y Robinson Vergara	2023	Diagnosticar y analizar el estado actual de la inclusión laboral de personas en situación de	3 hoteles	Enfoque mixto	Entrevistas semiestructuradas	El 45% de los hoteles ha contratado personas con discapacidad, principalmente en puestos operativos. La mayoría reconoce

		discapacidad en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en la ciudad de Viña del Mar				barreras arquitectónicas, pero todos están dispuestos a contratar. La inclusión mejora la percepción del establecimiento, aunque algunos dudan de la relación costo-beneficio. Muchos desconocen ayudas gubernamentales, pero están interesados en obtener más información. La relación entre empleados es positiva y se destaca la necesidad de mejorar la infraestructura y colaborar con instituciones educativas.
Choro Rosa y Auncanshala Lurdes	2024	Analizar jurídica y doctrinariamente la dimensión y aplicación del derecho a la inclusión laboral de	32 trabajadores	Enfoque cualitativo	Guía de entrevista y guía de encuesta.	Una encuesta a 30 trabajadores con discapacidad en Riobamba reveló la falta de capacitaciones, adaptaciones laborales

		las personas con discapacidades del GAD municipal del Cantón Riobamba				y políticas de igualdad de oportunidades. Más de la mitad desconoce sus derechos. Aunque existen programas de apoyo, no se implementan de manera efectiva. Las leyes de protección son limitadas en cuanto a inclusión, desarrollo profesional y estabilidad laboral.
Romero Natasha y Chacón Mary	2023	Analizar las prácticas de inclusión laboral implementadas por empresas privadas en la zona de planificación, así como identificar los obstáculos y factores que influyen en la contratación y retención de	25 colaboradores	Enfoque mixto	Encuestas y entrevistas	La propuesta de inclusión laboral en empresas privadas de la Zona 8 de Ecuador busca crear un entorno equitativo, aprovechando el talento diverso. Se establecerán indicadores y evaluaciones periódicas para ajustar estrategias. Se lanzará una campaña de

		personas con discapacidad.				sensibilización y se facilitarán ajustes razonables en el lugar de trabajo. La colaboración público-privada será clave para eliminar barreras, promoviendo una mejora continua y contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad.
Estefanía Quiroz	2023	Determinar cómo afecta el acceso limitado a los programas de desarrollo y capacitación en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial "Comecsa" Cantón La Libertad	67 trabajadores	Enfoque mixto	Encuestas, entrevistas, guía de entrevista e instrumento El alfa de Cronbach	La investigación en "Comecsa" destacó políticas de no discriminación y ajustes razonables para garantizar igualdad de oportunidades. Aunque la mayoría valora la sensibilización sobre diversidad, los empleados enfrentan barreras en el acceso a capacitación, limitando su desarrollo profesional. Se recomienda fortalecer la difusión de políticas

						inclusivas y establecer alianzas con organizaciones especializadas para mejorar la inclusión laboral y asegurar igualdad de oportunidades.
Jesus Pertuz y Marolys Carrascal	2023	Conocer los factores que limitan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo de Sucre	6 empresas del sector público del municipio de Sincelejo y a 3 empleados en condición de discapacidad.	Diseño descriptivo-analítico no experimental	Encuestas y entrevistas	En Sincelejo, la mitad de las empresas emplea a personas con discapacidad física, pero se requiere más vinculación directa. Aunque los contratos indefinidos respaldan la igualdad de derechos, persisten barreras como discriminación y acceso limitado a atención médica. Los trabajadores valoran las políticas inclusivas, pero los estereotipos negativos siguen siendo un obstáculo. Es fundamental mejorar las políticas públicas y la sensibilización para

						garantizar la accesibilidad y cambiar las percepciones sociales, mejorando las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Colombia.
Gabriela Cecibel	2021	Establecer las acciones afirmativas ejecutadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería para el cumplimiento del principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad.	32 servidores y trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería	Paradigma crítico social	Entrevista y Encuesta.	La investigación, realizada mediante cuestionarios al personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería y análisis de datos con SPSS, mostró que no se cumple con la normativa del 4% de contratación de personas con discapacidad entre 2016 y 2020. Aunque hubo un aumento entre 2016 y 2018, la situación se estancó, y las contrataciones no consideraron las aptitudes de los candidatos, lo que

						<p>generó exclusión y desmotivación.</p> <p>Se recomienda mejorar los procesos de selección, cumplir con la Ley Orgánica de Discapacidad, diseñar protocolos de igualdad y mejorar la infraestructura para garantizar la accesibilidad. Además, es esencial sensibilizar al personal sobre la inclusión.</p>
Panchana Alexis	2023	Establecer el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas	100 usuarios con discapacidad del SIL Santa Elena	Investigación cuantitativa y cualitativa	Encuesta y entrevista	<p>La inclusión laboral de personas con discapacidad en Santa Elena es baja, aunque las instituciones afirman cumplir con la Ley Orgánica. El 54% tiene educación secundaria y el 13% universitaria. Se identifican problemas como la falta de accesibilidad y conocimiento de</p>

						buenas prácticas. Se proponen acciones estratégicas para mejorar las oportunidades laborales, enfocándose en un modelo de derechos humanos.
Karolina Garcia, Alberto Ramos y Gina Ramos	2021	Optimizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima metropolitana en el año 2021.	500 personas por Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)"	Enfoque cuantitativo	Encuestas	El CONDIS, el MTPE y el Estado tienen un rol clave en la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero la falta de apoyo legal efectivo limita su participación. Se propone una campaña para eliminar barreras y fortalecer la concientización. Además, es esencial monitorear empresas y ofrecer talleres sobre contratación inclusiva. Programas como “A Trabajar Urbano” y “PROJoven” facilitan la inserción laboral, especialmente para

						jóvenes, pero las personas con discapacidad motriz y las mujeres enfrentan mayores barreras. Se necesita un enfoque más inclusivo en los procesos de contratación.
Alberto Igirio, Marianella Marcucci y Viviana Aristizábal	2021	Analizar la concepción de personas con discapacidad cognitiva para así comprender el colectivo sobre el cual recae la estrategia de inclusión laboral	No aplica	Enfoque cualitativo de tipo documental	Revisión de artículos y normativas	En Colombia, el empleo con apoyo ha avanzado como estrategia de inclusión para personas con discapacidad cognitiva, impulsado por la Convención de la ONU. Sin embargo, falta una legislación clara sobre esta estrategia. Aunque la Ley 1996 de 2019 eliminó la interdicción, no hay regulaciones específicas para el empleo con apoyo. Fundaciones como RECA y la Corporación Síndrome

						de Down han integrado a estas personas en el mercado laboral, pero aún se necesita un marco jurídico para lograr una inclusión completa.
Mónica Gallego y Luz Adriana	2023	Evaluar el desarrollo de este proceso. Se pretende determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.	512	Enfoque cuantitativo	Working Inclusion Disability People Scale - WINDIPS"	La escala WINDIPS, validada mediante análisis factorial, evalúa la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de tres factores clave: Apoyo y Vinculación, Permanencia y Progreso. Con alta confiabilidad, esta herramienta supera la falta de instrumentos cuantitativos en investigaciones previas. A pesar de sus limitaciones, como la necesidad de validación en diferentes contextos, proporciona un avance importante para identificar y mejorar

						las prácticas inclusivas en las organizaciones, sirviendo como base para futuras investigaciones y políticas inclusivas en el empleo.
Sebastián Castillo	2021	Comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en 16 empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá	16 empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá	Tipo cualitativo y analítica descriptiva	Entrevistas	Las empresas han avanzado en la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) con el apoyo de fundaciones para caracterización, capacitación y evaluación. Sin embargo, la falta de seguimiento posterior a la contratación señala la necesidad de mejorar este aspecto. Las alianzas han ayudado a reducir barreras y a incrementar la productividad y autonomía de las PcD. El modelo de la Fundación Creinser

						destaca al asignar a las PcD a puestos adecuados, promoviendo la formación académica y un ambiente laboral inclusivo, además de sensibilizar sobre los beneficios sociales de la inclusión laboral.
Fernanda Brand	2024	Realizar un análisis comparativo de la normatividad, jurisprudencia, planes y proyectos entre México y Colombia sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad con el fin de identificar cuáles son aquellas novedades normativas que puedan servir para la implementación en cada país.	No aplica	Corte cualitativa	Fuentes primarias del repositorio de instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las Naciones Unidas	Las subvenciones tributarias en Colombia y México promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero México ofrece algunas ventajas, como deducciones fiscales por adecuaciones y un porcentaje menor de empleados con discapacidad requerido para licitaciones. Colombia permite deducir el 200% de salarios, mientras que México solo el 100%. Se sugiere que

						Colombia implemente deducciones por adecuaciones y reduzca la cuota de empleados en licitaciones, mientras que México podría aumentar la deducción en salarios.
Isabel Villota y David Estacio	2022	Diseñar una propuesta de un plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud, que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca.	8 personas del área administrativa de la empresa del sector Salud del Valle del Cauca y 4 pertenecientes al grupo poblacional de personas con discapacidad	Metodología cuantitativa de un estudio descriptivo, analítico, observacional de corte transversal	Encuesta perfil sociodemográfico y morbilidad sentida, Método ROSA y Método OCRA CHECK – LIST	La investigación resalta la importancia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD) en el sector salud. Se descubrió que el 75% de los trabajadores presentaban sobrepeso u obesidad, lo que aumenta el riesgo de trastornos musculoesqueléticos, además de condiciones ergonómicas inadecuadas en sus puestos. Las mujeres, especialmente, estaban más expuestas a problemas en miembros superiores.

						Se propone rediseñar los puestos de trabajo, considerando características antropométricas, pausas activas y actividad física, lo que mejoraría la calidad de vida de las PcD y aumentaría la productividad de la empresa.
Isai Yepes	2021	Analizar el Marco Jurídico que garantiza el derecho de inclusión, igualdad de oportunidad y enfoque diferencial de las personas con discapacidad en Colombia.	No aplica	Paradigma de investigación interpretativo cualitativo, el tipo de investigación documental, analítico, el diseño documental-bibliográfico	Revisión de literatura soportada en resúmenes analíticos de investigación, análisis jurisprudencial e interpretación legal."	El estudio sobre inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD) muestra una empleabilidad precaria, con baja inclusión. Las políticas nacionales deben ir más allá de las normativas y enfocarse en procesos de contratación que reconozcan las habilidades de las PcD. Aunque la Constitución de Colombia establece la obligación del

						Estado de promover la igualdad, persisten confusiones en la legislación. Para lograr una inclusión real, es necesario un enfoque que respalde los derechos laborales de las PcD, con el apoyo del Estado, las empresas y la sociedad. Implementar programas de inclusión mejorará el bienestar de las PcD y aumentará la competitividad de las empresas.
Elia Velásquez	2023	Promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín, mediante la	187 empleados y trabajadores, que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Junín	Enfoque no experimental, por lo tanto, tuvo un carácter descriptivo	Entrevista y encuesta	La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) en el GAD Municipal de Junín identificó barreras sociales y estereotipos que limitan su desarrollo profesional. Aunque existen políticas de inclusión, su

		implementación de estrategias efectivas y oportunas.				implementación es incierta. Los datos muestran que, aunque las PcD ocupan roles adecuados, las condiciones laborales no siempre son óptimas y las jornadas no se ajustan a sus necesidades. Un 40% de los encuestados está moderadamente satisfecho, mientras que un 39% enfrenta precariedad laboral por falta de oportunidades de promoción y capacitación. Se propone un plan de acción para mejorar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral en el GAD Junín.
Fernanda Nieves	2021	Determinar si la inclusión laboral en personas discapacitadas tiene algún efecto en el	47 trabajadores	Enfoque cualitativo	Entrevistas	La encuesta revela que muchas empresas en Perú muestran desinterés por la Ley General de Personas

		IR en compañías de servicios de Jesús María 2020.				con Discapacidad (Ley 29973), que busca promover la igualdad de derechos laborales. La mitad de los encuestados desconoce la ley, y muchas empresas solo consideran a personas con discapacidad (PcD) para puestos de baja exigencia. Aunque existen incentivos tributarios para contratar PcD, solo el 30% está dispuesto a aprovecharlos. La tasa de desempleo entre PcD es alta (12.1%), lo que refleja el impacto del desconocimiento de la ley y la falta de inversión en capacitaciones e infraestructura adecuada.
Cochachin Jessica	2022	Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión	15 trabajadores	Enfoque cualitativo	Guía de observación y guía de entrevista	Los resultados sobre la inclusión laboral de personas con

laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.

discapacidad visual en Lima (2022) indican que la Ley N° 29973 no se cumple debido a la falta de fiscalización y promoción del empleo inclusivo, lo que vulnera derechos laborales. La inacción de los organismos responsables y los prejuicios sobre la productividad limitan la contratación de personas con discapacidad. Los entrevistados reportaron exclusión y daños emocionales, mientras que la falta de fiscalización permite que las empresas evadan responsabilidades. A pesar de la regulación, persisten barreras y estereotipos, lo que subraya la necesidad de políticas efectivas que

						garanticen condiciones laborales inclusivas.
Eugenia Gómez, Lucía Pérez, María López y Fernanda Medina	2020	Identificar las alternativas para minimizar las barreras de empleo de las personas con discapacidad en Colombia a partir del derecho al trabajo digno"	No aplica	Enfoque metodológico hermenéutico	Revisión de artículos y normativas	El acceso al empleo digno es esencial para las personas con discapacidad, quienes enfrentan barreras significativas. A nivel global, se estima que, de mil millones de personas con discapacidad, 785 millones están en edad laboral, pero muchas no acceden a empleo debido a discriminación. En América Latina, entre el 80% y el 90% están desempleadas; en Colombia, solo el 5,01% tiene empleo. La Ley 1618 de 2013 en Colombia reconoce estas barreras, pero persisten obstáculos como infraestructura inaccesible. Es necesario un enfoque

						integral que garantice la inclusión laboral, promoviendo el acceso y la permanencia mediante concienciación y aplicación efectiva de normas.
Dru Marsh, Alan Hough & Christine Bigby	2024	Identificar, a partir de instancias que podrían verse como fallos regulatorios, lecciones para los legisladores y reguladores y, por lo tanto, la necesidad de un cambio regulatorio	No aplica	Método cualitativo para analizar 27 casos de toda Australia	Revisión de artículos	El análisis resalta la falta de acciones legales en la provisión de servicios para personas con discapacidad, sugiriendo que muchos delitos de salud y seguridad laboral han sido ignorados. Se insta a los reguladores a comprender mejor las complejidades de los lugares de trabajo para personas con discapacidades intelectuales y tratar las infracciones con la misma seriedad que otras. Además, se destaca la importancia

						de incluir las voces de las personas con discapacidad en la creación de leyes de seguridad laboral y asumir la responsabilidad por decisiones de financiamiento que impacten su bienestar.
Natasha Maclean, Martha Geiger, Lieketseng Ned	2024	Identificar y explorar los factores que permitieron a una empresa estatal (SOE) en el Cabo Occidental cumplir con sus objetivos de equidad laboral para reclutar personas con discapacidades	10 trabajadores	Enfoque cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	Los estudios muestran que la experiencia previa de un gerente trabajando con personas con discapacidad aumenta la probabilidad de contratarlas en el futuro. Inicialmente, los gerentes de línea eran reacios a hacerlo por falta de conocimiento sobre cómo acomodar diferentes tipos de discapacidades. Sin embargo, las redes y alianzas con organizaciones de

						<p>personas con discapacidad (DPO) cambiaron esta actitud, facilitando la inclusión. Los profesionales de recursos humanos fueron clave al identificar vacantes y adaptaciones necesarias, apoyados por DPO, garantizando un entorno laboral inclusivo. El cambio de actitud de los gerentes se mantendrá como un facilitador importante.</p>
Mónica Pinilla Roncancio y Mauricio Gallardo	2022	Analizar la equidad de oportunidades laborales, de 18 a 60 años; el grupo de edad que se considera económicamente activo en los países incluidos. Además, en Colombia, Bolivia y Chile	Personas en condición de discapacidad	Análisis cualitativo	Encuestas	<p>El estudio revela una brecha significativa en la inclusión laboral de personas con discapacidad, con mayores desigualdades en algunos países. Estas personas suelen tener menos educación y ocupan empleos de baja remuneración o trabajo por cuenta propia, lo que aumenta</p>

						el riesgo de pobreza y exclusión social. Las políticas actuales han sido insuficientes, ya que la implementación de leyes carece de una perspectiva de derechos humanos. Para cumplir con la Agenda 2030, se requieren políticas más efectivas que incluyan formación, acceso a salud y protección social, adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.
"Delphine Labbé, Amy Heider, Yochai Eisenberg, Robert Gould y Robin Jones"	2024	Describir la adaptación y aplicación del CFIR (marco consolidado para la investigación de implementación) para analizar el proceso de planificación de la transición de la ADA (Ley para	20	Análisis cualitativo	Entrevistas	En la planificación de la transición de la ADA, se modificaron tres constructos del CFIR para incluir a personas con discapacidad: "necesidades y recursos del paciente", "características estructurales" y "calidad del diseño y

		estadounidenses con Discapacidades)				embalaje". Los factores como adaptabilidad y costo fueron clave, pero "fuente de intervención" y "ventaja relativa" no se aplicaron. Esta adaptación también refleja un enfoque hacia la inclusión laboral, mejorando la accesibilidad y creando entornos laborales más inclusivos para personas con discapacidad, facilitando su permanencia y desarrollo profesional.
Diego Hernando Diaz Bohórquez	2022	Identificar las barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana.	No aplica	Cualitativo de carácter político – normativo	Entrevistas	En 2022, se gestionaron 1.445 vacantes, de las cuales 1.134 resultaron en contrataciones, destacando la inclusión de 109 personas con discapacidad. La mayoría de las contrataciones fueron

						<p>para jóvenes de 18 a 28 años y adultos de 29 a 60 años. Además, se realizaron 119 cursos de formación, con un 60.13% de aprobados. Las principales barreras para el empleo incluyeron discapacidad, origen étnico, orientación sexual, antecedentes, edad y estado migratorio. Se sugiere la creación de una política pública de empleo en Barranquilla para garantizar igualdad de oportunidades y el acceso a derechos laborales.</p>
José Luis Buitrago Corredor Julio César Martínez Castaño	2024	Analizar el impacto de las leyes de cuotas y acciones afirmativas en la inclusión laboral de personas con discapacidad en	No aplica	Revisión Sistemática	Revisión de artículos y normas	El estudio muestra que las acciones afirmativas para el empleo de personas con discapacidad en Latinoamérica son desiguales entre 19

Adriana Laverde Galvis	Latinoamérica, evaluando su efectividad, el cumplimiento de las normativas y los desafíos que enfrentan estas personas en el acceso a oportunidades de empleo en el sector público y privado	países. Doce naciones han implementado leyes de cuotas en el sector privado, variando entre el 1% en Chile y el 5% en Brasil, El Salvador, Honduras y Venezuela. Sin embargo, el cumplimiento de estas cuotas es bajo. En Argentina, solo el 1,21% de los empleados en el sector público son personas con discapacidad, lejos del 4% requerido, y en Brasil, el cumplimiento es del 49,81%. La tasa de ocupación para personas con discapacidad es solo del 37,6%, debido a factores como la escasa participación en la Población Económicamente Activa (PEA), trabajos
---------------------------	---	--

						informales y barreras educativas.
MI Alajlan	2023	Explorar las actitudes y los desafíos al emplear personas con discapacidad en el sector privado	5 trabajadores	Estudio cualitativo etnográfico crítico	Cuestionario electrónico de Tawafuq	El estudio revela que, aunque los empleadores muestran una actitud positiva hacia la contratación de personas con discapacidad, persisten preocupaciones sobre la discapacidad múltiple, baja productividad y problemas de salud, lo que puede generar preferencia por candidatos sin discapacidad. También existen disparidades en la contratación de mujeres con discapacidad y una satisfacción limitada con el empleo en el sector privado, a pesar de la igualdad de derechos laborales. Aunque no se detectó

						discriminación salarial significativa, los bajos salarios iniciales pueden desincentivar a las personas con discapacidad. Se resalta la necesidad de un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo para fomentar la confianza y participación laboral.
Rola Mahasneh , Melanie Randle, Rob Gordon, Jennifer Algie y Sara Dolnicar	2023	Investigar qué factores están asociados con la voluntad de los empleadores de contratar personas con discapacidad desde la perspectiva de los proveedores de servicios de empleo para personas con discapacidad	30 trabajadores	Enfoque cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	El estudio destaca que los proveedores de servicios de empleo para personas con discapacidad ayudan a cambiar la actitud de los empleadores mediante marketing social, educación sobre apoyos financieros y casos de éxito. Las estrategias varían según la ubicación: relacionales en áreas no metropolitanas y educativas en zonas metropolitanas. A pesar

						de las actitudes desfavorables de algunos empleadores, se recomienda realizar más investigaciones para mejorar la inclusión laboral en otros países.
Faiza Abbas, Anís Faisal y Mohamed Ayaz	2019	Determinar las perspectivas de los empleadores sobre las barreras en el empleo para personas con discapacidad auditiva	81 trabajadores con discapacidad auditiva	Enfoque Cuantitativo desde un análisis descriptivo	Encuestas	El estudio revela que las barreras al empleo para personas con discapacidad auditiva (PVHI) incluyen la falta de apoyo, capacitación insuficiente y deficiencias en mecanismos de consulta. Los servicios de empleo no satisfacen sus necesidades y la formación actual no está alineada con el mercado laboral. Además, la actitud negativa de los empleadores, la falta de tecnología asistida y la

						escasa oferta de formación limitan las oportunidades de empleo y promoción, afectando su integración laboral y desempeño.
Alix Jean-Joseph	2020	Examinar las actitudes de los empleadores durante el proceso de contratación hacia personas con discapacidad física a través de una encuesta vinculada a LinkedIn, un profesional sitio de redes.	390 empleadores	Enfoque cuantitativo	Encuesta escala Likert online	La encuesta muestra que persisten actitudes negativas hacia las personas con discapacidad física, especialmente en el proceso de contratación. A pesar de algunas opiniones positivas de gerentes, no creen que puedan desempeñar ciertas tareas, lo que refleja una falta de aplicación de leyes de diversidad e inclusión. Factores como las primeras impresiones, vestimenta y obligaciones familiares también influyen en las decisiones de

						contratación, y aunque las mujeres son empáticas, no siempre favorecen a candidatos con discapacidades visibles. Se requiere más investigación para comprender cómo estas percepciones afectan las oportunidades laborales.
Paul Ikutegbe, Melanie Randle, Lynnaire Sheridan de Otago, Robert Gordon y Sara Dolnicar	2023	Aumentar la participación social y económica de las personas con discapacidad (Agencia Nacional del Seguro de Discapacidad"	47	Enfoque cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	El acceso al empleo para personas con discapacidad depende de la naturaleza de la discapacidad y la actitud de los empleadores. La divulgación de la discapacidad puede generar discriminación, pero también abrir puertas si se maneja bien. La motivación personal y una cultura organizacional inclusiva son claves para el éxito laboral. Sin embargo, la falta de

						conocimiento sobre programas de apoyo y la burocracia limitan su efectividad.
Tinta Nokuthula y Kolanisi Unathi	2023	Proponer un marco para superar las barreras que experimentan las personas con discapacidad que participan en actividades generadoras de ingresos en un taller protegido.	24 personas con discapacidad	Estudio exploratorio cualitativo	Observaciones y entrevistas semiestructuradas como métodos de recolección de datos, análisis de contenido de entrevistas transcritas	El estudio identificó barreras laborales para personas con discapacidad, como educación limitada y falta de habilidades. Las actividades generadoras de ingresos eran de baja demanda, lo que dificultaba su inclusión laboral. Se propuso un marco de intervención basado en CBR para mejorar su calidad de vida y promover su inclusión en el mercado laboral. Se recomienda validar estas estrategias con la participación de personas con discapacidad.
Tomas Boman, Anders	2020	Examinar el apoyo y la adaptación que	2268	Enfoque cuantitativo	Encuesta regular del mercado laboral	El estudio mostró que las necesidades de

Kjellberg, Berth Danermark y Eva Boman	necesitan las personas con cuatro tipos diferentes de discapacidad, ya sea en su lugar de trabajo o para ingresar al mercado laboral.	(AKU) y una encuesta adicional	apoyo y adaptación en el trabajo varían según el tipo de discapacidad. Las personas con discapacidades psicológicas requieren ajustes en el ritmo, horario y tareas, y algunos no empleados señalaron que podrían trabajar con un asistente personal. La falta de adaptación adecuada es una barrera significativa para la inclusión laboral. Aunque las adaptaciones no son costosas, las actitudes de los empleadores, especialmente hacia las discapacidades psicológicas, pueden influir en su disponibilidad. Se destacó la importancia de mejorar la accesibilidad laboral y superar barreras
--	--	-----------------------------------	---

						psicológicas y sociales para promover la inclusión.
Ariana Katherine Galarza Quito y Wendy Edith Farah Cedeño	2024	Sistematizar estudios relacionados con la inclusión laboral en el sector público en Ecuador para mejorarla calidad de vida y promover una sociedad inclusiva a partir de los resultados de estas investigaciones	Revisión de artículos	Revisión sistemática	Técnica análisis de contenido con carácter descriptivo	Los estudios sobre inclusión laboral en Ecuador muestran que existen varios obstáculos y factores que pueden ayudar a mejorar la integración de las personas con discapacidad. Entre los obstáculos más comunes están la falta de acceso a edificios y la infraestructura inadecuada, así como los prejuicios y la discriminación. También se mencionan problemas emocionales como la baja autoestima y el miedo al rechazo, y en el ámbito laboral, la falta de ajustes necesarios en los puestos de trabajo. Por otro lado, los factores que facilitan la

						<p>inclusión incluyen políticas inclusivas, apoyo de las instituciones, y adaptaciones en el entorno laboral, como el diseño de puestos de trabajo más accesibles. Además, la sensibilización de los empleados y las intervenciones psicológicas son clave para superar barreras emocionales. En general, aunque hay muchos retos, con las políticas adecuadas y ajustes en los lugares de trabajo, se puede lograr una mejor inclusión de las personas con discapacidad.</p>
Jennifer Zwicker, David B. Nicholas, Krystle Wittevrongel y	2019	Identificar explorar y priorizar sistemáticamente las barreras al empleo para	35 participantes	Enfoque Cualitativo	Grupos focales	El estigma hacia las personas con discapacidad dificulta su inclusión laboral, con barreras como la

Khayatzadeh- Mahani	personas con discapacidades del desarrollo, posibles soluciones políticas, y criterios para evaluar futuras iniciativas políticas desde el punto de vista de diversas partes interesadas	falta de accesibilidad y desincentivos en programas como el AISH. El estudio propuso soluciones como capacitar a los empleadores, ajustar programas de asistencia y crear más oportunidades de empleo accesibles. Además, se destacó la importancia de promover una cultura organizacional inclusiva y sensibilizar a la sociedad sobre las capacidades de las personas con discapacidad. La colaboración entre gobiernos, organizaciones y el sector privado es esencial para garantizar una mayor integración laboral y social.
------------------------	--	---

A partir del análisis de 57 artículos, se ha revelado un complejo panorama sobre las barreras y facilitadores que afectan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica. La tabla anterior presenta información relevante sobre los artículos seleccionados, incluyendo características principales como los autores, año de publicación, objetivo de la investigación, número de participantes, metodología e instrumentos utilizados. A continuación, se incluye otra tabla que detalla la cantidad y tipo de enfoques metodológicos empleados en los artículos finales.

Tabla 4.

Síntesis de un total de enfoque metodológico

Enfoque metodológico	Totalidad
Enfoque cualitativo	25 artículos
Enfoque cuantitativo	19 artículos
Revisiones sistemáticas	5 artículos
Enfoque mixto	8 artículos
Total.	57

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Se identificaron un total de 25 artículos que utilizan un enfoque cualitativo, lo que permite explorar a fondo las experiencias y percepciones de las personas con discapacidad en relación con las barreras y facilitadores que enfrentan en el ámbito laboral. Por otro lado, 19 artículos adoptan un enfoque cuantitativo, proporcionando datos numéricos que respaldan las conclusiones a través de análisis estadísticos sobre la inclusión laboral de este grupo. Además, 5 de los artículos son revisiones sistemáticas, que sintetizan y analizan los hallazgos de investigaciones previas, ofreciendo una visión más amplia y contextualizada de los desafíos y oportunidades que se presentan en este contexto.

Asimismo, 8 artículos emplean un enfoque mixto, combinando tanto métodos cualitativos como cuantitativos, lo que permite una comprensión más integral y rica de los fenómenos estudiados. Esta variedad en las metodologías resalta la diversidad de enfoques en la investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y enriquece el análisis general del tema. Cada enfoque aporta diferentes perspectivas y niveles de profundidad, contribuyendo a un panorama más amplio y matizado que puede informar futuras políticas y

prácticas para mejorar la inclusión laboral. En conjunto, estas investigaciones destacan no solo las barreras que limitan el acceso al empleo, sino también los facilitadores que pueden promover una mayor inclusión y participación en el mercado laboral.

Sub - ejes temáticos

Se identificaron sub-ejes temáticos clave en el campo de estudio a partir de una serie de preguntas específicas. Esta organización facilita el análisis y la presentación de la información. Cada sub-eje temático será explicado en detalle según los resultados obtenidos, los cuales también serán ilustrados mediante gráficos y tablas para una mejor comprensión. Los sub-ejes que se establecieron son:

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo?
- ¿Cómo se manifiesta la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad?
- ¿Cómo pueden las empresas mejorar la accesibilidad y adaptar el entorno laboral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad?
- ¿Qué leyes y normativas existen para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?

A continuación, se presentará una tabla con algunos artículos los cuales responden al primer sub-eje:

Primer sub – eje: Barreras principales de las Pcd para acceder al empleo

Tabla 5.

Artículos primer sub eje

Primer sub-eje	Artículos	Autores	Año
¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con	Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en	María del Carmen Santos, Mayela Sánchez y María de los Ángeles	2023

discapacidad para acceder al empleo?	situación de discapacidad.		
	Labor challenges of people with disabilities in food companies: Systematic review “Retos laborales de las personas con discapacidad en Empresas alimentarias: revisión sistemática”	Bravo, Gaby , Zumaran, jordano y De la Cruz José	2020
	Case study of a labor inclusion program for people with disabilities in the Mexican southeast “Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano”	Guadalupe Zimbrón y Noemí Ojeda	2021
	Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva.	Alberto Igirio, Marianella Marcucci y Viviana Aristizábal G	2021
	Inclusión laboral de personas con discapacidad en	Karolina García, Alberto Ramos y Gina Ramos	2021

empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021.		
Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador	Lucía Zambrano, Marina Mera, Virginia Navajas y Nuria Ceular	2021
“The Communicational Dimension for the Inclusion of People with Disabilities in Organization” La dimensión comunicacional para la inclusión de personas con discapacidad en la organización.	Ana Pereira y Gabriel de Abreu	2020
El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad	Edgar Ortiz y Peñaranta Soto	2020
“Towards inclusive workplaces Requirements for the inclusion of people with disabilities in small and medium sized organizations in the Global South” Hacia	Maria Fritz	2019

lugares de trabajo
 inclusivos Requisitos
 para la inclusión de
 personas con
 discapacidad en
 pequeñas y medianas
 organizaciones del Sur
 Global.

“Employment and
 inclusion of people with
 disabilities in
 Colombia” Empleo e
 inclusión de personas
 con discapacidad en
 Colombia.

Lorena Mendoza 2019

Nota. Fuente: Elaboración Propia

La tabla anterior permite identificar artículos relevantes que contribuyen a responder el primer sub-eje de la investigación. Cada artículo ha sido revisado exhaustivamente para asegurar que ofrezca respuestas y aporte valioso al desarrollo de este estudio.

A continuación, se responde al sub-eje.

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo?

Tabla 6.

Barreras principales de las personas con discapacidad para acceder al empleo

Tema	Descripción
Desconocimiento de normativas	El desconocimiento de normativas sobre el empleo con apoyo limita, en consecuencia, la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por lo tanto, es fundamental establecer regulaciones claras que respalden estas iniciativas, ya que esto garantizará una integración efectiva (Igirio et al., 2020).

Falta de sensibilización	La falta de sensibilización sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad limita la efectividad de los programas de integración. Es esencial promover la concienciación y mejorar la difusión para abordar barreras al empleo, como la falta de adaptaciones y apoyo adecuado (Zimbron y Ojeda, 2021).
Desigualdades en el Mercado Laboral	Las desigualdades en el mercado laboral para personas con discapacidad (PWD) persisten, con una baja tasa de empleo y un alto porcentaje de trabajadores sin contrato. Es esencial fomentar el emprendimiento y sensibilizar a los beneficios de contratar a PcD (Mendoza, 2019).
Falta de apoyo social y recursos	La falta de apoyo social y recursos para personas con discapacidad (PWD) limita su integración laboral. Es esencial establecer equipos de apoyo y revisar políticas laborales para facilitar su contratación (Mberu y Kabaria, 2023).

Nota. Identificación de las principales barreras según teóricos. Fuente: Igirio et al., (2020); Mendoza (2019); Zimbron y Ojeda (2021); y Mberu y Kabaria (2023).

A partir de la gráfica anterior, se evidencia que las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras que dificultan su acceso al empleo, especialmente en Latinoamérica. Un obstáculo clave es el desconocimiento de las normativas relacionadas con el empleo con apoyo, lo que restringe significativamente la inclusión laboral. Sin un marco regulatorio claro, las oportunidades para acceder a un entorno laboral justo y equitativo son limitadas (Igirio et al., 2020). Esta falta de regulación adecuada afecta la creación de una cultura laboral inclusiva que respalde a las personas con discapacidad.

Además, la falta de sensibilización empresarial es un factor crucial que agrava esta situación. Muchas empresas desconocen los beneficios de incluir a personas con discapacidad, lo que afecta negativamente la efectividad de los programas de integración. (Llorente et al., 2023), Para superar estas barreras, es esencial promover la concienciación sobre la importancia de la inclusión laboral, además de garantizar adaptaciones y apoyo adecuado en los entornos de trabajo (Zimbron y Ojeda, 2021). La creación de un ambiente laboral inclusivo debe ser una prioridad para fomentar la participación de este grupo en la fuerza laboral.

Las desigualdades en el mercado laboral también son una realidad persistente, reflejadas en la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad y en un alto porcentaje de quienes

trabajan sin contrato formal, perpetuando así la exclusión social. Es urgente sensibilizar a los empleadores y promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral para mejorar sus oportunidades de integración (Mendoza, 2019).

Finalmente, la falta de apoyo social y recursos constituye otra barrera importante. Es esencial implementar equipos de apoyo en las empresas que faciliten la inclusión y adaptación de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Revisar las políticas laborales existentes para alinearlas con las necesidades específicas de esta población es igualmente crucial (Chumo. Mberu y Kabaria, 2023). La adopción de estrategias integrales no solo beneficiará a las personas con discapacidad, sino que también contribuirá al crecimiento y enriquecimiento de las organizaciones que apuesten por la inclusión.

En resumen, las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo incluyen el desconocimiento de normativas, la falta de sensibilización empresarial, las desigualdades en el mercado laboral y la escasez de apoyo social y recursos. Superar estas barreras requiere regulaciones claras, una cultura de inclusión, sensibilización de los empleadores y un sólido apoyo en el entorno laboral.

Segundo sub – eje: Discriminación en los lugares de trabajo hacia las Pcd

A continuación, se presentará una tabla con algunos artículos los cuales responden al segundo sub-eje:

Tabla 7.

Artículos segundo sub eje

Segundo sub eje	Artículos	Autores	Año
¿Cómo se manifiesta la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad?	“Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector” Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne.	Michelle Tigrero y Fabian Cobo	2023
	Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries	Mónica Gallego y Luz Adriana	2023

“Desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para personas con discapacidad: evidencia para seis países latinoamericanos”		
Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.	José Luis Buitrago Corredor Julio César Martínez Castaño Adriana Laverde Galvis	2024
Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities “Priorizar barreras y soluciones para mejorar el empleo de personas con discapacidades del desarrollo”.	Isabel Villota y David Estacio	2022
Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador.	Lucía Zambrano, Marina Mera, Virginia Navajas y Nuria Ceular	2021
Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad.	María del Carmen Santos, Mayela Sánchez y María de los Ángeles	2023
Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial “Comecsa” cantón la libertad, año 2022.	Estefanía Quiroz	2023

Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.	Eugenia Gómez, Lucía Pérez, María López y Fernanda Medina	2020
Enforcement of work health and safety laws in services for people with disabilities: issues for policymakers and regulators “Cumplimiento de las leyes de salud y seguridad laboral en los servicios para personas con discapacidades: problemas para los responsables políticos y los reguladores”	Dru Marsh, Alan Hough & Christine Bigby	2024
Disability and employment: overview and highlights “Objetivos de equidad en el empleo: Cómo una empresa estatal recluta a personas con discapacidades”	Romero Natasha y Chacón Mary	2023

Nota. Fuente: Elaboración Propia

La tabla anterior facilita la identificación de artículos clave que apoyan el análisis del primer sub-eje de la investigación. Cada fuente ha sido seleccionada y revisada exhaustivamente, garantizando su relevancia y su contribución al desarrollo de este estudio.

A continuación, se da respuesta al segundo sub-eje.

¿Cómo se manifiesta la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad?

Seguidamente, se presenta una tabla que ayudara a tener una mayor claridad y explicación desde este segundo sub-eje.

Tabla 8.

Discriminación en los lugares de trabajo hacia las personas con discapacidad

Forma de discriminación	Descripción	Situaciones
Estigmatización y Prejuicios	Comentarios negativos hacia las capacidades de las Pcd Zimbrón y Ojeda (2021)	Compañeros de trabajo dudan de sus habilidades Tigero y Cobo (2023)
Aislamiento Social	Exclusión de actividades sociales y laborales Caiche y Guerrero (2024)	No invitar a reuniones de equipo o evitar la participación de las Pcd Estefanía Quiroz (2023)
Discriminación Salarial	Diferencias salariales injustificadas Mayela y Ángeles (2023)	Menor salario en comparación con sus demás compañeros Panchana Alexis (2023)
Falta de Conciencia	Desinformación sobre las discapacidades y derechos García, Ramos & Ramos (2021)	Desconocimiento de las capacidades de empleados Villota & Estacio (2022)

Nota. Identificación de las formas de discriminación según teóricos. Fuente: Zimbrón y Ojeda; (2021); Tigero y Cobo (2023); Estefanía Quiroz (2023); Villota & Estacio (2022); Panchana Alexis (2023); García, Ramos & Ramos (2021); Caiche y Guerrero (2024); y Mayela y Ángeles (2023).

A partir de la tabla anterior, se presenta como se manifiesta la discriminación hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo en Latinoamérica, donde es una realidad dolorosa y común que afecta a muchas personas en condición de discapacidad. Para comprender mejor esta problemática, es crucial analizar cómo la estigmatización, el aislamiento social, la discriminación salarial y la falta de conciencia se entrelazan en este contexto. Quiroz (2023)

Todo comienza con la estigmatización. Donde, Nieves (2021) mencionan que, en muchas culturas latinoamericanas, persisten prejuicios que llevan a las personas a dudar de las capacidades de quienes tienen alguna discapacidad. Esto puede manifestarse en comentarios despectivos o en miradas de desaprobación. Este tipo de actitudes no solo son hirientes, sino que crean un ambiente laboral hostil y desalentador. Como lo menciona Zimbrón y Ojeda (2021), estas percepciones negativas están profundamente arraigadas y afectan la autoestima y la confianza de las personas con discapacidad.

Este estigma, (Mera., et al 2021) afirman que, desafortunadamente suele llevar al aislamiento social. Muchas veces, los compañeros de trabajo eligen no invitar a sus colegas con discapacidad a reuniones o actividades de equipo. Este tipo de exclusión no solo priva a las personas de la oportunidad de socializar, sino que también les hace sentir como si no pertenecieran al grupo. Tigrero y Cobo (2023), destacan que esta soledad puede ser devastadora, ya que todos deben tener relaciones interpersonales para prosperar, tanto en lo personal como en lo profesional.

El aislamiento social que experimentan las personas con discapacidad puede llevar a la discriminación salarial, lo cual es un problema grave en el ámbito laboral. A menudo, estas personas reciben salarios significativamente más bajos que sus compañeros sin discapacidad. (Binimelis et al., 2024). Esto sucede porque muchos empleadores no reconocen el verdadero valor de su trabajo y su potencial. Según Galarza & Farah, (2024) al mantener estas prácticas discriminatorias, las empresas no solo afectan negativamente a los individuos, sino que también refuerzan la percepción de que las contribuciones de las personas con discapacidad son menos valiosas.

Finalmente, esta discriminación salarial está fuertemente ligada a la falta de conciencia. En Latinoamérica, muchos empleadores y colegas no están suficientemente informados sobre las habilidades y derechos de las personas con discapacidad. Aguayo & Valencia (2021). La falta de capacitación y sensibilización dentro de las empresas crea un caldo de cultivo para el estigma y la discriminación. Mayela & Ángeles (2023) subrayan que esta desinformación no solo impide que las personas con discapacidad sean vistas como lo que realmente son: profesionales talentosos y capaces, sino que también influye la exclusión en el campo laboral.

En resumen, la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad en Latinoamérica se manifiesta a través de algunos factores como es la estigmatización, el aislamiento social, la discriminación salarial y la falta de conciencia, entre otros.

De este modo, es fundamental promover un entorno laboral inclusivo y equitativo que beneficie a las personas con discapacidad, para que las diferentes organizaciones estas compuestas con una diversidad de talentos y perspectivas. Ya que, todas las personas con discapacidad deben ser valorados y respetados en el entorno laboral.

Tercer sub – eje: Aspectos para mejorar la accesibilidad laboral para Pcd

A continuación, se presentará una tabla con algunos artículos los cuales responden al tercer sub eje:

Tabla 9.

Artículos tercer sub eje

Tercer sub eje	Artículos	Autores	Año
	Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities “Factores e interacciones clave que influyen resultados laborales exitosos para las personas con discapacidades”.	Choro Rosa y Auncanshala Lurdes	2024
¿Cómo pueden las empresas mejorar la accesibilidad y adaptar el entorno laboral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad?	Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: un análisis de derecho comparado entre México y Colombia.	Fernanda Brand	2024
	Disability and employment: overview and highlights “Objetivos de equidad en el empleo: Cómo una empresa estatal recluta a personas con discapacidades”	Romero Natasha y Chacón Mary	2023

“Working Inclusion: A Pending Commitment of Organizations towards People with Disabilities”	Daniela Camacho, Patricia Gallego y Adriana Rubio	2023
Inclusión Laboral: Un Compromiso Pendiente de las Organizaciones hacia las Personas con Discapacidad		
Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers “Mayor disposición de los empleadores a contratar personas con discapacidad: la perspectiva de los proveedores de servicios de empleo para personas con discapacidad”	Ivy Chumo, Caroline Kabaria y Bendición Mberu	2023
Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.	José Luis Buitrago Corredor Julio César Martínez Castaño Adriana Laverde Galvis	2024
“Towards inclusive workplaces Requirements for the inclusion of people with disabilities in small	Maria Fritz	2019

and medium sized organizations in the Global South” Hacia lugares de trabajo inclusivos
 Requisitos para la inclusión de personas con discapacidad en pequeñas y medianas organizaciones del Sur Global.

Nota. Fuente: Elaboración Propia

A través de la tabla anterior, se identificaron artículos que permiten responder al primer sub-eje de la investigación de manera efectiva. Esta selección, basada en una revisión exhaustiva, garantiza que los estudios incluidos aporten respuestas valiosas y fundamenten el análisis.

Seguidamente, se presenta el tercer sub-eje:

¿Cómo pueden las empresas mejorar la accesibilidad y adaptar el entorno laboral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad?

Tabla 10.

Aspectos para mejorar la accesibilidad para fomentar la inclusión laboral en Pcd

Áreas de mejora	Acciones específicas
Capacitación y Sensibilización	La inclusión laboral de personas con discapacidad enfrenta importantes desafíos a pesar de leyes y beneficios tributarios. Aunque las empresas reconocen el valor de la diversidad, persisten barreras como la desinformación y la falta de sensibilización (Arismendi, 2023). La capacitación ha demostrado ser clave para que las personas con discapacidad superen el estigma social y muestren sus capacidades, mientras que el liderazgo comprometido y los ajustes razonables son esenciales para garantizar ambientes laborales inclusivos (Quiroz, 2023).
Políticas Inclusivas	Las políticas inclusivas enfrentan desafíos significativos, como la falta de condiciones laborales dignas, la limitada implementación

del Empleo Protegido y la confusión conceptual en la legislación (Arteaga et al., 2023)

A pesar de avances normativos, persisten barreras como el desconocimiento de derechos laborales y los estigmas sociales. En el ámbito empresarial, se han logrado avances con la adaptación de espacios, capacitación y cumplimiento de normativas, pero aún es necesario fortalecer estas acciones (Valencia, 2021).

Para mejorar la inclusión laboral, se propone adaptar espacios, implementar programas de formación y promover la sensibilización en empleadores y empleados. Estas medidas no solo benefician a las personas con discapacidad, sino que también fortalecen la productividad y la innovación en las organizaciones (Yepes, 2021).

Colaboración con Organizaciones de Personas con Discapacidad	<p>La inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) genera beneficios tanto sociales como empresariales. Estudios demuestran que su contratación mejora el desempeño organizacional y refuerza la reputación corporativa, mientras que las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) impactan positivamente en el rendimiento y percepción pública (Quintana & Jurado, 2024). El modelo de Percepción sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PILPD) destaca factores clave como infraestructura, tecnología y actitudes organizacionales. Aunque requiere ajustes, ofrece una base sólida para diseñar programas que impulsen su integración (Pérez, Magaña & Guzmán, 2021).</p> <p>Programas como el CREE enfrentan desafíos por falta de difusión y seguimiento, limitando su impacto. La colaboración entre empresas, el Estado y organizaciones como el CONADIS es crucial para adaptar espacios laborales, ofrecer incentivos y sensibilizar sobre la discapacidad (Zimbrón & Ojeda, 2021)</p>
--	--

Nota. Identificación de áreas de mejora según teóricos. Fuente: Arismendi, (2023). Zimbrón y Ojeda (2021); Pérez, Magaña & Guzmán, (2021); Quintana & Jurado, (2024); Yepes, (2021); (Valencia, 2021); Arteaga et al., (2023) y Quiroz, (2023).

De acuerdo, a la tabla anteriormente estipulada y dar respuesta al sub-eje, es importante fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral, las empresas en Latinoamérica pueden llevar a cabo diversas acciones que realmente marquen la diferencia.

En primer lugar, a pesar de los avances legislativos y los beneficios fiscales disponibles, la inclusión laboral de personas con discapacidad sigue enfrentando desafíos significativos. Entre las barreras persistentes se encuentran la falta de sensibilización y el desconocimiento, que limitan el acceso de este grupo al empleo (Arismendi, 2023). La capacitación resulta fundamental para que las personas con discapacidad puedan superar el estigma social y demostrar sus habilidades, mientras que un liderazgo comprometido y la implementación de ajustes razonables son esenciales para asegurar ambientes laborales inclusivos (Quiroz, 2023).

Las políticas inclusivas aún enfrentan importantes dificultades, como la falta de condiciones laborales adecuadas, la escasa Implementación del Empleo Protegido y la confusión sobre la legislación en torno a la inclusión (Arteaga et al., 2023). Aunque existen avances normativos, persisten obstáculos como la falta de conocimiento sobre los derechos laborales y los prejuicios sociales. A nivel empresarial, aunque se han logrado avances en la adaptación de espacios y el cumplimiento de las normativas, es necesario seguir fortaleciendo estas medidas (Valencia, 2021). Para mejorar la inclusión laboral, es crucial sensibilizar a empleadores y empleados, adaptar los espacios de trabajo y ofrecer programas de formación, lo que no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también mejora la productividad y la innovación de las empresas (Yepes, 2021).

En cuanto a la colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, se observan beneficios tanto a nivel social como empresarial. La contratación de personas con discapacidad no solo mejora el desempeño de las empresas, sino que también fortalece su reputación. Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tienen un efecto positivo en el rendimiento organizacional y en la percepción pública (Quintana & Jurado, 2024). El modelo de Percepción sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PILPD) subraya la importancia de factores como la infraestructura, la tecnología y las actitudes organizacionales,

aunque aún se requiere ajustar el modelo para maximizar su efectividad (Pérez, Magaña & Guzmán, 2021). Además, programas como el CREE enfrentan desafíos debido a la falta de difusión y seguimiento, lo que limita su impacto. La colaboración entre empresas, el Estado y organizaciones como el CONADIS es esencial para adaptar los espacios laborales, ofrecer incentivos y sensibilizar sobre la discapacidad (Zimbrón & Ojeda, 2021).

En resumen, las diferentes organizaciones en Latinoamérica pueden adaptar diferentes acciones o actividades, de tal modo ayude a promover la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, lo cual puede generar impactos positivos para un buen ambiente laboral y una buena adaptación a esta población.

Cuarto sub – eje: Actitudes de los empleadores para la contratación de Pcd

A continuación, se presentará una tabla con algunos artículos los cuales responden al cuarto sub eje:

Tabla 11.

Artículos cuarto sub eje

Cuarto sub-eje	Artículos	Autores	Año
¿Cuáles son las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad?	Employers' Attitudes Towards Individuals With a Physical Disability During the Hiring Process "Actitudes de los empleadores hacia personas con discapacidad física durante el proceso de contratación"	Michal Waisman	2020
	Inclusión social de las personas con discapacidad en el empleo: ¿qué se necesita para apoyar socialmente a las personas empleadas con	Ivy Chumo, Caroline Kabaria y Bendición Mberu	2023

discapacidad en el mercado
laboral?

<p>“The Communicational Dimension for the Inclusion of People with Disabilities in Organization” La dimensión comunicacional para la inclusión de personas con discapacidad en la organización.</p>	<p>Ana Pereira y Gabriel de Abreu</p>	<p>2020</p>
---	---	-------------

<p>“Workplace Accessibility for Employees with Autism and its Associations with Work Performance and Self- Efficacy” Accesibilidad al lugar de trabajo para empleados con autismo y sus asociaciones con el desempeño laboral y la autoeficacia.</p>	<p>Michal Waisman</p>	<p>2020</p>
--	-----------------------	-------------

<p>The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability “La necesidad de apoyo y adaptación en el lugar de trabajo entre personas con diferentes tipos de discapacidades y Capacidad de trabajo reducida”.</p>	<p>Boman, Kjellberg, Alexis Danermark, Maria Boman.</p>	<p>2020</p>
--	---	-------------

Nota. Fuente: Elaboración Propia

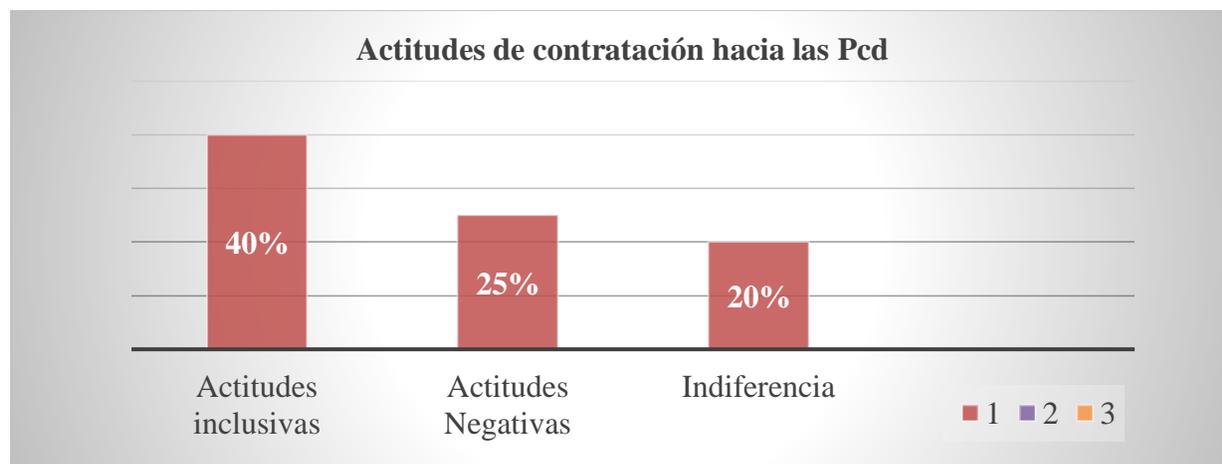
La tabla anterior recopila artículos que proporcionan antecedentes esenciales para abordar el primer sub-eje de la investigación. Cada fuente fue revisada rigurosamente, garantizando que su contenido sea relevante y aporte profundidad al contexto de este estudio.

A su vez, el cuarto sub-eje fue establecido como:

¿Cuáles son las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad?

Gráfico 5.

Actitudes para la contratación de Pcd



Nota. Identificación de actitudes de contratación según teóricos. Fuente: Yepes (2021); Cocachin (2022); y Nuñez (2021).

A partir de la gráfica anterior el sub-eje menciona como las actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad (PcD) en Latinoamérica reflejan una mezcla de oportunidades y desafíos que afectan la inclusión laboral de esta población.

Por un lado, un 40% de los gerentes reconoce los beneficios de contar con un entorno laboral diverso y valora la inclusión. Esto es alentador, ya que estos líderes no solo entienden que incluir a personas con discapacidad es una responsabilidad social, sino que también ven cómo esto puede mejorar el clima dentro de sus organizaciones. La investigación de Yepes, (2021) respalda esta idea, señalando que una cultura inclusiva puede fortalecer la competitividad de las empresas.

Sin embargo, la realidad es más compleja. Un 25% de los gerentes tiene actitudes negativas que pueden obstaculizar la contratación de PcD. Esta parte de los empleadores mantiene prejuicios que les hacen dudar de las capacidades de las personas con discapacidad para

realizar tareas laborales. (Márquez et al., 2020). Este panorama se ve agravado por la falta de cumplimiento de leyes que protegen los derechos laborales de esta población, como señala Cocachin (2022), sin una fiscalización efectiva, muchas empresas pueden evadir su responsabilidad, perpetuando estigmas y creando barreras que limitan el acceso al empleo.

A su vez, un 20% de los gerentes se muestra indiferente ante la inclusión, lo cual es preocupante. Esta falta de interés puede frenar el avance hacia un entorno laboral inclusivo, ya que no se generan iniciativas que promuevan la contratación de PcD. Aunque las políticas públicas han hecho una diferencia positiva en la inclusión laboral, como lo menciona Nuñez, (2021), se necesita un esfuerzo constante para cambiar la mentalidad en el sector privado. Campañas de concientización son esenciales para abordar la necesidad de un cambio cultural en las empresas. (Boman et al., 2020).

En resumen, aunque hay un número significativo de organizaciones que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad, las actitudes negativas y la indiferencia siguen siendo barreras que limitan las oportunidades para esta población en Latinoamérica. Para lograr un cambio real y efectivo, es crucial que el Estado, las empresas y la sociedad trabajen juntos, y de esta manera fomentar la educación y la capacitación laboral específicamente en las malas contrataciones y actitudes en este proceso hacia las personas con discapacidad.

Quinto sub – eje: Normatividad que promueven la inclusión laboral en PcD

A continuación, se presentará una tabla con algunos artículos los cuales responden al quinto sub eje:

Tabla 12.

Artículos quinto sub eje

Quinto sub-eje	Artículos	Autores	Año
¿Qué leyes y normativas existen para promover la inclusión laboral de	Enforcement of work health and safety laws in services for people with disabilities: issues for policymakers and regulators “Cumplimiento de las leyes de salud y seguridad laboral en los servicios para	Dru Marsh, Alan Hough & Christine Bigby	2024

personas con discapacidad?	personas con discapacidades: problemas para los responsables políticos y los reguladores”		
Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.	José Luis Buitrago Corredor Julio César Martínez Castaño Adriana Laverde Galvis	2024	
Políticas públicas e inclusión laboral: estrategias de empleo para personas con discapacidad en Ecuador	Lisette Caiche y Andrés Guerrero	2024	
Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador.	Lucía Zambrano, Marina Mera, Virginia Navajas y Nuria Ceular	2021	
Reflection on the application of the Consolidated Framework for Implementation Research to a national policy to improve inclusion of people with disabilities “Reflexión sobre la aplicación del Marco Consolidado para Implementación Investigación de una política nacional para mejorar la inclusión de personas con discapacidad”	Delphine Labbé, , Amy Heider, Yochai Eisenberg, Robert Gould y Robin Jones	2024	

Identificación de barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana	Diego Hernando Diaz Bohórquez	2022
Políticas públicas de empleo para personas con discapacidad. Un análisis crítico sobre las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata	Núñez, Paola Angélica.	2021

Nota. Fuente: Elaboración Propia

La tabla anterior sintetiza los artículos más relevantes que responden al primer sub-eje, producto de una revisión detallada. Esto asegura que cada fuente contribuya de manera significativa a los objetivos de la investigación y al marco teórico establecido.

Y como ultimo sub-eje ¿Qué leyes y normativas existen para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Tabla 13.

Leyes y normativas que promueven la inclusión laboral en Pcd

País	Normatividad	Descripción
Colombia	Ley 1618 de 2013	Esta ley establece medidas para garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, incluyendo el acceso al empleo. Promueve la creación de políticas públicas que aseguren la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (Ortiz & Soto 2019) &

Ecuador	Ley Orgánica de Discapacidades (LODIS)	La LODIS garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad, estableciendo que las empresas deben contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad. También contempla incentivos para obstáculos y ajustes razonables en los lugares de trabajo. (Arteaga et al., 2023)
México	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Esta ley establece las bases para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, promoviendo de no discriminación y accesibilidad. Incluye disposiciones sobre cuotas de empleo e incentivos fiscales para empresas que contraten a personas con discapacidad. (Brand, 2024) & Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
Chile	Ley 21.015	Esta ley establece que las empresas con más de 100 trabajadores deben contar con al menos un 1% de su plantilla ocupada por personas con discapacidad. También fomentará la adaptación de los lugares de trabajo para garantizar la inclusión laboral. (Camacho et al., 2023 & Garcias et al., 2021).
Perú	Ley 29973	Esta ley promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, estableciendo cuotas de empleo y medidas de accesibilidad para la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de estas personas. (Caiche y Guerrero 2024)

Nota. Identificación de normativa que apruebe la inclusión laboral según teóricos. Fuente: Camacho et al., (2023); Arteaga et al., (2023); Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; (Brand, 2024); Chumo et al., (2023); Caiche y Guerrero (2024); Ortiz y Soto (2019); y Garcias et al., (2021).

A través de esta ilustración de acuerdo con las leyes que promueven la inclusión laboral en Latinoamérica, varias leyes buscan promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo un marco normativo que garantice sus derechos y fomente su participación en el mercado laboral. Por ejemplo, en Colombia, la Ley 1618 de 2013 establece medidas para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, garantizando igualdad de oportunidades. (Camacho et al., 2023). Por otro lado, en Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades promueve la contratación de un porcentaje de personas con discapacidad en las empresas, ofreciendo incentivos a los empleadores para facilitar su integración laboral.

En México, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece la obligación de las empresas de fomentar la inclusión laboral, garantizando derechos y promoviendo accesibilidad en el entorno laboral. Esta ley se complementa con la Ley Federal del Trabajo, que también incluye disposiciones específicas para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad (Chumo et al., 2023). En Chile, la Ley 21.015 establece un 1% de cuota de empleo para personas con discapacidad en empresas con más de 100 trabajadores, lo que busca incentivar su inclusión en el mercado laboral.

Por su parte, Perú cuenta con la Ley 29973, que promueve la inclusión laboral a través de cuotas y ajustes razonables en el entorno laboral (Arismendi, 2023). A pesar de que existen estas normativas, los resultados de un estudio indican que solo el 49% de las empresas conocen estas leyes, y la inclusión laboral sigue siendo limitada, con un 55.5% de las organizaciones mostrando un nivel medio de inclusión (Caiche & Guerrero, 2024).

Además, la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha propuesto como una estrategia efectiva para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de las leyes y beneficios tributarios disponibles, las oportunidades laborales para este grupo continúan siendo escasas (Ortiz & Soto, 2019). Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones no solo conozcan las leyes, sino que también implementen prácticas efectivas que fomenten un ambiente laboral inclusivo. Esto no solo beneficiaría a las personas con discapacidad, sino que también fortalecería la competitividad de las empresas (Garcias et al., 2021).

En conclusión, aunque existen diversas leyes que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica, la falta de conocimiento y la aplicación efectiva de estas normativas limitan las oportunidades de empleo para este grupo. (Laberde et al., 2024). Así,

es esencial que tanto las empresas como los responsables de políticas trabajen en conjunto para mejorar la implementación de estas leyes y fomentar una cultura de inclusión laboral en todos los sectores. Chumo, (2023).

De esta forma, los anteriores sub-ejes temáticos ofrecen una visión clara sobre cómo los facilitadores y las barreras afectan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica. Estas personas enfrentan obstáculos significativos, como el desconocimiento de normativas y la falta de sensibilización entre los empleadores, además de desigualdades en el mercado laboral y escaso apoyo social.

Para avanzar hacia un entorno más inclusivo, es esencial establecer regulaciones claras y sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de mejorar la accesibilidad. Esto no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece la cultura organizacional.

No obstante, la discriminación, la estigmatización y el aislamiento social siguen limitando las oportunidades laborales. Las actitudes de los empleadores son determinantes, y es crucial que adopten una mentalidad abierta hacia la contratación de personas con discapacidad. La formación en este sentido puede ayudar a derribar prejuicios.

Finalmente, contar con leyes efectivas es fundamental para generar cambios significativos. La colaboración entre el Estado, las empresas y la sociedad civil es clave para crear un entorno laboral que celebre la diversidad y promueva la inclusión.

Discusión

Los estudios analizados evidencian que la inclusión laboral de personas con discapacidad continúa siendo un desafío en Latinoamérica. Aunque en los últimos años se han logrado avances significativos, persisten numerosas barreras que dificultan su acceso y permanencia en el empleo, afectando directamente su calidad de vida. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con discapacidad tienen hasta un 50 % menos de posibilidades de obtener un empleo en comparación con quienes no presentan discapacidad, lo que refleja la exclusión que aún enfrentan en el ámbito laboral (OIT, 2020).

En este contexto, los hallazgos resaltan la urgencia de implementar medidas concretas para garantizar igualdad de oportunidades laborales. La inclusión efectiva requiere un esfuerzo conjunto entre el sector público y privado, mediante la creación de entornos accesibles, el suministro de apoyos adecuados y la promoción de una cultura laboral más equitativa y diversa.

Desde un enfoque psicológico, el empleo no solo es una fuente de ingresos, sino también un factor clave en la construcción de la identidad, la autoestima y el bienestar emocional de las personas con discapacidad. Contar con un entorno laboral donde se reconozcan sus habilidades, se fomente la autonomía y se brinden oportunidades de desarrollo profesional contribuye a su motivación y sentido de pertenencia. Estudios recientes destacan que un ambiente de trabajo inclusivo no solo impacta positivamente en el desempeño individual, sino que también mejora la dinámica y la productividad del equipo (Jones et al., 2024).

Uno de los principales obstáculos identificados en la literatura es el estigma y la discriminación persistente en el ámbito laboral. Investigaciones como la de Álvaro et al. (2019) indican que muchos empleadores mantienen percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad, lo que genera actitudes negativas y restringe sus oportunidades de empleo. Esta situación, además de limitar su acceso al mercado laboral, repercute en su autoestima y confianza (Fernández & Morales, 2021).

A nivel normativo, varios países de América Latina, como Colombia, Ecuador, México, Chile y Perú, han implementado leyes para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas regulaciones incluyen medidas como cuotas de contratación, incentivos fiscales y la necesidad de realizar adaptaciones en los espacios de trabajo (Camacho et al., 2023). Sin embargo, a pesar de las leyes, su implementación efectiva sigue siendo un reto. Según Caiche

y Guerrero (2024), muchas empresas desconocen o no cumplen con estas disposiciones, lo que limita su impacto real.

Aunque las normativas existen, la falta de accesibilidad sigue siendo una de las principales barreras para la inclusión. Según Hernández et al. (2022), un alto porcentaje de empresas no ha realizado los ajustes necesarios en sus instalaciones, lo que crea un entorno excluyente para las personas con discapacidad. Además, la falta de conciencia sobre sus necesidades específicas impide la implementación de medidas efectivas que faciliten su plena participación en el ámbito laboral.

A esta problemática se suman los prejuicios y estereotipos, que siguen siendo un obstáculo relevante. Estos prejuicios, alimentados por la falta de normalización de la presencia de personas con discapacidad en muchos entornos laborales, refuerzan la desinformación y el temor infundado sobre su desempeño laboral (Maldonado & Peña, 2020). Además, factores adicionales como la escasa educación inclusiva y la alta informalidad laboral en la región empeoran la situación, haciendo que las personas con discapacidad enfrenten una doble discriminación que las excluye aún más del mercado laboral (ONU, 2018; CEPAL, 2019).

Otra barrera relevante es la escasez de oportunidades de formación y desarrollo profesional para personas con discapacidad. Martínez & Castro (2023) señalan que muchas organizaciones carecen de programas de capacitación que respondan a las necesidades específicas de este grupo, lo que limita sus posibilidades de crecimiento dentro de las empresas. Esta situación no solo afecta la proyección laboral de las personas con discapacidad, sino que también implica una pérdida de talento valioso para las organizaciones.

Para cambiar esta realidad, es clave transformar la forma en que la sociedad percibe la discapacidad. Esto implica hacer ajustes razonables en los espacios de trabajo, mejorar la conexión entre educación y empleo, y fomentar una cultura laboral inclusiva donde todas las personas puedan desarrollar sus habilidades y aportar al crecimiento de las empresas (González, 2021).

No obstante, también se han identificado factores facilitadores de la inclusión laboral. La implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha demostrado ser una estrategia eficaz. Según López (2022), las empresas que han incorporado un enfoque de RSE no solo han mejorado su imagen corporativa, sino que también han experimentado un aumento en la productividad y satisfacción de sus empleados. Esto sugiere que una cultura organizacional

inclusiva beneficia que tanto a las personas con discapacidad como al desempeño general de la empresa.

De esta manera, la presente revisión sistemática también muestra que la sensibilización y la educación son fundamentales para cambiar las actitudes hacia las personas con discapacidad. La formación de empleados y gerentes sobre inclusión y diversidad puede ayudar a derribar los mitos y estigmas asociados con la discapacidad (González & Stang, 2021).

Aunque la inclusión laboral mejora el desempeño empresarial y la reputación corporativa (Segovia et al., 2017), aún existen vacíos en la investigación. Aspectos como la relación entre discapacidad, género e interculturalidad han sido poco explorados, lo que limita la comprensión del problema y la formulación de estrategias más efectivas. Además, muchas investigaciones se centran en sectores específicos, dejando de lado otros ámbitos que podrían ofrecer mayores oportunidades de empleo para personas con discapacidad (Maldonado & Peña, 2020).

Donde, la sensibilización y educación sobre diversidad e inclusión emergen como elementos clave para transformar las percepciones y reducir el estigma en el entorno laboral. Silva et al., (2021) destacan que las empresas que han implementado programas de formación en inclusión han logrado una mayor aceptación y colaboración entre empleados con y sin discapacidad, favoreciendo un clima laboral más armonioso.

En resumen, Según Gómez et al., (2020). A medida que la sociedad avanza, es crucial que los empleadores, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil trabajen juntos para crear entornos laborales inclusivos y accesibles, en donde se debe priorizar la formación y sensibilización, así como la implementación efectiva de políticas inclusivas, para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades laborales significativas y equitativas (Zambrano et al., 2021).

Esto depende de tres pilares fundamentales: la educación, la salud y las leyes. Sin una formación accesible, es difícil acceder a trabajos dignos (UNESCO, 2021), y sin atención médica adecuada, mantenerse en el empleo puede volverse un reto (OIT, 2022).

Los resultados de esta investigación evidencian que la inclusión laboral de personas con discapacidad requiere más que la eliminación de barreras físicas y estructurales; es fundamental transformar las percepciones y actitudes que limitan su acceso al empleo. Como señala Gómez et al. (2020), estos factores sociales y culturales siguen representando desafíos significativos en el ámbito laboral.

En América Latina, cada país ha adoptado diferentes estrategias para abordar este desafío. Chile, por ejemplo, ha fortalecido la fiscalización del cumplimiento de las normativas de inclusión, mientras que Ecuador y Perú han implementado cuotas laborales más estrictas para garantizar la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, la verdadera efectividad de estas políticas depende de su correcta aplicación y del acceso a programas de capacitación y sensibilización que faciliten la inserción laboral de este grupo (Zambrano et al., 2021).

A pesar de estos avances, aún existen dificultades que limitan la integración real de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En México, la falta de ajustes razonables en los espacios de trabajo sigue siendo un obstáculo importante, mientras que en Colombia la fiscalización de las normativas no siempre es efectiva, lo que reduce su impacto (Pérez et al., 2022). Estas diferencias muestran que no basta con establecer leyes o programas de inclusión, sino que es necesario garantizar su cumplimiento y evaluar sus resultados en la práctica.

Por ello, es fundamental que los gobiernos, empleadores y la sociedad trabajen de manera conjunta para que las políticas de inclusión no se queden solo en el papel, sino que realmente generen oportunidades laborales equitativas. Además, es clave escuchar y considerar las experiencias de las personas con discapacidad en cada país, ya que sus necesidades varían según el contexto social, económico y cultural. Solo así será posible diseñar estrategias más efectivas y garantizar una inclusión laboral real y sostenible (López & Ramírez, 2023).

En resumen, la inclusión laboral de personas con discapacidad requiere un enfoque diverso que no solo aborde las barreras estructurales, sino que también se centre en cambiar las percepciones y actitudes hacia este grupo. (Gómez et al., 2020). En síntesis, la inclusión laboral de personas con discapacidad requiere un enfoque integral que no solo aborde las barreras estructurales, sino que también transforme las percepciones y actitudes en el entorno de trabajo (Gómez et al., 2020). El análisis de los estudios revisados permitió identificar diversas estrategias, desde políticas públicas hasta iniciativas del sector privado y el trabajo de organizaciones no gubernamentales (ONG).

A pesar de los avances en la legislación, en países de ingresos bajos y medianos la implementación de ajustes razonables sigue siendo deficiente, lo que perpetúa la exclusión laboral de este grupo (Caiche & Guerrero, 2024). En respuesta a esta problemática, las ONG y algunas empresas han desarrollado estrategias alternativas, como la implementación de microseguros y programas de mentoría, que han demostrado ser efectivas en contextos donde la

acción gubernamental es limitada (Ortiz & Soto, 2019). Donde, el análisis comparativo entre personas con y sin discapacidad en el acceso al empleo reveló desigualdades significativas. Las tasas de desempleo entre personas con discapacidad siguen siendo mucho más altas, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales y actitudinales en el mercado laboral (Fernández & Morales, 2021). Sin embargo, en algunos contextos, la implementación de cuotas de contratación y adaptaciones en los espacios de trabajo ha logrado avances concretos en la inclusión laboral (Camacho et al., 2023).

Desde la psicología del trabajo, se ha demostrado que sentirse valorado y tener posibilidades reales de crecimiento impacta de manera positiva en la motivación y el bienestar en el empleo (Alajlan, 2019). Para enfrentar estos desafíos, muchas empresas han comenzado a generar espacios más inclusivos a través de capacitaciones en diversidad, adaptaciones en el entorno de trabajo y la promoción de equipos diversos. Estas acciones no solo benefician a los trabajadores con discapacidad, sino que también enriquecen el ambiente laboral y fortalecen la productividad (Malinche, 2018).

Por otra parte, desde las investigaciones analizadas resaltan la necesidad de transformar las percepciones dentro de los entornos laborales. En este sentido, estudios como el de Pinilla et al. (2022) subraya que la percepción de autonomía y competencia influye directamente en la motivación y el bienestar laboral. A partir de estos hallazgos, algunas organizaciones han implementado estrategias para generar cambios en la cultura empresarial, tales como auditorías de accesibilidad, la creación de comités internos de inclusión y programas de sensibilización (Hernández et al., 2022).

En conclusión, la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es una cuestión de equidad, sino que también aporta beneficios significativos tanto a la sociedad como al entorno laboral y al bienestar mental de las personas involucradas. Aunque se han logrado avances importantes, este grupo continúa enfrentando obstáculos que dificultan su acceso a empleos dignos. Es esencial no solo eliminar barreras físicas y legales, sino también transformar la percepción de la inclusión laboral, fomentando espacios donde todas las personas, con o sin discapacidad, puedan desarrollarse plenamente en su entorno profesional.

De esta manera, para alcanzar una inclusión laboral real, no solo es necesario eliminar barreras evidentes, sino también transformar las prácticas en las organizaciones. Esto incluye implementar modelos de gestión inclusivos, crear indicadores para monitorear la retención y

desempeño de empleados con discapacidad, y colaborar con entidades que favorezcan su capacitación y empleabilidad. Al aplicar estas estrategias basadas en datos y experiencias previas, la inclusión dejará de ser solo un objetivo y se convertirá en un cambio concreto y verificable en el ámbito laboral.

La inclusión laboral de personas con discapacidad requiere un abordaje que trascienda el cumplimiento normativo, considerando los factores que inciden en su bienestar emocional, motivación y adaptación al entorno de trabajo. Las investigaciones analizadas indican que las barreras en el ámbito laboral afectan significativamente su salud mental y desempeño, lo que enfatiza la necesidad de promover un ambiente que refuerce su autonomía, competencia y sentido de pertenencia. Teorías sobre el bienestar psicológico y la resiliencia laboral sugieren que espacios inclusivos fortalecen la confianza y reducen el estrés, facilitando una integración más efectiva.

Asimismo, la psicología organizacional señala que la cultura corporativa influye directamente en la experiencia y desempeño de estos trabajadores. Estrategias como el liderazgo inclusivo, la formación en diversidad y la adecuación de funciones, respaldadas por estudios empíricos, contribuyen a su mejor integración. La revisión sistemática destaca la importancia de implementar intervenciones fundamentadas en evidencia que garanticen ambientes laborales equitativos, seguros y motivadores, promoviendo así su desarrollo profesional y bienestar emocional dentro de las organizaciones.

Conclusiones

Esta investigación ha puesto de manifiesto tanto las barreras como los facilitadores que enfrentan las personas con discapacidad para acceder y mantenerse en el mercado laboral en Latinoamérica. Un desafío significativo identificado es la persistencia del estigma y la discriminación en los lugares de trabajo. A pesar de la existencia de legislaciones que promueven la igualdad de oportunidades, como las leyes de inclusión en Chile y México, el estigma sigue siendo una barrera que limita no solo el acceso al empleo, sino también las posibilidades de avance dentro de las organizaciones, lo que afecta la inclusión laboral de este grupo.

Al explorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se observa que, aunque ha habido avances en las normativas y políticas, todavía existen obstáculos significativos que afectan las oportunidades laborales de este grupo. El estigma social sigue siendo un problema relevante, ya que muchas personas con discapacidad deben enfrentar prejuicios y suposiciones negativas sobre sus capacidades. Estas creencias no solo limitan las oportunidades de trabajo, sino que perpetúan un ciclo de exclusión. La educación y sensibilización son fundamentales para cambiar estas percepciones y promover una inclusión efectiva.

En cuanto a los facilitadores, se ha identificado que, en varias organizaciones de Latinoamérica, los programas de capacitación inclusiva pueden tener un impacto positivo, no solo en la inclusión de personas con discapacidad, sino también en la mejora del ambiente laboral en general. Estos programas generan un entorno de trabajo más inclusivo, lo que favorece la cohesión y satisfacción entre todos los colaboradores.

Otro aspecto crucial es la falta de adaptaciones en los lugares de trabajo. Aunque las leyes exigen ajustes razonables, muchas empresas aún no los implementan, lo que coloca a las personas con discapacidad en una situación desfavorecida. Esto resalta la necesidad de un seguimiento más estricto de las leyes existentes y del compromiso real de los empleadores para hacer sus espacios de trabajo inclusivos. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede ser una herramienta esencial en este sentido, ya que no solo permite cumplir con las obligaciones legales, sino que también mejora la productividad y el ambiente laboral.

La formación y el desarrollo profesional son áreas que requieren atención urgente. La falta de programas diseñados específicamente para capacitar a las personas con discapacidad restringe su desarrollo de habilidades y limita sus oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones. Ofrecer formación adaptada es crucial para empoderar a este grupo,

permitiéndoles no solo participar en el mercado laboral, sino también contribuir de manera significativa. Esto beneficia tanto a las personas con discapacidad como a las empresas, que ganan una gama más amplia de perspectivas y habilidades.

Además, la creación de comités de diversidad e inclusión ha demostrado ser una estrategia efectiva. Al involucrar a empleados con y sin discapacidad en la formulación de políticas inclusivas, se genera un sentido de pertenencia y comunidad, lo cual es fundamental para un entorno de trabajo saludable. La inclusión laboral debe ser vista como una responsabilidad compartida que requiere un esfuerzo conjunto entre gobiernos, organizaciones y la sociedad en general, mejorando la implementación de políticas y promoviendo un ambiente en el que todos se sientan valorados.

Las experiencias de las personas con discapacidad son esenciales para comprender las realidades que enfrentan en el ámbito laboral. Estas narrativas subrayan la importancia de la investigación cualitativa, que complementa los datos cuantitativos y ofrece una visión más clara y completa del panorama laboral en esta población.

En conclusión, la inclusión laboral es un pilar fundamental que, cuando se ve de manera crónica, puede afectar la vida profesional, familiar y social de las personas con discapacidad, ya que genera un entorno laboral inestable para este grupo. Por lo tanto, es importante realizar investigaciones en Latinoamérica que permitan visibilizar los problemas y crear estrategias de prevención para mitigarlos. Aunque la inclusión laboral en personas con discapacidad ha sido un tema estudiado en la región, investigaciones como esta contribuyen a consolidar información que sirve como base para futuros estudios.

Así pues, es fundamental reconocer que incluir a las personas con discapacidad en la fuerza laboral no es solo una cuestión ética o social, sino también clave para el desarrollo económico.

Este estudio aborda una brecha importante en la literatura al demostrar, mediante un enfoque metodológico riguroso, que la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo tiene un impacto positivo en el rendimiento organizacional. Desde una perspectiva social, también se evidencia que esta inclusión mejora la imagen y reputación corporativa. Los resultados sugieren que la inclusión laboral no solo responde a una obligación ética, sino que constituye una estrategia valiosa que genera beneficios tanto económicos como sociales. En

última instancia, se reafirma que una fuerza laboral diversa no solo beneficia a las empresas, sino que también contribuye a la creación de una economía más justa y equitativa.

Finalmente, es fundamental reconocer que incluir a las personas con discapacidad en la fuerza laboral no es solo una cuestión ética o social, sino también clave para el desarrollo económico. Las sociedades que promueven la inclusión son más cohesivas y resilientes, y la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ayuda a reducir la pobreza y a aumentar el consumo, beneficiando a la sociedad en su conjunto. En resumen, aunque ha aumentado el reconocimiento de la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún queda mucho por hacer. Es necesario un compromiso real y sostenido para minimizar las barreras existentes y contribuir de manera positiva a la inclusión laboral, asegurando un camino hacia una inclusión más justa y equitativa, donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de contribuir y prosperar en el ámbito laboral.

Recomendaciones

Con base en los resultados de esta investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, se proponen diversas recomendaciones para mejorar su inserción en el mercado laboral. Estudios como *Inclusión laboral en Ciudad Juárez*, *Desigualdad en el mercado laboral en Latinoamérica* y *Employment and Inclusion of People with Disabilities in Colombia* sugieren estrategias para fortalecer la empleabilidad de este grupo. Asimismo, investigaciones como *Towards Inclusive Workplaces* y *Situación actual y prospectiva de la empleabilidad en Latinoamérica* destacan la necesidad de implementar políticas efectivas y sostenibles.

Por otro lado, *Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en Ecuador* subraya la importancia de mecanismos de seguimiento, como inspecciones periódicas, para evaluar el impacto de las iniciativas de inclusión. De igual forma, *Prioritizing Barriers and Solutions to Improve Employment for Persons with Developmental Disabilities* resalta la eliminación de barreras estructurales y el desarrollo de estrategias que fomenten la equidad laboral y el bienestar de las personas con discapacidad.

Estas recomendaciones buscan no solo reducir los obstáculos existentes, sino también crear un entorno más inclusivo y accesible en los espacios de trabajo y también sirvan como base para futuras investigaciones. A continuación, se presentan las sugerencias específicas.

Se sugiere ampliar la recomendación para incluir el rol de los gobiernos y organismos internacionales en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto podría enfocarse en la implementación de políticas públicas más sólidas, la creación de incentivos para las empresas y el fortalecimiento de mecanismos de supervisión que aseguren el cumplimiento de las normativas inclusivas. Asimismo, sería valioso analizar cómo la colaboración internacional puede ayudar a desarrollar modelos de inclusión más eficaces y sostenibles.

En este sentido, es esencial que las organizaciones diseñen políticas y normativas claras para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto no solo implica cumplir con las leyes, sino también tomar medidas activas para promover su contratación. Además, es necesario implementar mecanismos de verificación, como visitas periódicas, para asegurar que las políticas de inclusión se estén cumpliendo y realizar ajustes cuando sea necesario.

Para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se recomienda establecer mecanismos de supervisión y evaluación claros dentro de las organizaciones. Esto implica designar responsables específicos, como comités de inclusión o equipos dentro del área

de recursos humanos, que garanticen la aplicación efectiva de las políticas. Además, es fundamental contar con auditorías periódicas realizadas por organismos gubernamentales o entidades externas, asegurando que las medidas implementadas no solo cumplan con la normativa, sino que generen un impacto real y sostenible en el acceso al empleo.

Por su parte la capacitación y sensibilización de los empleadores, especialmente aquellos en roles de liderazgo, es otro aspecto fundamental. Ofrecer formación sobre discapacidad y diversidad puede ayudar a cambiar las percepciones y romper los estigmas que aún existen. La educación continua sobre estos temas facilita la creación de una cultura organizacional inclusiva, donde los empleados desarrollen actitudes más respetuosas y abiertas hacia las personas con discapacidad, contribuyendo a un entorno laboral más justo y colaborativo.

Adicionalmente, la inclusión laboral no debe verse solo como un requisito normativo, sino como un elemento clave dentro de la cultura organizacional. Desde la psicología, se resalta que un entorno laboral inclusivo no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también fortalece la dinámica de los equipos, el bienestar emocional y el desempeño general de la empresa.

Para ello, es esencial brindar formación a líderes y colaboradores en la gestión de equipos diversos y la eliminación de prejuicios, promoviendo un ambiente de respeto y equidad. Evaluar el clima organizacional permite identificar obstáculos psicosociales y diseñar estrategias para optimizar la integración.

El apoyo psicológico desempeña un rol fundamental en la adaptación de los empleados con discapacidad, ayudándolos a fortalecer su confianza y a construir relaciones laborales saludables. Además, la incorporación de incentivos económicos y sociales, como certificaciones de inclusión o beneficios fiscales, refuerza el compromiso empresarial y fomenta cambios estructurales en favor de la equidad y la sostenibilidad de la inclusión.

Asimismo, mejorar la accesibilidad al empleo es clave. Se recomienda que las empresas puedan implementar ajustes razonables que faciliten la integración de las personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. Además de las modificaciones físicas o tecnológicas, es importante proporcionar formación continua a todos los empleados sobre cómo crear un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y colaborativo, promoviendo la empatía y eliminando los prejuicios.

Siguiendo esta línea, desde la psicología, la inclusión laboral puede fortalecerse promoviendo tanto el bienestar emocional como la integración de las personas con discapacidad

en su entorno de trabajo. Para lograrlo, es fundamental implementar estrategias de apoyo psicológico, tales como sesiones de acompañamiento, asesoramiento individual y el desarrollo de habilidades socioemocionales. Estas herramientas no solo les permiten afrontar los desafíos laborales con mayor seguridad, sino que también contribuyen a su estabilidad emocional y profesional.

En este sentido, resulta crucial profundizar en el impacto que las exigencias emocionales que tienen sobre la salud mental de los trabajadores con discapacidad. Dado que algunos sectores laborales implican una alta carga emocional y un contacto humano constante, es recomendable que las investigaciones se enfoquen en estos ámbitos. De esta manera, se podrá comprender mejor sus necesidades específicas y diseñar estrategias de apoyo más efectivas y adaptadas a cada contexto.

Además, la sensibilización de los equipos de trabajo es un pilar esencial para fomentar un ambiente laboral más empático e inclusivo. Para ello, es conveniente desarrollar talleres para promover la comunicación inclusiva y fortalecer dinámicas de trabajo colaborativo. Estas acciones no solo mejoran la convivencia laboral, sino que también favorecen la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Por otro lado, el liderazgo inclusivo juega un papel determinante en la consolidación de entornos laborales accesibles y equitativos. Para garantizarlo, es indispensable capacitar a gerentes y supervisores en la gestión de equipos diversos, así como en la implementación de estrategias de aprendizaje organizacional adaptativo. De este modo, la inclusión deja de ser una iniciativa aislada y se convierte en un valor fundamental dentro de la cultura empresarial, beneficiando tanto a la organización como a sus colaboradores.

Más aún es fundamental explorar a mayor profundidad el impacto real de las políticas inclusivas en el ámbito laboral, ya que aún persiste una brecha considerable entre la legislación y su aplicación. Para ello, se recomienda implementar metodologías mixtas que combinen el análisis documental de las normativas con enfoques cualitativos, donde permitan comprender las experiencias de las personas con discapacidad en el entorno de trabajo.

De este modo, la inclusión laboral en distintos contextos es importante realizar estudios sobre el clima organizacional en Latinoamérica con un enfoque en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estos estudios permitirían identificar barreras y oportunidades dentro

de las organizaciones, facilitando así la creación de estrategias para mejorar sus condiciones de trabajo y garantizar su plena participación.

Finalmente, la discriminación en el ámbito laboral sigue siendo una barrera significativa donde sus manifestaciones y efectos en la calidad de vida de las personas con discapacidad es muy notable donde impacta negativamente en su desarrollo laboral, donde es importante desarrollar investigaciones que analicen estas dinámicas dentro de las empresas. Metodologías como el análisis de redes organizacionales ayudarían a comprender cómo se difunden actitudes excluyentes, mientras que estudios de intervención evaluarían la efectividad de estrategias para fomentar una cultura más inclusiva y erradicar la discriminación.

No obstante, para lograr un impacto sostenible, es esencial que las organizaciones asuman un compromiso activo y que la toma de decisiones empresariales y políticas públicas se base en evidencia científica.

En conclusión, dentro de la línea de investigación en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, se recomienda abordar el impacto del clima organizacional en la inclusión laboral, utilizando metodologías cualitativas que permitan conocer de primera mano las experiencias de los trabajadores con discapacidad. Además, es clave considerar el contexto histórico y social, ya que estos factores influyen en las condiciones laborales y pueden generar nuevos desafíos en la implementación de políticas inclusivas.

Referencias bibliográficas

- Abbas, F., Anis, F. y Ayaz, M. (2019). Employment Barriers for Persons Hearing Impairment in the Job Market: Employers' Perspectives. *Global Social Sciences Review*, 4(3), pp. 421-432. Doi:10.31703/gssr.2019(IV-III).53
- Aguayo, M. y Valencia, J. (2021). Inclusión laboral a personas con discapacidad en la industria conservas isabel, año 2021. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social 'Tejedora'*, 5(10), pp. 15-28.
<https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/314/498>
- Aguilar, S. y Barroso, Julio. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Revista de Medios y Educación, Pixel-Bit*. 47(1), 73-88.
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Akaateba, M., Adumpon, E. y Yakubu, I. (2023). Towards inclusive transport: The responsiveness of intercity bus services to the needs of people with disabilities in Tamale, Ghana. *Geografía y Medio Ambiente*, 10(2). Doi:10.1002/geo2.131
- Alajlan, M. (2023). Employment of People with Disabilities in the Private Sector: Ethnographic Qualitative Study. *Information Sciences Letters An International Journal*, 12(5), pp. 2261-2178. Doi: <http://dx.doi.org/10.18576/isl/120558>
- Alcaldía de Pasto. (28 de junio de 2020). *Información general - Pasto - Nariño - Colombia*.
<https://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio/informacion-general>
- Alcaldía de Pasto. (Junio de 2020). *Pasto la gran capital 2020-2023, un territorio incluyente con la niñez, adolescencia y juventud*.
<https://www.pasto.gov.co/index.php/acuerdos/acuerdos-2020?download=16989:anexo no 2 pasto un territorio incluyente con la ninez adolescencia y juventud>
- Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57(1).
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Alix. (2020). Employers' Attitudes Towards Individuals With a Physical Disability During the Hiring Process. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University. Retrieved from

- NSUWorks. *Abraham S. Fischler College of Education*.
1(272).https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/272.
- Amaya, C. (2017). Estabilidad laboral de las personas con discapacidad. *Derecho Ecuador*.
<https://derechoecuador.com/estabilidad-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Arango, J., Arango, L. y Bernal, C. (2022). Repercusiones del COVID-19 en el personal de salud: análisis desde la prensa colombiana. *Revista española de comunicación en salud*, 13 (1), p.46-57. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/6164/5454>
- Arismendi, C. (2023). *Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad (pcd) en la ciudad de Manizales*. [Trabajo de grado, Universidad del Caldas].
<https://repositorio.ucaldas.edu.co/server/api/core/bitstreams/52357f1f-a37b-4888-ba80-4334933b9123/content>
- Arraes, M., Calles, J y Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens, Revista Universitaria de Investigación*, 7 (2), 171-181.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Arteaga, A., Silva, X. y Véliz, M. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*. 1(55), pp. 202-2017.
https://www.researchgate.net/publication/374394999_Empleo_Protegido_a_favor_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_sector_privado_ecuatoriano/link/651c0a333ab6cb4ec6b74cd3/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2
- Asociación Colombiana de Infectología. (2022). *¿Cuáles son las fases de la pandemia?:* <https://www.acin.org/index.php/antecedentes/antecedentes-5>
- Avila, L. y Sánchez, L. (2021). Un llamado a dignificar la labor del personal de salud. *Revista Colombiana de Enfermería*, 20 (1), artículo e030.
DOI: <https://doi.org/10.18270/rce.v20i1.3498>
- Balde, C., Del Barrio, M., Díaz, D., Curbelo, M., y Moreno, A. (2021). Vivencias del personal de enfermería del Hospital San Juan de Dios de Tenerife en tiempos de COVID-19. *Cultura de los Cuidados*, 25(2).
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/116763/1/CultCuid60Esp_05.pdf

- Ballesteros, B. (2020). La mirada ética en las respuestas de la psicología a la situación actual. En, Monilna, M (Ed). *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos post cuarentena en Colombia*. ASCOFAPSI. https://ascofapsi.org.co/pdf/Psicologia-contextos-COVID-19_web.pdf
- Barbabosa, R. y Gómez, E. (2021). Psicología del miedo. *PsicoFem APA*. https://www.researchgate.net/publication/350485321_PSICOLOGIA_DEL_MIEDO
- Bellano, B y Lozan, T. *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=3498096904325E9BFD796478EB879B38?sequence=1>
- Belzunegui, Á., Brunet I. y Pastor, I. (2012). El diseño del Análisis Cualitativo Multinivel: una aplicación práctica para el análisis de entrevistas. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales EMPIRIA.*, núm. 24 (1), 15-44. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124737002.pdf>
- Benavides, V. y Flores, R. (2017). La importancia de las emociones para la neurodidáctica. *Wimblu, Estud. De Psicología UCR*, 14(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6794283.pdf>
- Betancourt, D., Gallego, M. y Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 20. Doi: ibc-231114
- Binimelis, H., Aguayo, C., Reyes, C., Inostroza, A. y Aguayo, C. (2024). Personas en situación de discapacidad en Chile. Brechas digitales multidimensionales como barreras de acceso al mundo laboral. *Texto Livre*, 17(1), pp. 1-15. Doi: <https://doi.org/10.1590/1983-3652.2024.49250>
- Bohórquez, D. (2022). *Identificación de barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana*. Bogotá: [Tesis Doctoral, Universidad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12881/DiazDiego2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, M. y Boman. E. (2020). The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1). Doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.672>
- Bonilla, E., y Rodríguez, P. (2005). Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales. *Tercera Ed VITRAL*.
<https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
- Borgonovi, K., Rocha, E., Massucato, G., Pereira, L., Caselli, J. y Labarthe, J. (2024). Challenges of social interaction of people with autism in the job market. *Ciencias Psicológicas*, 18(1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212024000101209&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Brand, L. (2024). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: un análisis de derecho comparado entre México y Colombia*. [Trabajo de grado, Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia].
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/5029/Derecho%20al%20trabajo%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20un%20an%C3%A1lisis%20de%20derecho%20comparado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bravo, G., Jordano, I. y Cruz, J. (2020). Labor challenges of people with disabilities in food companies: Systematic review. *I International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology*. https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP640.pdf
- Buceta, R. (2019). *Propuesta de unidad didáctica sobre las emociones en educación infantil*. [Trabajo de grado, Universidad de Sevilla]. Repositorio Universitario de Sevilla.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91159/BUCETA%20MARTIN%2C%20RAQUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno, M y Barrientos, S. (2020). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Elsevier, Enfermería Clínica*, 31(1), S32- S39.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303028?via%3DIihub>

- Buitrago, F., Ciurana R., Fernandez, M. y Tizon, J. (2020). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. *Aten Primaria*, 53 (1), 89-101. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>
- Buitrago, J., Martinez, J. y Laberde, A. (2024). Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. *Bogotá D.C; Colombia.: CONALIVI*. <https://conalivi.org/wp-content/uploads/2024/05/Situacion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-Latinoamerica.pdf>
- Bustillo, M. et al (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Revista Duazary Universidad del Magdalena*, 12 (1), 32-40. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), p. 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cadmen, R., Duchicela, A. y Tenempaguay L. (2024). El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13041>
- Camaya, H. (2006, marzo). Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. *Revista Multiciencias*, 6 (1), 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460106.pdf>
- Cárdenas, W. (2016). La proposición lógica como instrumento para la comprensión y transformación de la realidad. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, núm. 21 (1), 83-99. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441849209003.pdf>
- Carrascal, M. y Pertuz, M. (2023). *Inclusión laboral de personas físicamente discapacitadas en las empresas públicas del municipio de Sincelejo Sucre*. [Trabajo de grado, corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN]. https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/5433/PertuzMaria_2023_Inclusi%c3%b3nLaboralPersonasDiscapactadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J. (2021). *Fundación Creinser: Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad*. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada.].

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/d78cfe73-5ed1-4d90-a1cd-3da1a10ee908/content>

Cecibel, G. (2021). *Principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de agricultura y ganadería – planta central. Repositorio trabajo de grado*. [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32955/1/FJCS-POSG-261.pdf>

Chapman, K. Ehrlich, C. O'Loughlen, J. y Kendall, K (2023). The dignity experience of people with disability when using trains and buses in an Australian city. *Taylor y Francis*, 39(4).

Doi: doi.org/10.1080/09687599.2023.2203307

Chumo, I., Kabaria, C. y Mberu, B. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad en el empleo: ¿qué se necesita para apoyar socialmente a las personas empleadas con discapacidad en el mercado laboral?. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*,

Doi: [10.3389/fresco.2023.1125129](https://doi.org/10.3389/fresco.2023.1125129)

Ciotucha, D. Załuska, U., Kozyra, C., Grześkowiak, A., Zurawicka, M., y Polak, K. (2022).

Diversity of Perceptions of Disability in the Workplace vs. Cultural Determinants in Selected European Countries. *Environmental Research and Public Health*, 1(19), PP. 1-15. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/4/2058>

Circular 0064 del 2020 [Ministerio del trabajo]. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia. 7 de octubre de 2020.

Circular No 0026 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por covid-19 (antes denominado coronavirus). 27 de marzo de 2020.

Cochachin, J. (2022). *Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022*. [Trabajo de grado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112624/Calderon_CJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colli, E. y Rissotto, A. (2014). Working well-being and workplace inclusion: an exploratory study involving people with disabilities. *International Journal of Sustainable Development*, 7(7). [https://www.researchgate.net/publication/272700242_Working_Well-](https://www.researchgate.net/publication/272700242_Working_Well-Being)

Being_and_Workplace_Inclusion_An_Exploratory_Study_Involving_People_with_Disabilities

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2022). *Informe de la EEOC analiza la situación de los trabajadores con discapacidad en la fuerza laboral federal.*

<https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-report-analyzes-situation-workers-disabilities-federal-workforce>

Consejo Internacional de Enfermeras. (11 de marzo de 2021). *Pandemia de COVID-19 un año después: el CIE advierte de que el éxodo de enfermeras experimentadas agrava las escaseces actuales.* <https://www.icn.ch/es/noticias/pandemia-de-covid-19-un-ano-despues-el-cie-advierte-de-que-el-exodo-de-enfermeras>

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (s.f.). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Revista de Historia y Ciencias Sociales. Secuencia*, 1(112). <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Damásio, A. (2005). *En busca de Spinoza Neurobiología de la emoción y los sentimientos.* Ed, Crítica. <https://gredos.org/Varios/Damasio%20Antonio%20-%20En%20Busca%20De%20Spinoza.pdf>

Damásio, A. (2010). *Y el cerebro creó al hombre.* Ed, Destino. Damásio. *Ideas y Valores*, 68 (170), 13-36. <http://www.scielo.org.co/pdf/idval/v68n170/0120-0062-idval-68-170-13.pdf>

Donoso, M. (2021). *Responsabilidad social empresarial en materia laboral ‘Inclusión Laboral’.* [Trabajo de grado, Universidad Católica Silva Enríquez]. <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2399/125622.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dussault, G. (2021). El trabajador de la salud en tiempos de COVID-19. *Revista Facultad Nacional Pública*, 39 (1), artículo e344252.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2021000100002

Enríquez, A y Sáenz, C. (2021). *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA.* Repertorio CEPAL.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf

- Escudero, C y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ed, UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fernández, E., García, B., Jiménez, M., Martín, M y Domínguez, F. (2010). *Psicología de la emoción*. Ed, Centro de Estudios Ramon Areces, S.A.
- Fonseca, J. (2018). *Revisión de Conceptos Asociados a la Calidad del Trabajo*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35136/Revisión%20de%20conceptos%20asociados%20a%20la%20calidad%20del%20trabajo.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Franco, J y Leví, P. (2020). Feelings, Stress, and Adaptation Strategies of Nurses against COVID-19 in Guayaquil. *Investigación y Educación en Enfermería*, 38 (3), artículo e07. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v38n3e07>
- Freitas, T., Banazeski, A., Eisele, A., De Souza, E., Bitencourt, J. y Souza S. (2016). La visión de la Enfermería ante el Proceso de Muerte y Morir de pacientes críticos: una revisión integradora. *Enfermería global*, 15(41).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100015
- Fritz, M. (2019). *Towards inclusive workplaces Requirements for the inclusion of people with disabilities in small and medium sized organizations in the Global South*. [Tesis de maestría, Universidad Utrecht].
https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/33986/Thesis%20M.Fritz_6259081.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Galan, J., y Portilla, E. (2011). *La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve-parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta*. [Tesis de grado, Universidad Libre de Colombia, Seccional Cúcuta]. <https://hdl.handle.net/10901/10058>.
- Gallard, I. (2019). Evocando la vocación de enfermería. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 3(3), p. 35-44. Recuperado de:
<https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/download/113/312/602>
- Galarza, K., & Farah, E. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. 7(3), 15. Obtenido de
<https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/265/532>

- Gallego, M. y Rubio, L. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas. *Perspectivas en Psicología*, 20(2), pp. 154-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232924>
- García, K., Ramos, A. y Ramos, G. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021*. [Trabajo de grado, San Ignacio de Loloja – Escuela ISIL].
<https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/551/1/INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO%20EN%20LIMA%20METROPOLITANA%20EN%20EL%20A%C3%91O%202021.pdf>
- Goldstein, E. (2002). *Sensación y percepción*. THOMSON.
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Gómez, N., Pérez, A., López, D. y Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7967303>
- Guerrero, C. y Caiche, G. (s.f.). Políticas públicas e inclusión laboral: estrategias de empleo para personas con discapacidad en Ecuador. *Sapienza*, 5(3), 11.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/781>
- Hamui, A y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *Elsevier, Revista Investigación en Educación Médica*, 2 (5), 55-60. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733230009.pdf>
- Hernández, C., Soto, M. y Vergara, R. (2023). Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en la ciudad de Viña Del Mar. *Brazilian Journal of Business*, 5(2). Doi:10.34140/bjbv5n2-043
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL.
- Hervás, G. y Moral, G. (2017). Regulación emocional aplicada al campo clínico. *FOCAD*.
<https://www.ucm.es/data/cont/docs/1368-2018-05-11-FOCAD%20FINAL%20COMPLETO.pdf>

- Hidalgo, S., Vargas R y Carvajal L (2021) El efecto psicológico de la COVID-19 en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 6(8), e706. DOI: <https://doi.org/10.31434/rms.v6i8.706>
- Hidalgo, V., Silva, V., Márquez, C. y Molina, C. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783/3556>
- Hochschild, A. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. UC Press. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4410628/mod_resource/content/0/Hochschild%20C%20Arlie%20Russell-The%20managed%20heart%20-%20commercialization%20of%20human%20feeling-University%20of%20California%20Press%20%282012%29.pdf
- Iannotti, C. (2005). *Contraste de la percepción de la imagen corporal entre hombres y mujeres*. [Trabajo de grado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio de la Universidad Abierta Interamericana. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC061964.pdf>
- Igirio, G. y Marcucci, A. (2021). Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva. *Verba Iuris*, 17(46). <https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/8491/7523>
- Imacaña, A. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Instituto Departamental de Salud de Nariño. (2014). *Red de prestación de servicios de salud en Nariño se re-organizó de acuerdo al modelo de atención en salud del departamento*. <https://idsn.gov.co/index.php/noticias/1076-red-de-prestacion-de-servicios-de-salud-en-narino-se-re-organizo-de-acuerdo-al-modelo-de-atencion-en-salud-del-departamento>
- Jackson, D., Bradbury-Jones, C., Baptiste, D., Gelling, L., Morin, K., Neville, S. y Smith, G. (2020). La vida en la pandemia: Algunas reflexiones sobre la enfermería en el contexto de la COVID-19. *Revista de enfermería clínica*, 29 (13-14), 2041–2043. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.15257>

- Jiménez, J., Collazos, C., y Revelo, O. (2019). Consideraciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje para un primer curso de programación de computadores: una revisión sistemática de la literatura. *TecnoL*, 22(1), pp. 83–117.
- Jimenez, L. (2020) Afrontamiento emocional para los trabajadores de la salud ante pandemia del COVID-19. *Revista Médica de Costa Rica*, 85(629), 4-7.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedcoscen/rmc-2020/rmc20629c.pdf>
- Jurado, M. y Quintana, C. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en los lugares de trabajo, el desempeño de las empresas y la reputación. *Science Direct*. 1(163). Doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001>
- Justel, N., Psyrdellis, M. y Ruetti, E. (2013). Modulación de la memoria emocional: una revisión de los principales factores que afectan los recuerdos. *Suma Psicológica*, 20(2), p. 163-174. <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134229985003.pdf>
- Labbé, D., Heider, A., Eisenberg, Y., Gould, R. y Jones, R. (2024). Reflection on the application of the Consolidated Framework for Implementation Research to a national policy to improve the inclusion of people with disabilities. *ScienceDirect*, 102(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149718923001441>
- Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D.O. No. 48.680.
- Ley 1618 (2013). Ley por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado en junio de 2017 de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>
- Llorente, C., Mañas, L., Sierra, J. y García, F. (2023). Discapacidad y empleabilidad en el sector audiovisual: (des)conexión entre los objetivos de sostenibilidad social corporativa y experiencia laboral de personas con discapacidad. *Profesional de la información*, 32(6). Doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2023.nov.04>
- Londoño, M. y Ramírez, M. (2022). *Comunicación Familiar Durante la Pandemia Covid-19 en las Dinámicas Familiares de Estudiantes en Enfermería de una Institución de Educación Superior*. [Trabajo de grado, Fundación Universitaria Área Andina]. Repositorio Universitario Área Andina.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4618/Comunicacion%20familiar>

ar%20durante%20la%20pandemia%20Covid%2019%20-%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mababu, R. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12 (2), 219-244. <https://studylib.es/doc/5670995/el-constructo-de-trabajo-emocional-y-su-relaci%C3%B3n-con-el-s%E2%80%A6>
- Maclean, N., Geiger, M., & Ned, L. (2024). Employment equity targets: How a state-owned enterprise recruits people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 22(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2355>
- Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J. y Dolnicar, S. (2023). Greater willingness of employers to hire people with disabilities: the perspective of employment service providers for people with disabilities. *Social Marketing*. DOI: 10.1108/JSOCM-08-2022-0174
- Marín, L., Hernández, R., y Flores, Q. (2016). Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación*, 1 (1), p. 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7062638.pdf>
- Marqués, A., Romeo, M., Matal, M. y Baldó, M. (2020). Las concepciones de los directivos y sus efectos en la percepción de los empleados con discapacidad. *International Journal. Environmental Reseach and public Health*, 17(19). Doi:10.3390/ijerph17197039
- Marrero, J y Jalbar, B (2015) Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español. *Papers, Universidad de La Laguna*, 100 (2) 173-193. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2074>
- Marsh, P. Hough, A. y Bigby, C. (2024). Enforcement of work health and safety laws in services for people with disabilities: issues for policymakers and regulators. *Taylor & Francis*, 17. Doi: 10.1080/23297018.2024.2308287
- Martínez, R. y Puelles, C. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las unidades de intervención policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128. <https://masterforense.com/pdf/2010/2010art6.pdf>

- Mendoza. (2019). Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies*, 5(3), pp. 1-11.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=75e65377-7b08-441a-88bf-3ac93ec8a321%40redis>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Coronavirus (COVID-19)*.
https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Política pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Morales, G., Pérez, J. y Menares, M. (2003). Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), p. 9-25.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122174/procesos-emocionales-de-cuidado-y-riesgo-en-profesionales-que-trabajan-con-el-sufrimiento-humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, J. (2020) *Exigencias emocionales como un factor de riesgo psicosocial asociado a la salud mental en el trabajo*. [Artículo, Universitaria Católica Lumen Gentium] Repositorio institucional universitario Unicatolica. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2125>
- Morocho, Richar. (2016). *El subrayado como técnica para el desarrollo de la comprensión lectora en los niños y niñas del séptimo grado de educación general básica, en el área de estudios sociales, en la escuela de educación básica municipal Borja, del Cantón y provincia de Loja, durante el período académico 2014 – 2015*. [Trabajo de grado, Universidad de Nacional de Loja]. Repositorio universitario nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11027/1/RICHAR%20JOS%C3%89%20MOROCHO%20NERO.pdf>

- Naciones Unidas. (13 de mayo de 2020). *La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Nadler, D. y Lawler, E. (2016). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>
- Naranjo, D., y Orejuela, J. (2022). Revisión sobre los estudios en el campo académico de la discapacidad y las personas con discapacidad. *Revista Diversitas*, 18(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.7877>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2) p.171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Nieves, M. Velásquez. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María*. [Trabajo de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100013/Nieves_FMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nokuthula, T y Unathi, S. (2023). Overcoming barriers for people with disabilities participating in income-generating activities: A proposed development framework. *African Journal Of Disability*, 12(1). Doi: 10.4102/ajod.v12i0.1133
- Núñez, P. (2021). *Políticas públicas de empleo para personas con discapacidad. Un análisis crítico sobre las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata*. [Tesis de maestría, Universidad de la Plata], 123. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10469/18093>
- ONU Mujeres. (2021). *Análisis de la situación con las personas con discapacidad en Colombia 2021 entre avances y retos*. <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/Discapacidad.pdf><https://>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). *Empleo para jóvenes en las Américas: estrategias y recomendaciones de política*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *ILO and disability inclusion*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_407645.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de mayo de 2020). *Prevención y mitigación del covid-19 en el trabajo: lineamientos para la implementación de medidas en las empresas de Colombia*. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_745694/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la salud (3 de diciembre de 2020). *Políticas y gestión en materia de personal sanitario en el contexto de la respuesta a la pandemia de COVID-19*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341554/WHO-2019-nCoV-health_workforce-2020.1-spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023). *Discapacidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de septiembre de 2020). *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *COVID-19 y la importancia de fortalecer los Sistemas de Información*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52128/COVID-19FactsheetIS4H_spa.pdf?sequence=16
- Orozco, M., Zuluaga, Y. y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18 (1), artículo e006.
https://www.researchgate.net/publication/333862087_Factores_de_riesgo_psicosocial_que_afectan_a_los_profesionales_en_enfermeria
- Ortiz, E. y Peñaranta, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Espacios*.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html>

- Pabón S.A.S. (2022). *Clínica Cardioneurovascular Pabón*. <https://clinicardiopabon.com/>
- Panchana, A. (2023). *Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, sil provincia de santa elena*. [Trabajo de grado, Univerisdad Estatak Peninsula de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9810/1/UPSE-MAP-2023-0007.pdf>
- Pereira, A. y Abreu, G. (2020). The Communicational Dimension for the Inclusion of People with Disabilities in Organization. *Développement Humain, Handicap et Changement Social / Human Development*, 16(1).
<https://www.erudit.org/en/journals/devhumain/2020-v26-n1-devhumain05183/1068190ar.pdf>
- Pereira, S. (2019). Emociones, intencionalidad y racionalidad práctica. William James y Antonio Pérez, S., Magaña, D. y Guzmán, F. (2021). Factorial confirmatory analysis to measure the perception of labor inclusion of people with disabilities. *Revista de investigación de la Universidad de la Salle Bajío*, 13(3). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13n27/2007-0705-ns-13-27-00014.pdf>
- Peter, R. (2018). Percepción y perspectiva: vicios (distorsiones) e inversiones de nuestra visión de la realidad humana y de sus valores debido a la percepción y sus alteraciones. *Correlatos*, (1).
https://www.upaep.mx/templates/cefas/docs/03_percepcion_perspectiva.pdf
- Pinilla, M., y Gallardo, M. (2023). Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries. *Global Social Policy*, 23(1), 67-91. <https://doi.org/10.1177/14680181211070201>
- Puelles, C. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9(1), 171-196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3238806>
- Puelles, C. (2015). *Exigencia emocional de trabajo y estilos de afrontamiento en las unidades de intervención policial* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/34273/1/T36677.pdf>
- Pujol, L y Dabos, G. (2021). Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: una revisión de la literatura sobre características individuales y trabajo emocional.

Estudios Gerenciales, 37 (160), 472-491. [doi:](#)

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088>

Quiroz, D. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial “comecsa” cantón la libertad, año 2022*. [Trabajo de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10064/1/UPSE-TAE-2023-0112.pdf>

Rentería, E y Díaz, F (2020) Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación. En, Monilna, M (Ed). *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos post cuarentena en Colombia*.

ASCOFAPSI. https://ascofapsi.org.co/pdf/Psicologia-contextos-COVID-19_web.pdf

Resolución 385 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. 21 de marzo de 2020.

Resolución 536 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se adopta el Plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y migración de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19). 31 de marzo de 2020.

Resolución 666 de 2020 Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. 24 de abril de 2020.

Rodríguez, C., Lorenzo, O. y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*. 15(2), 133-154.

<https://www.redalyc.org/pdf/654/65415209.pdf>

Rodríguez, J., Ramos, V. y Martínez, A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 16(2), p. 85-112.

<https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

Rodríguez, Y. (2022). *Ergonomics and work inclusion of people with disabilities at the state university santa elena península, 2021*. [Trabajo de Grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8663/1/UPSE-TGS-2022-0038.pdf>

- Romero, N. y Chacón, M. (2023). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación*. [Trabajo de grado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://190.12.52.232/bitstream/44000/6614/1/T-ULVR-5248.pdf>
- Rondón, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101–119.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/>
- Rosales, J. (2015). Percepción y Experiencia. *Episteme*, 35 (2).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-43242015000200002
- Rosas, O. (2010). La estructura disposicional de los sentimientos. *Ideas y valores*, 145 (1), 5-31. <http://www.scielo.org.co/pdf/idval/v60n145/v60n145a01.pdf>
- Ruiz, C y Gomez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. DOI: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Saltos, I y Calderon, L. (2020). Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en ecuador. *International Journal of Nursing Didactics*, 10(06). DOI: <https://doi.org/10.15520/ijnd.v10i06.2942>
- Sánchez, G., Aguirre, M., Solano, N. y Viveros, E. (2015). Sobre la dinámica familiar. Revisión documental. *Cultura Educación y Sociedad* 6(2), p. 117-138.
https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/viewFile/1049/pdf_223
- Sánchez, J., Gonzales, T., Pool, S., Lopez, M. y Tovilla, C. (2021). Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.08.006>
- Sánchez, M; Diaz, J y Fernandez, M. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica Uisrael*, 8(1), 113-128. doi: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sánchez, V. (2012). *Impacto psicológico de la covid-19 en profesionales de enfermería en primera línea en la comunidad canaria*. [Trabajo de grado, Universidad de la Laguna].

- Repositorio Institucional de la Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24622>
- Santos, R., Sánchez, T. y Ángeles, C. (2023). Inclusión laboral en ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 13. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf>
- Schiffman, H. (2004.) *Sensación y percepción, un enfoque integrador*. Ed, el manual moderno.
- Serrano, P., Estivill, G., Cabezudo, P., Reyes, J., Ciano, N., Aguilar, M., Suarez, J., Jimenez, M., Moya, M., Oliver, V., Arrabal, C y Rodriguez, F. (2020). Influencia de la infección SARS-CoV-2 sobre enfermedades neurodegenerativas y neuropsiquiátricas: ¿una pandemia demorada? *SEN, Neurología*, 35(4), 245-251. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nrl.2020.04.002>
- Sipion, E. (2019). *Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores*. [Trabajo de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Universitario Católico Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
- Solano Y. (2021). *Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana*. [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Universitario USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b935de2-6753-442a-b36d-db8b0ea08d86/content>
- Sundara, V., O'Neill, A., Houtenville, J., Phillips, K., Keirns, T., Smith, A. y Katz, E. (2017). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1). Doi:10.3233/JVR-170918
- Tejedo, A. (2021). Reflexiones clínicas sobre la grabación de entrevistas de atención psicológica ¿Qué podemos pensar sobre la situación en que el paciente pide grabar su entrevista psicológica?. *Revista Clínica Contemporánea*, 12(1), Art. E2, 1-16. <https://doi.org/10.5093/cc2021a2>
- Tigrero, D. y Cobo, B. (2023). Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector. *Maestro y sociedad*. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6053/6090>

- Triana, M. (2020). La empatía en la relación enfermera-paciente. *Av Enferm.* 35(2), p. 121-122.
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v35n2/0121-4500-aven-35-02-00121.pdf>
- Troncoso, C y Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Faculta de Medicina*, 65 (2), 329-332.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Universidad CESMAG. (2022). Formato de elaboración para la institucionalización o resignificación de líneas de investigación.
- Velásquez, M. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón junín*. [Trabajo de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].
https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2303/TIC_AP102D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vesga, J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89 -100.
doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>
- Vidal, G. (2017). *Calidad de vida laboral y autocuidado en personal de enfermería asistencial con alta demanda emocional* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio de la Universidad de Valencia. <https://roderic.uv.es/handle/10550/59557>
- Vilatuña, F., Guajala, D., Pulamarin, J. y Ortiz, W. (2012). Sensación y percepción en la construcción del conocimiento. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 13(1), 123-149. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846102006>
- Villota, A. y Estacio, B. (2022). *Publicación: Diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca*. [Trabajo de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. <https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/c9f7e323-4cc5-49c1-9e95-72669400f539>
- Viñarás, M., Vázquez, T. y Sánchez, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos.

- Profesional De La información*, 30(2). Obtenido de <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86400/62933>
- Vreese, D. (2019). *Infrabel: A path to Disability Inclusion Identified Drivers and Barriers*. [Trabajo de grado, Instituto Universitario de Lisboa]. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19500/1/Master_Anne_De_Vreese.pdf
- Waisman, B. (2020). *Workplace Accessibility for Employees with Autism and its Associations with Work Performance and Self-Efficacy*. [Trabajo de grado]. <https://www.proquest.com/openview/466206907ca8903ab02dcbc2d9cfa48b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Yepes, I. (2021). *Análisis del marco jurídico que garantiza el derecho de inclusión laboral, igualdad de oportunidad y enfoque diferencial de las personas con discapacidad en Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/182afb4e-9ae2-4137-8575-319d575cbbe6/content>
- Zambrano, Z., Mera, R., Navajas, V. y Ceular, N. (2022). Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, pp. 315-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299237>
- Zimbrón, G. y Ojeda, R. (2021). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19). <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n19/2448-6388-tcg-7-19-16.pdf>
- Zwicker, J., Wittevrongel, N., y Mahani, A. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Taylor Francis Disability and rehabilitation*, 42(19), 12. Doi: <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>

Apéndices

Apéndice 1. *Ficha de análisis documental 1*

Ficha de análisis documental 1	
Nombre del documento	Enforcement of work health and safety laws in services for people with disabilities: issues for policymakers and regulators “Cumplimiento de las leyes de salud y seguridad laboral en los servicios para personas con discapacidades: problemas para los responsables políticos y los reguladores”
Autor	Dru Marsh, Alan Hough & Christine Bigby
Referencia bibliográfica según norma APA	Marsh, Hough, & Bigby. (2024). Enforcement of work health and safety laws in services for people with disabilities: issues for policymakers and regulators. Taylor & Francis, 17. doi: 10.1080/23297018.2024.2308287.
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Seguridad y salud en el trabajo; salud ocupacional y seguridad; servicios para discapacitados; personas con discapacidad; trabajadores.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23297018.2024.2308287?src=exp-la
Descripción del aporte al tema seleccionado	Como aporte a la investigación, es crucial destacar que, a pesar de la existencia de leyes estipuladas, muchas personas con discapacidad aún enfrentan barreras significativas en el acceso a servicios. Esto refleja una brecha persistente en ciertos territorios donde no se garantiza la igualdad de derechos. Como resultado, se cometen delitos contra la salud y seguridad laboral en diversas

organizaciones. Por lo tanto, es fundamental que los reguladores de cada empresa actúen como defensores y apoyen activamente a esta población.

Conceptos abordados	Políticas, inclusión, igualdad y personas con discapacidad
----------------------------	--

Apéndice 2. Ficha de análisis documental 2

Ficha de análisis documental 2	
Nombre del documento	Políticas públicas e inclusión laboral: estrategias de empleo para personas con discapacidad en Ecuador
Autor	Gladys Beltrán y Cesar Guerrero
Referencia bibliográfica según norma APA	Guerrero, & Beltran. (s.f.). Políticas públicas e inclusión laboral: estrategias de empleo para personas con discapacidad en Ecuador. <i>Sapienza</i> , 5(3), 11. Obtenido de https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/781
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Políticas públicas, inclusión laboral, discapacidad, accesibilidad, regulación, Ecuador.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/781
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio refleja un compromiso claro por mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo cual es un avance significativo. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer. Aunque muchos empleados reconocen los esfuerzos para eliminar la discriminación y mejorar la accesibilidad en sus entornos de trabajo, hay quienes siguen enfrentando barreras que les impiden sentirse completamente integrados. Además, la falta de conocimiento sobre los derechos laborales es un reto que no puede ignorarse, ya que limita las oportunidades de quienes más necesitan apoyo.

No basta con cumplir las leyes de equidad; es crucial que las empresas e instituciones promuevan un ambiente de trabajo donde cada persona se sienta valorada y respetada. Para lograr una inclusión más profunda y significativa, sería importante escuchar las voces de las personas con discapacidad y entender mejor sus experiencias y necesidades. Solo así será posible crear espacios laborales más humanos, donde la diversidad sea no solo aceptada, sino celebrada, y donde cada empleado, sin importar sus capacidades, pueda desarrollarse plenamente.

Conceptos abordados Políticas, ambiente laboral, campo laboral, discriminación, personas con discapacidad.

Apéndice 3. Ficha de análisis documental 3

Ficha de análisis documental 3	
Nombre del documento	Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador.
Autor	Lucía Zambrano, Marina Mera, Virginia Navajas y Nuria Ceular
Referencia bibliográfica según norma APA	Zambrano, Mera, Navajas, & Ceular. (2022). Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico, 315-333. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299237
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Desarrollo humano, responsabilidad social empresarial, discapacidad, inclusión social, inclusión laboral
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.researchgate.net/publication/361582030_PERFIL_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_DESDE_UN_ENFOQUE_LABORAL_Y_LEGAL_EN_EL_ECUADOR
Descripción del aporte al tema seleccionado	El análisis de la situación de las personas con discapacidad (PCD) en Ecuador revela que, aunque ha habido avances en políticas públicas y sensibilización, persisten estereotipos y conceptos erróneos que obstaculizan su inclusión laboral efectiva. A pesar de contar con un marco normativo que respalda sus derechos, como lo establece la Constitución, el desconocimiento generalizado sobre las capacidades laborales de las PCD sigue siendo una barrera clave. Es evidente que los esfuerzos por aumentar la inversión en servicios y programas, como la "Misión Manuela Espejo", no son suficientes si no van acompañados de un cambio profundo en las actitudes de

empleadores y sociedad. En este sentido, el aporte radica en subrayar la importancia de fomentar un entorno laboral inclusivo, en el que la diversidad sea vista como una fortaleza y no como una limitación. Para lograr una integración real, es necesario ir más allá de la implementación de leyes y generar conciencia sobre el valor que las PCD pueden aportar al mundo laboral, reduciendo así las brechas de discriminación y exclusión que aún prevalecen.

Conceptos abordados

Personas con discapacidad (PCD) en Ecuador, inclusión laboral, estereotipos, marco normativo, desconocimiento de capacidades, barreras laborales, Misión Manuela Espejo, cambio de actitud, entorno inclusivo, diversidad como fortaleza, brechas de discriminación.

Apéndice 4. Ficha de análisis documental 4

Ficha de análisis documental 4	
Nombre del documento	Disability and employment: overview and highlights “Objetivos de equidad en el empleo: Cómo una empresa estatal recluta a personas con discapacidades”
Autor	Natasha Maclean, Martha Geiger, Lieketseng Ned
Referencia bibliográfica según norma APA	Maclean, N., Geiger, M., & Ned, L. (2024). Employment equity targets: How a state-owned enterprise recruits people with disabilities. <i>SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur</i> , 22(0), a2355. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2355
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Personas con discapacidad; empleo; empresa estatal; discapacidad; lugar de trabajo; inclusión; equidad
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2355/3657
Descripción del aporte al tema seleccionado	El aporte más valioso de esta investigación es resaltar la necesidad de que las organizaciones comprendan la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Cuando las empresas se sensibilizan y adaptan el entorno laboral para atender sus necesidades específicas, no solo están promoviendo su bienestar, sino que también facilitan una integración genuina en el empleo. Al crear espacios más accesibles, se abre la puerta para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse profesionalmente, lo que no

solo le beneficia a nivel personal, sino que también aporta un valor significativo a la organización.

La inclusión no debe ser vista solo como una obligación legal, sino como una oportunidad para enriquecer los equipos de trabajo con una diversidad de perspectivas y talentos. Las personas con discapacidad, cuando cuentan con el apoyo adecuado, pueden desplegar todo su potencial y contribuir de manera significativa al éxito de la empresa. Es por eso que resulta fundamental que tanto el gobierno como las organizaciones trabajen en conjunto para diseñar estrategias que faciliten esta adaptación.

Estas estrategias inclusivas van más allá de las políticas, implicando acciones concretas como la capacitación del personal para eliminar prejuicios, la creación de espacios accesibles y una cultura laboral que valore la diversidad y el respeto. Al desarrollar este tipo de iniciativas, se consigue que las personas con discapacidad se sientan parte activa del entorno laboral, mejorando tanto su experiencia como la cohesión y productividad del equipo. En definitiva, la inclusión laboral no solo transforma la vida de las personas con discapacidad, sino que también fortalece a las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, adaptación del entorno, bienestar, estrategias inclusivas, sensibilización, personas con discapacidad, accesibilidad, colaboración gobierno-organizaciones, capacitación, diversidad y respeto.

Apéndice 5. Ficha de análisis documental 5

Ficha de análisis documental 5	
Nombre del documento	El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad
Autor	Edgar Ortiz y Peñaranta Soto
Referencia bibliográfica según norma APA	Ortiz, & Peñaranta. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Revista Espacios. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html
Descripción del aporte al tema seleccionado	El enfoque actual de la discapacidad, que combina tanto aspectos médicos como sociales, representa un avance significativo hacia la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el laboral. No obstante, persisten importantes barreras físicas, culturales y prejuicios que obstaculizan su plena participación en el empleo formal. En este contexto, las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se presentan como una estrategia clave para promover la igualdad de derechos, el acceso a formación y la creación de entornos de trabajo accesibles.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo implica su contratación, sino también asegurar que cuenten con las adaptaciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, fomentando un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

Estas políticas inclusivas no solo contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también benefician a las empresas al fortalecer su imagen, fomentar la diversidad y aumentar su competitividad en el mercado. Al implementar prácticas inclusivas, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad legal y social, sino que también se posicionan como líderes en la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo, que aprovecha el potencial de todos sus empleados, independientemente de sus capacidades.

Conceptos abordados

Enfoque médico-social, inclusión laboral, barreras físicas y culturales, prejuicios, Pcd, igualdad de derechos, acceso a formación, adaptaciones necesarias, ambiente laboral inclusivo, discriminación, calidad de vida, diversidad, competitividad, responsabilidad legal y social, líderes y potencial de los empleados.

Apéndice 6. Ficha de análisis documental 6

Ficha de análisis documental 6	
Nombre del documento	Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries “Desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para personas con discapacidad: evidencia para seis países latinoamericanos”
Autor	Mónica Pinilla Roncancio y Mauricio Gallardo
Referencia bibliográfica según norma APA	Pinilla-Roncancio, M., & Gallardo, M. (2023). Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries. <i>Global Social Policy</i> , 23(1), 67-91. https://doi.org/10.1177/14680181211070201
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Discapacidad, empleo, desigualdad de oportunidades, América Latina, inclusión social
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14680181211070201
Descripción del aporte al tema seleccionado	En Ecuador, el análisis de la situación de las personas con discapacidad (PCD) revela la necesidad de fortalecer la inclusión laboral. A pesar de los avances en políticas públicas, como la "Misión Manuela Espejo", persisten estereotipos y conceptos erróneos que limitan las oportunidades laborales de estas personas. Aunque existe un marco normativo respaldado por la Constitución que garantiza sus derechos, el desconocimiento generalizado sobre

las capacidades laborales de las PCD continúa siendo una barrera significativa para su inclusión efectiva en el mercado laboral. Es fundamental que se realice un cambio de actitud tanto por parte de los empleadores como de la sociedad en general. Fomentar un entorno laboral inclusivo en el que la diversidad sea vista como una fortaleza, y no como una limitación, es esencial para reducir las brechas de discriminación y exclusión que aún prevalecen. Así, se debe ir más allá de la mera implementación de leyes y generar una conciencia profunda sobre el valor que las PCD pueden aportar al mundo laboral, promoviendo su integración real en todos los ámbitos de trabajo.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, políticas públicas, oportunidades laborales, marco normativo, derechos, desconocimiento, capacidades laborales, barrera significativa, cambio de actitud, empleadores, entorno laboral inclusivo, diversidad, discriminación, exclusión, implementación de leyes, conciencia profunda e integración real.

Apéndice 7. Ficha de análisis documental 7

Ficha de análisis documental 7	
Nombre del documento	Reflection on the application of the Consolidated Framework for Implementation Research to a national policy to improve inclusion of people with disabilities “Reflexión sobre la aplicación del Marco Consolidado para Implementación Investigación de una política nacional para mejorar la inclusión de personas con discapacidad”
Autor	Delphine Labbé, Amy Heider, Yochai Eisenberg, Robert Gould y Robin Jones
Referencia bibliográfica según norma APA	Labbé, Eisenberg, & Jones. (2024). Reflection on the application of the Consolidated Framework for Implementation Research of a national policy to improve the inclusion of people with disabilities. <i>Science Direct</i> , 102, 8. doi: https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102367
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Marco consolidado para la implementación Investigación (CFIR), Factores de implementación, Comunidad, política social, discapacidad, accesibilidad, interdisciplinariedad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718923001441
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aspecto destacado de esta investigación es la adaptación del CFIR (Consolidated Framework for Implementation Research) para evaluar la planificación de la transición de la ADA (Americans with Disabilities Act). Esta adaptación proporciona una perspectiva detallada sobre cómo los factores contextuales y estructurales

influyen en la implementación de políticas laborales inclusivas. Al aplicar este enfoque mejorado, es posible diseñar estrategias más efectivas que aborden la inclusión laboral de personas con discapacidad, teniendo en cuenta elementos específicos como la geografía y las políticas locales.

Asimismo, esta investigación establece una base sólida para mejorar las políticas y prácticas laborales futuras, contribuyendo así a la creación de un entorno de trabajo más accesible e inclusivo. Al considerar la influencia de los contextos locales y las particularidades de cada comunidad, se facilita una integración más efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo que resulta en beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones.

Conceptos abordados

Evaluación, planificación de la transición, ADA, factores contextuales, factores estructurales, implementación, políticas laborales inclusivas, estrategias efectivas, inclusión laboral, políticas locales, base sólida, prácticas laborales futuras, integración efectiva, beneficios individuales y beneficios organizacionales.

Apéndice 8. Ficha de análisis documental 8

Ficha de análisis documental 8	
Nombre del documento	Identificación de barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de Barranquilla y su área metropolitana
Autor	Diego Hernando Diaz Bohórquez
Referencia bibliográfica según norma APA	Bohórquez. (2022). <i>Identificación de barreras y aspectos facilitadores necesarios para implementar la política pública de empleo inclusivo en la ciudad de barranquilla y su área metropolitana</i> . Bogotá: [Tesis Doctorales]. Obtenido de https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12881/DiazDiego2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12881/DiazDiego2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio resalta la necesidad de crear una Política Pública de Empleo en Barranquilla, subrayando la importancia de enfrentar las barreras que impiden a grupos vulnerables, como personas con discapacidad, minorías étnicas y migrantes, acceder al mercado laboral. Este aporte es fundamental, ya que no solo identifica las dificultades que enfrentan estos grupos, sino que también propone la implementación de medidas específicas para promover la inclusión laboral. La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo es un tema de justicia social, sino también de

desarrollo económico, ya que la diversidad en el entorno laboral impulsa la creatividad, la productividad y la innovación en las empresas.

Además, al garantizar un entorno accesible y equitativo, no solo se mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también se fortalece el tejido social y económico de la región. La investigación sugiere que, mediante una estrategia que aborde estas barreras y promueva una inclusión efectiva, se podría reducir la discriminación y fomentar una mayor igualdad de oportunidades para todos. Esto contribuiría a un desarrollo socioeconómico más inclusivo y aseguraría que las oportunidades de trabajo en Barranquilla sean realmente accesibles y justas para todos los ciudadanos, especialmente para aquellos en condiciones más vulnerables.

Conceptos abordados

Política Pública de Empleo, grupos vulnerables, personas con discapacidad, acceso al mercado laboral, dificultades, medidas específicas, promoción de la inclusión laboral, justicia social, desarrollo económico, diversidad, creatividad, productividad, innovación, entorno accesible, calidad de vida, estrategia inclusiva, discriminación, igualdad de oportunidades, desarrollo socioeconómico y accesibilidad justa.

Apéndice 9. Ficha de análisis documental 9

Ficha de análisis documental 9	
Nombre del documento	Políticas públicas de empleo para personas con discapacidad. Un análisis crítico sobre las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata
Autor	Núñez Paola Angélica.
Referencia bibliográfica según norma APA	Núñez. (2021). <i>Políticas públicas de empleo para personas con discapacidad. Un análisis crítico sobre las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata</i> . [Tesis Doctorales], 123. Obtenido de http://hdl.handle.net/10469/18093
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Políticas públicas de empleo, terminalidad educativa, formación, profesional, personas con discapacidad, empleo, trabajo, inclusión sociolaboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/18093
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte de la investigación revela que las políticas públicas de empleo implementadas en la ciudad entre 2010 y 2018 han logrado mejorar significativamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas políticas han facilitado el acceso a empleos de calidad, promovido la formación profesional y educativa, y fortalecido la autonomía y autoestima de los participantes.

No obstante, persisten desafíos en la inclusión educativa y la formación profesional, lo que indica la necesidad de fortalecer las campañas de sensibilización para el sector privado y ampliar la implementación de programas exitosos.

De este modo, la investigación sugiere que el fomento de la responsabilidad social empresarial y la mejora en la comunicación social podrían contribuir a una integración más efectiva y a la superación de barreras persistentes en el mercado laboral.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, políticas públicas, empleo, formación profesional, calidad de empleo, autonomía, autoestima, sensibilización, responsabilidad social empresarial, comunicación social, barreras persistentes, integración efectiva.

Apéndice 10. Ficha de análisis documental 10

Ficha de análisis documental 10	
Nombre del documento	Disability and employability in the audio-visual sector: the (dis)connection between corporate social sustainability goals and the employment experiences of people with disabilities “Discapacidad y empleabilidad en el sector audiovisual: (des)conexión entre los objetivos de sostenibilidad social corporativa y experiencia laboral de personas con discapacidad”
Autor	Carmen Llorente-Barroso; Luis Mañas-Viniegra; Javier Sierra-Sánchez; Francisco García-García
Referencia bibliográfica según norma APA	Barroso, Viniegra, Sierra & García (2023). “Disability and employability in the audio-visual sector: the (dis)connection between corporate social sustainability goals and the employment experiences of people with disabilities”. <i>Profesional de la información</i> , v. 32, n. 6, e320604. https://doi.org/10.3145/epi.2023.nov.04
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Discapacidad; Empleabilidad; Inclusión laboral; Inclusión social; Sostenibilidad social; Objetivos de desarrollo sostenible: ODS; Informes no financieros; Responsabilidad social corporativa; RSC; Mercado audiovisual; Barreras de exclusión; Estigmatización; Visibilidad; Grupo Focal
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/articloe/view/87408

Descripción del aporte al tema seleccionado

Un aporte valioso de esta investigación es que revela la diferencia entre lo que las empresas audiovisuales dicen sobre ser inclusivas y lo que realmente viven sus empleados con discapacidad. A menudo, estas organizaciones se llenan de orgullo al anunciar su compromiso con la diversidad, pero las experiencias cotidianas de quienes forman parte de su equipo cuentan una historia muy diferente. Este hallazgo enfatiza la necesidad de que las políticas de inclusión sean más concretas y se centren en las realidades individuales, en lugar de simplemente adoptar enfoques generales que no abordan las verdaderas necesidades de cada persona.

Asimismo, es esencial que quienes toman decisiones de contratación adopten una actitud más comprometida y empática. No se trata solo de cumplir con normativas o de hacer lo que se espera; es fundamental comprender que la inclusión implica crear un entorno en el que cada empleado se sienta valorado y respaldado. Para que la inclusión laboral sea genuina, es necesario desarrollar estrategias que consideren las necesidades únicas de las personas con discapacidad, quienes a menudo enfrentan obstáculos adicionales que limitan su acceso a oportunidades laborales.

Es importante recordar que las personas con discapacidad son más que un grupo demográfico: son individuos con habilidades, historias y perspectivas únicas que pueden enriquecer cualquier entorno de trabajo. Al esforzarse por crear un ambiente inclusivo, las empresas no solo ayudan a sus empleados, sino que también aprovechan todo el potencial que tienen para ofrecer, promoviendo así un lugar donde la diversidad se celebra y cada voz cuenta. En última instancia, construir un entorno así no solo beneficia a quienes tienen discapacidad, sino que también transforma la cultura organizacional, haciendo de las empresas espacios más dinámicos y creativos.

Conceptos abordados	Compromiso con la diversidad, experiencias cotidianas, políticas de inclusión, necesidades individuales, actitud comprometida, entorno valorado, inclusión genuina, obstáculos laborales, personas con discapacidad, perspectiva individual, ambiente inclusivo, potencial de empleados, cultura organizacional, espacios dinámicos, creatividad.
----------------------------	---

Apéndice 11. Ficha de análisis documental 11

Ficha de análisis documental 11	
Nombre del documento	Las concepciones de los directivos y sus efectos en la percepción de los empleados con discapacidad
Autor	Antonio Luiz Marqués, Romeo Marina, Marjorye Matalinares y Montserrat Yepes-Baldó
Referencia bibliográfica según norma APA	Marqués, Romeo, Matal, & Baldó. (2020). Las concepciones de los directivos y sus efectos en la percepción de los empleados con discapacidad. <i>International Journal Environmental Research and public Health</i> , 17(19). doi:10.3390/ijerph17197039
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Gestión de la diversidad, personas con discapacidad, inclusión laboral, Inventario de Concepciones sobre Discapacidad (DCI)
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7579103/
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte significativo de esta investigación es la identificación de cómo las actitudes y creencias de los gerentes impactan directamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PWD). Al resaltar que los gerentes que adoptan una perspectiva inclusiva ven la contratación de PWD como una ventaja para su organización, se enfatiza la importancia de cultivar una cultura empresarial que valore la diversidad y la inclusión. Además, se destaca la necesidad de implementar programas de capacitación y sensibilización para que todos los gerentes

comprendan las capacidades de las PWD, así como el valor que aportan al equipo de trabajo. Esto no solo contribuiría a mejorar el clima organizacional, sino que también permitiría romper con estigmas y prejuicios que limitan la integración efectiva de estos individuos en el entorno laboral. La investigación subraya que, para avanzar hacia una verdadera inclusión, es crucial que las empresas adopten enfoques holísticos y transformen la manera en que perciben y gestionan la diversidad en sus equipos.

Conceptos abordados

Actitudes de gerentes, inclusión laboral, personas con discapacidad (PWD), perspectiva inclusiva, ventaja organizacional, cultura empresarial, diversidad e inclusión, programas de capacitación, sensibilización, clima organizacional, romper estigmas, prejuicios, integración efectiva.

Apéndice 12. Ficha de análisis documental 12

Ficha de análisis documental 12	
Nombre del documento	Labor challenges of people with disabilities in food companies: Systematic review “Retos laborales de las personas con discapacidad en Empresas alimentarias: revisión sistemática”
Autor	Bravo Gaby, Zumaran, Jordano y De la Cruz José
Referencia bibliográfica según norma APA	Bravo, Jordano, & Cruz, D. I. (2020). Labor challenges of people with disabilities in food companies: Systematic review. <i>I International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology</i> , 7. Obtenido de https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP640.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Discapacidad, empresa de alimentos, desafío laboral
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP640.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte significativo de esta investigación es la identificación de la necesidad de un enfoque holístico en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector de alimentos. Este enfoque no solo debe centrarse en cumplir con las normativas existentes, sino que también debe integrar una cultura organizacional que valore y respete la diversidad.</p> <p>El estudio señala que las normativas laborales deben ir más allá de garantizar el acceso físico y las condiciones justas; deben incluir la sensibilización y capacitación continua del personal sobre la importancia de la inclusión y las capacidades de las personas con</p>

discapacidad. Esto puede llevar a un cambio en la percepción sobre la discapacidad, transformando la narrativa de limitaciones a una de habilidades y potencial.

Asimismo, la investigación destaca que las adaptaciones en las infraestructuras deben ser consideradas como inversiones necesarias para crear un ambiente de trabajo inclusivo y accesible. Al priorizar entrevistas personalizadas en el proceso de contratación, las empresas pueden obtener una comprensión más profunda de las necesidades individuales de los candidatos, lo que no solo facilitará su integración, sino que también enriquecerá el entorno laboral al aprovechar una gama más amplia de talentos y perspectivas.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad, cultura organizacional, diversidad, normativas laborales, condiciones justas, sensibilización, capacitación continua, percepción sobre discapacidad, habilidades y potencial, adaptaciones en infraestructuras, inversiones necesarias, ambiente de trabajo inclusivo.

Apéndice 13. Ficha de análisis documental 13

Ficha de análisis documental 13	
Nombre del documento	Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador “Labor inclusion of disabled people in the public sector in Ecuador”
Autor	Ariana Katherine Galarza Quito y Wendy Edith Farah Cedeño
Referencia bibliográfica según norma APA	Galarza, K., & Farah, E. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. 7(3), 15. Obtenido de https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/265/532
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales.
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, personas con discapacidad, sector público
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/265/532
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte esencial de este estudio es que resalta los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad para integrarse al mundo laboral en Ecuador, como la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, los prejuicios y la discriminación, y las dificultades emocionales como la baja

autoestima. Sin embargo, también identifica varios factores que pueden facilitar su inclusión, como el apoyo de las instituciones, políticas laborales inclusivas, adaptaciones en los lugares de trabajo y un diseño más accesible de los puestos. Además, señala que la sensibilización de los empleados y el apoyo psicológico son fundamentales para superar barreras emocionales.

En resumen, el estudio demuestra que, aunque existen varios obstáculos, con las medidas adecuadas y ajustes en el entorno laboral, es posible lograr una mayor inclusión de las personas con discapacidad.

Conceptos abordados

Barreras físicas, sociales y psicológicas, que incluyen obstáculos como prejuicios, discriminación, baja autoestima y miedo al rechazo. También se enfoca en las adaptaciones laborales necesarias, como el diseño accesible de los puestos de trabajo, así como las políticas inclusivas y el apoyo institucional. Además, destaca la importancia de la sensibilización y las intervenciones psicológicas para mejorar la inclusión laboral y la accesibilidad en el entorno de trabajo.

Apéndice 14. Ficha de análisis documental 14

Ficha de análisis documental 14	
Nombre del documento	Employment of People with Disabilities in the Private Sector: Ethnographic Qualitative Study “Empleo de personas con discapacidad en el sector privado: Estudio cualitativo etnográfico”
Autor	MI Alajlan
Referencia bibliográfica según norma APA	Alajlan. (2023). Employment of People with Disabilities in the Private Sector: Ethnographic Qualitative Study. <i>Information Sciences Letters An International Journal</i> , 12(5), 14. doi: http://dx.doi.org/10.18576/isl/120558
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Empleo, Empleadores, Personas con Discapacidad, Sector Privado.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.naturalspublishing.com/files/published/k48ck7n77r1172.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte fundamental de este estudio es la importancia de crear un entorno laboral inclusivo y de apoyo, ya que esto es clave para aumentar la participación y satisfacción de las personas con discapacidad (PCD) en el trabajo. Aunque muchos empleadores muestran una actitud positiva hacia la inclusión y ofrecen derechos laborales equitativos, aún hay desafíos que afectan la productividad y las condiciones laborales de estas personas.</p> <p>Para que las PCD se sientan realmente integradas y satisfechas en su trabajo, es crucial contar con un ambiente accesible. Esto va más allá de solo adaptar las instalaciones; también implica ofrecer el apoyo necesario, como capacitar a colegas y supervisores sobre</p>

cómo trabajar juntos de manera efectiva. La implementación de tecnologías de asistencia puede ser de gran ayuda, permitiendo que cada persona pueda realizar sus tareas con mayor facilidad.

Un entorno inclusivo no solo beneficia a las PCD, sino que también enriquece el clima laboral en su conjunto. Cuando las empresas se comprometen a ser realmente inclusivas, no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también crean un equipo más diverso y creativo. Esto puede llevar a una mayor satisfacción y productividad para todos, convirtiendo la inclusión en una inversión que beneficia a toda la organización. Al final del día, fomentar un ambiente de trabajo que valore y apoye a cada uno de sus empleados contribuye a construir un lugar donde todos puedan prosperar y sentirse parte de algo importante.

Conceptos abordados

Entorno laboral inclusivo, apoyo, participación, satisfacción, personas con discapacidad (PCD), actitud positiva, derechos laborales equitativos, desafíos, productividad, condiciones laborales, ambiente accesible, adaptar instalaciones, clima laboral, compromiso, responsabilidad social, satisfacción, inversión, organización, prosperar, sentirse parte.

Apéndice 15. Ficha de análisis documental 15

Ficha de análisis documental 15	
Nombre del documento	Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers “Mayor disposición de los empleadores a contratar personas con discapacidad: la perspectiva de los proveedores de servicios de empleo para personas con discapacidad”
Autor	Rola Mahasneh, Melanie Randle, Rob Gordon, Jennifer Algie y Sara Dolnicar
Referencia bibliográfica según norma APA	Mahasneh, Randle, Gordon, Algie, & Dolnicar. (2023). Greater willingness of employers to hire people with disabilities: the perspective of employment service providers for people with disabilities. <i>Social Marketing</i> , 20. doi:DOI: 10.1108/JSOCM-08-2022-0174
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.researchgate.net/publication/371078294_Increasing_employer_willingness_to_hire_people_with_disability_the_perspective_of_disability_employment_service_providers
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte fundamental de esta investigación es la necesidad de ajustar las estrategias de marketing social para promover la contratación de personas con discapacidad (PCD) en distintos contextos laborales. En lugar de enfocarse solo en los aspectos técnicos de la contratación, es esencial que las empresas cuenten historias que muestren las habilidades, talentos y contribuciones únicas que las PCD pueden ofrecer. Al resaltar sus logros y

capacidades, las organizaciones pueden desafiar los estereotipos y prejuicios que aún persisten en el entorno laboral.

Además, es importante que estas estrategias estén alineadas con la cultura y los valores de la empresa. Cuando una organización comunica su compromiso con la inclusión y la diversidad de manera auténtica, no solo atrae a un grupo más amplio de candidatos, sino que también fortalece su imagen como un empleador responsable y ético. Este tipo de compromiso puede hacer que las personas se sientan valoradas y respetadas, creando un sentido de pertenencia. Fomentar la contratación de PCD no es solo una cuestión de cumplir con normativas; es una oportunidad para enriquecer el entorno laboral. Al integrar a estas personas, las empresas no solo se benefician de perspectivas frescas y enfoques innovadores, sino que también crean un espacio más dinámico y colaborativo. Además, esto contribuye a mejorar la satisfacción y el bienestar de todos los empleados, generando un ambiente donde cada uno se siente apoyado y motivado. En última instancia, este enfoque no solo es positivo para la organización, sino que también impacta de manera significativa en la sociedad, promoviendo un cambio cultural hacia la inclusión y la equidad.

Conceptos abordados

Contratación, personas con discapacidad (PCD), contextos laborales, habilidades, talentos, contribuciones, logros, desafiar estereotipos, prejuicios, enriquecer entorno laboral, perspectivas frescas, enfoques innovadores, espacio dinámico, colaboración, satisfacción, bienestar, apoyo, motivación, impacto en la sociedad, cambio cultural, equidad.

Apéndice 16. Ficha de análisis documental 16

Ficha de análisis documental 16	
Nombre del documento	Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.
Autor	José Luis Buitrago Corredor Julio César Martínez Castaño Adriana Laverde Galvis
Referencia bibliográfica según norma APA	Buitrago, Martinez, & Laverde. (2024). <i>Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamerica</i> . Bogotá D.C; Colombia.: CONALIVI. Obtenido de https://conalivi.org/wp-content/uploads/2024/05/Situacion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-Latinoamerica.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://conalivi.org/wp-content/uploads/2024/05/Situacion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-Latinoamerica.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte clave de esta investigación es la identificación de brechas en la aplicación de leyes de inclusión laboral en diferentes contextos de Latinoamérica. A lo largo del estudio, se revelan variaciones en cómo se implementan estas políticas, destacando que factores culturales, económicos y sociales influyen en su efectividad. En algunos países, aunque existen leyes que promueven la inclusión, su aplicación es desigual, lo que genera obstáculos para que las personas con discapacidad accedan al mercado laboral.</p> <p>Además, el estudio enfatiza la necesidad de adaptar estas políticas a las realidades locales. Las necesidades y desafíos que enfrentan las</p>

personas con discapacidad son diversos y cambian de un lugar a otro. Por ello, se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan a la formulación de recomendaciones específicas que no solo busquen mejorar la efectividad de las leyes, sino que también propongan estrategias prácticas para fomentar entornos laborales más inclusivos. El objetivo es garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades de empleo que les permitan desarrollarse plenamente. Al ofrecer orientaciones concretas para diseñar programas que promuevan su participación activa en el mercado laboral, se busca abordar las barreras que enfrentan en su día a día. Esto no solo beneficiará a las personas con discapacidad, sino que también enriquecerá a las empresas y a la sociedad en general al aprovechar el talento diverso que todos pueden aportar.

Conceptos abordados

Brechas en leyes, inclusión laboral, Latinoamérica, implementación desigual, obstáculos, acceso al mercado, adaptar políticas, realidades locales, recomendaciones, estrategias inclusivas, oportunidades de empleo, desarrollo, barreras, beneficio, talento diverso.

Apéndice 17. Ficha de análisis documental 17

Ficha de análisis documental 17	
Nombre del documento	Personas en situación de discapacidad en Chile. Brechas digitales multidimensionales como barreras de acceso al mundo laboral
Autor	Helder Binimelis, Cecilia Aguayo, Claudia Reyes, Alejandra Inostroza y Carlos Aguayo
Referencia bibliográfica según norma APA	Binimelis, Aguayo, Reyes, Inostroza, & Aguayo. (2024). Personas en situación de discapacidad en Chile. Brechas digitales multidimensionales como barreras de acceso al mundo laboral. doi: https://doi.org/10.1590/1983-3652.2024.49250
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad; Trabajo; Brecha digital; Alfabetización digital; Accesibilidad digital
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.scielo.br/j/tl/a/PrRs53sBNpcHxSvLWnQ3Cdw/#
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte significativo de este estudio es la identificación de las brechas estructurales que limitan el uso de tecnologías digitales en el ámbito laboral en dos comunas de Chile. A pesar de que muchas personas utilizan estas tecnologías, su aplicación en el trabajo se ve afectada por factores como la desigualdad económica, educativa, de género y la discapacidad.</p> <p>Aunque la tecnología se emplea mayormente para el entretenimiento, tiene el potencial de mejorar la alfabetización digital y, en consecuencia, facilitar la inclusión laboral. Sin embargo, las políticas de accesibilidad actuales son insuficientes y no se implementan de</p>

manera efectiva, lo que dificulta la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por lo tanto, es crucial adoptar un enfoque más integral que no solo fomente competencias digitales, sino que también promueva la inclusión activa de personas con discapacidad en el trabajo. Esto no solo beneficiaría a estas personas, sino que también contribuiría al desarrollo de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos.

Conceptos abordados

Ámbito laboral, desigualdad económica, educativa, de género, discapacidad, inclusión laboral, políticas de accesibilidad, integración, enfoque integral, competencias digitales, entorno equitativo.

Apéndice 18. Ficha de análisis documental 18

Ficha de análisis documental 18	
Nombre del documento	Inclusión social de las personas con discapacidad en el empleo: ¿qué se necesita para apoyar socialmente a las personas empleadas con discapacidad en el mercado laboral?
Autor	Yvi Chumo, Caroline Kabaria y Bendición Mberu
Referencia bibliográfica según norma APA	Chumo, Kabaria, & Mberu. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad en el empleo: ¿qué se necesita para apoyar socialmente a las personas empleadas con discapacidad en el mercado laboral? <i>National Library of medicine national center for biotechnology information</i> . doi:10.3389/fresco.2023.1125129
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Empleo; asentamientos informales; personas con discapacidad (PCD); inclusión social; desarrollo sostenible.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37456796/
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Este estudio resalta una perspectiva crucial sobre el apoyo social para personas con discapacidad (PWD). A través de las entrevistas con empleadores y funcionarios, se evidenció que, si bien algunos reconocen las habilidades de los PWD, muchos todavía los ven como una carga. Este enfoque limita su inclusión en el mundo laboral y subestima su potencial.</p> <p>Es esencial escuchar a las PWD y planificar en función de sus fortalezas, en lugar de tratarlos como un problema. Fomentar un ambiente laboral que valore y apoye a estas personas no solo</p>

beneficiará a ellos, sino que también enriquecerá la cultura de la empresa en su conjunto. Implementar equipos de apoyo y ofrecer retroalimentación continua puede ayudar a construir relaciones más fuertes entre todos los empleados.

Además, los responsables de políticas deben revisar las leyes laborales para garantizar que se implementen de manera efectiva. Ofrecer incentivos a las empresas para la contratación de PWD es una manera de promover un entorno más inclusivo. Crear un espacio donde las PWD se sientan valoradas y respetadas no solo es lo correcto, sino que también contribuirá al éxito general de las organizaciones al aprovechar la diversidad de talentos y perspectivas que ofrecen.

Conceptos abordados	Apoyo social, personas con discapacidad (PWD), empleadores, inclusión laboral, habilidades, potencial, planificar fortalezas, ambiente laboral, cultura empresarial, equipos de apoyo, leyes laborales, incentivos, entorno inclusivo, diversidad de talentos.
----------------------------	--

Apéndice 19. *Ficha de análisis documental 19*

Ficha de análisis documental 19	
Nombre del documento	“Towards inclusive workplaces Requirements for the inclusion of people with disabilities in small and medium sized organizations in the Global South” Hacia lugares de trabajo inclusivos Requisitos para la inclusión de personas con discapacidad en pequeñas y medianas organizaciones del Sur Global.
Autor	Maria Fritz
Referencia bibliográfica según norma APA	Fritz. (2019). Towards inclusive workplaces Requirements for the inclusion of people with disabilities in small and medium sized organizations in the Global South. <i>Tesis de maestría</i> , 78. Obtenido de https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/33986/The sis% 20M.Fritz_6259081.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/33986/The sis% 20M.Fritz_6259081.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	Esta investigación aporta una comprensión valiosa sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PWD, por sus siglas en inglés: Persons with Disabilities) en pequeñas y medianas empresas (PYME) en países de ingresos bajos y medios. Destaca la importancia de crear condiciones favorables tanto dentro de las organizaciones como en el contexto sociopolítico, subrayando que la accesibilidad social y las actitudes positivas son fundamentales para fomentar la participación equitativa.

Además, enfatiza que las PYME pueden desempeñar un papel crucial al adoptar modelos comerciales inclusivos, lo que no solo beneficiaría a las PWD, sino que también enriquecería la cultura organizacional y el entorno laboral en general. La investigación también sugiere que los gobiernos deben implementar subsidios para apoyar estas iniciativas, lo que podría estimular un cambio positivo en la forma en que las empresas abordan la inclusión laboral. Por último, se señala la necesidad de un enfoque más inclusivo y normativas que respalden a las PWD, lo que podría contribuir a reducir la brecha en las tasas de empleo y promover una mayor equidad en el mercado laboral. Este aporte es fundamental para desarrollar estrategias efectivas que no solo beneficien a las personas con discapacidad, sino que también fortalezcan las organizaciones.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, Pcd, condiciones favorables, modelos comerciales inclusivos, subsidios gubernamentales, normativas inclusivas, accesibilidad social, equidad en el empleo, cambio positivo, fortalecimiento organizacional.

Apéndice 20. Ficha de análisis documental 20

Ficha de análisis documental 20	
Nombre del documento	Employment barriers for people with hearing disabilities at work Market: job prospects “Barreras laborales para personas con discapacidad auditiva en el trabajo Mercado: perspectivas de los empleadores”
Autor	Faiza Abbas, Anís Faisal y Mohamed Ayaz
Referencia bibliográfica según norma APA	Abbas, Faisal, & Ayaz. (2019). Employment barriers for people with hearing disabilities at work Market: job prospects. <i>Global Social Sciences Review</i> , 4(3), 12. doi:10.31703/gssr.2019(IV-III).53
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Empleados con discapacidad auditiva, empleo decente, empleadores, implicaciones políticas.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2019(IV-III).53
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte clave de esta investigación es la necesidad urgente de mejorar los servicios de empleo y las políticas de apoyo para las personas con discapacidad auditiva. El estudio revela que, para superar las barreras que enfrentan en su búsqueda de empleo, es fundamental ofrecer capacitaciones adecuadas que no solo les proporcionen habilidades prácticas, sino que también refuercen su confianza y potencial.</p> <p>Además, es esencial fomentar el desarrollo profesional de estas personas, permitiéndoles avanzar en sus carreras y demostrar todo lo que pueden aportar. La correcta aplicación de las cuotas laborales</p>

también se destaca como una medida crucial; esto asegura que las empresas asuman la responsabilidad de promover la inclusión, lo que beneficia no solo a quienes buscan empleo, sino que también enriquece la cultura organizacional.

La investigación también enfatiza la importancia de incrementar el uso de tecnología asistida. Herramientas como aplicaciones de subtítulo o dispositivos de amplificación de sonido pueden ser verdaderos aliados, ya que facilitan la comunicación y aumentan la autonomía de los empleados con discapacidad auditiva. Al incorporar estas tecnologías, las organizaciones demuestran su compromiso con un ambiente laboral accesible y equitativo.

Implementando estas recomendaciones, las empresas no solo crean un entorno más inclusivo y justo, sino que también se benefician de la riqueza que la diversidad trae a sus equipos. Esto va más allá de una cuestión de justicia social; se trata de construir un espacio donde cada individuo se sienta valorado y tenga la oportunidad de contribuir con su singularidad. Así, todos ganan: la empresa, los empleados y, por supuesto, la sociedad en su conjunto.

Conceptos abordados

Mejora de servicios de empleo, políticas de apoyo, discapacidad auditiva, capacitaciones adecuadas, desarrollo profesional, cuotas laborales, inclusión, tecnología asistida, dispositivos de amplificación de sonido, comunicación, autonomía, diversidad, entorno laboral inclusivo.

Apéndice 21. Ficha de análisis documental 21

Ficha de análisis documental 21	
Nombre del documento	“Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia” Empleo e inclusión de personas con discapacidad en Colombia.
Autor	Lorena Mendoza
Referencia bibliográfica según norma APA	Mendoza. (2019). Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia. <i>Journal of Asia Pacific Studies</i> , 5(3), 11. Obtenido de https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=75e65377-7b08-441a-88bf-3ac93ec8a321%40redis
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión, empleo, discapacidad, empleo.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=75e65377-7b08-441a-88bf-3ac93ec8a321%40redis
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte significativo de esta investigación es la necesidad de que Colombia implemente de manera efectiva las leyes existentes que buscan promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD). A pesar de contar con un marco normativo sólido, que incluye la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009, la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 2011 de 2017, la realidad muestra que solo un pequeño porcentaje de las PWD en edad laboral está efectivamente empleado, y la mayoría de los que trabajan lo hacen sin contrato. Esta situación no solo perpetúa la pobreza, sino que también refleja un incumplimiento en la aplicación de políticas diseñadas para facilitar la integración laboral.

Además, la investigación subraya que los esfuerzos por fomentar la inclusión laboral deben ir más allá de la simple contratación de PCD. Es fundamental promover el emprendimiento y la autonomía económica como estrategias complementarias que permitan a estas personas desarrollar habilidades y lograr un sustento digno. La promoción de una cultura empresarial inclusiva y el apoyo a iniciativas de emprendimiento pueden ofrecer alternativas viables para mejorar la calidad de vida de las PCD, al tiempo que contribuyen al crecimiento económico.

Por último, es crucial abordar las barreras actitudinales que aún persisten en la sociedad y el entorno laboral. El desconocimiento sobre la productividad y las capacidades de las PCD limita su acceso al mercado laboral y refuerza estigmas negativos. La investigación sugiere que es necesario implementar programas de sensibilización y capacitación tanto para empleadores como para la sociedad en general, con el objetivo de cambiar las percepciones sobre la discapacidad y reconocer el valor que las PWD pueden aportar en el ámbito laboral.

Conceptos abordados

Implementación efectiva de leyes, inclusión laboral, Colombia, personas con discapacidad (PWD), bajo porcentaje de empleo, falta de contrato, perpetuación de pobreza, cumplimiento de políticas, emprendimiento, autonomía económica, cultura empresarial inclusiva, barreras actitudinales, desconocimiento, estigmas negativos, programas de sensibilización, capacitación, cambio de percepciones.

Apéndice 22. Ficha de análisis documental 22

Ficha de análisis documental 22	
Nombre del documento	Employers' Attitudes Towards Individuals With a Physical Disability During the Hiring Process "Actitudes de los empleadores hacia personas con discapacidad física durante el proceso de contratación"
Autor	Alix Jean-Joseph
Referencia bibliográfica según norma APA	Alix. (2020). Employers' Attitudes Towards Individuals With a Physical Disability During the Hiring Process. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University. Retrieved from NSUWorks, <i>Abraham S. Fischler College of Education</i> . (272) https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/272 .
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, empleo, actitud y discapacidad física
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1294&context=fse_etd
Descripción del aporte al tema seleccionado	El aporte de este estudio radica en la revelación de que, a pesar de la existencia de leyes y políticas que promueven la diversidad, las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad física siguen siendo una barrera significativa en el mercado laboral, especialmente durante el proceso de contratación. La implementación de estas leyes, aunque necesaria, no ha logrado ser completamente efectiva, lo que continúa limitando las oportunidades laborales para este grupo. Este hallazgo subraya la urgencia de cambiar las percepciones y actitudes de los empleadores. Es fundamental que las organizaciones

reconozcan que la inclusión laboral no se trata solo de cumplir con requisitos legales, sino de crear un entorno donde las personas con discapacidad sean valoradas por sus habilidades y contribuciones únicas. Cambiar estas mentalidades no solo beneficiaría a las personas con discapacidad, sino que también enriquecería a las empresas al incorporar diferentes perspectivas y talentos.

Además, el estudio invita a reflexionar sobre cómo se pueden implementar programas de sensibilización y capacitación que ayuden a los empleadores a comprender mejor las capacidades de las personas con discapacidad. Al promover una cultura de respeto y empatía, las organizaciones pueden dar un paso significativo hacia una inclusión laboral genuina, donde cada individuo tenga la oportunidad de demostrar su potencial y contribuir al éxito colectivo. En este sentido, la inclusión no solo es un imperativo ético, sino también una ventaja competitiva que puede llevar a un ambiente laboral más innovador y dinámico.

Conceptos abordados

Leyes y políticas de diversidad, actitudes negativas, personas con discapacidad, barrera en el mercado laboral, proceso de contratación, implementación incompleta, oportunidades laborales limitadas, cambiar percepciones, actitudes de empleadores, entorno inclusivo, programas de sensibilización, capacitación, cultura de respeto y empatía, inclusión laboral genuina, potencial individual, imperativo ético, ventaja competitiva, ambiente laboral innovador y dinámico.

Apéndice 23. Ficha de análisis documental 23

Ficha de análisis documental 23	
Nombre del documento	Inclusión de personas con discapacidad en los lugares de trabajo, el desempeño de las empresas y la reputación.
Autor	Ángeles Jurado y Cristina Quintana
Referencia bibliográfica según norma APA	Jurado, & Quintana. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en los lugares de trabajo, el desempeño de las empresas y la reputación. <i>Science Direct</i> . doi: https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, Lugar de trabajo, Contratación de personas con discapacidad, Rendimiento de la empresa, Reputación corporativa
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237324000951#sec4
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte clave de esta investigación es la demostración de que la contratación de personas con discapacidad (PwD) no solo tiene un impacto social positivo, sino que también genera beneficios tangibles para las empresas. Utilizando el método de Ecuaciones de Estimación Generalizadas (GEE), se evidenció que la inclusión de PwD mejora significativamente el desempeño empresarial y fortalece la reputación corporativa. Estos hallazgos subrayan la importancia de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que se relacionan positivamente con el rendimiento de las organizaciones.</p> <p>El estudio revela que las empresas que integran a PwD en sus equipos no solo experimentan un aumento en su eficiencia operativa, sino que</p>

también son percibidas de manera más favorable por el público y los clientes. Esto contribuye a construir una reputación corporativa sólida, esencial en un mercado donde los consumidores valoran cada vez más las prácticas responsables y éticas. La investigación refuerza la noción de que la RSE no es solo una inversión ética, sino una estrategia comercial que permite a las empresas diferenciarse de la competencia y atraer a inversores interesados en prácticas sostenibles. Además, estos resultados desafían la idea errónea de que la inclusión de PwD representa un costo elevado para las empresas. Por el contrario, demuestra que la diversidad en el lugar de trabajo puede ser un motor de innovación y éxito empresarial. En resumen, la investigación no solo apoya la importancia de la inclusión laboral desde una perspectiva ética, sino que también proporciona un argumento sólido para que las empresas consideren la integración de PwD como una estrategia que beneficia tanto a la organización como a la sociedad en general.

Conceptos abordados

Contratación de personas con discapacidad (PwD), impacto social positivo, beneficios para empresas, desempeño empresarial, reputación corporativa, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), eficiencia operativa, percepción favorable, prácticas responsables, inversión ética, estrategia comercial, diversidad en el lugar de trabajo, motor de innovación, inclusión laboral, beneficio para la organización y la sociedad.

Apéndice 24. Ficha de análisis documental 24

Ficha de análisis documental 24	
Nombre del documento	“The Communicational Dimension for the Inclusion of People with Disabilities in Organization” La dimensión comunicacional para la inclusión de personas con discapacidad en la organización.
Autor	Ana Pereira y Gabriel de Abreu
Referencia bibliográfica según norma APA	Pereira, & Abreu. (2020). The Communicational Dimension for the Inclusion of People with Disabilities in Organization. <i>Développement Humain, Handicap et Changement Social / Human Development</i> , 16(1), 15. Obtenido de https://www.erudit.org/en/journals/devhumain/2020-v26-n1-devhumain05183/1068190ar.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Comunicación, Inclusión, Accesibilidad a la Comunicación, Relaciones Públicas y Asistenciales Soluciones
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.erudit.org/en/journals/devhumain/2020-v26-n1-devhumain05183/1068190ar.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte significativo de este estudio es la identificación de las brechas existentes entre las políticas de inclusión laboral y la realidad que enfrentan los trabajadores con discapacidad en las empresas. Aunque muchas organizaciones han adoptado normativas que promueven la inclusión laboral, se revela que las relaciones internas y la comunicación accesible son insuficientes. Esta falta de adaptaciones adecuadas, como formatos accesibles y herramientas de asistencia,

limita la autonomía y el desarrollo profesional de los empleados con discapacidad, impidiendo su plena integración en el entorno laboral. El estudio señala que, a pesar de que las empresas cumplen formalmente con las regulaciones, muchas de sus prácticas siguen siendo excluyentes, lo que compromete la efectividad de la inclusión laboral. Esto sugiere que simplemente implementar políticas no es suficiente; es crucial que estas se traduzcan en acciones concretas y accesibles en la práctica diaria.

Además, se concluye que es esencial priorizar relaciones laborales más humanas y empáticas para lograr una verdadera inclusión laboral. La comunicación abierta y accesible, junto con una cultura organizacional que valore la diversidad, son elementos clave para superar las barreras que aún persisten. Esto no solo beneficiaría a los trabajadores con discapacidad, sino que también enriquecería el ambiente laboral en general, promoviendo un sentido de pertenencia y apoyo mutuo entre todos los empleados.

Conceptos abordados

Políticas de inclusión laboral, trabajadores con discapacidad, normativas adoptadas, relaciones internas, comunicación accesible, falta de adaptaciones, autonomía, desarrollo profesional, integración en el entorno laboral, cumplimiento formal, prácticas excluyentes, acciones concretas, relaciones laborales humanas, comunicación abierta, cultura organizacional, diversidad, superar barreras, sentido de pertenencia, apoyo mutuo.

Apéndice 25. Ficha de análisis documental 25

Ficha de análisis documental 25	
Nombre del documento	“Factorial confirmatory analysis to measure the perception of labor inclusion of people with disabilities” Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
Autor	Saúl Pérez, Elí Magaña y Candelaria Guzmán
Referencia bibliográfica según norma APA	Pérez, Magaña, & Guzmán. (2021). Factorial confirmatory analysis to measure the perception of labor inclusion of people with disabilities. <i>Revista de investigación de la Universidad de la Salle Bajío</i> , 13(3), 19. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13n27/2007-0705-ns-13-27-00014.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral; personas con discapacidad; análisis factorial; percepción; estudios laborales; estudios organizacionales; trabajo; salud; oportunidades; empleo; ocupación
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13n27/2007-0705-ns-13-27-00014.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte clave de este estudio es la validación del modelo para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PILPD). A través del análisis factorial confirmatorio (AFC), se identificaron factores fundamentales que afectan la inclusión, como la productividad, la integración de los trabajadores con discapacidad, así como elementos cruciales en las

organizaciones, como la infraestructura, la tecnología y las actitudes hacia la discapacidad.

Este modelo proporciona una base sólida para futuras investigaciones y se erige como una herramienta valiosa para comprender cómo se percibe la inclusión laboral en diversos contextos empresariales.

Aunque se reconoce la necesidad de mejorar en áreas como el tamaño de la muestra y ciertos indicadores, la capacidad de medir la percepción sobre la inclusión laboral puede guiar a las organizaciones en la creación de programas que fomenten la verdadera integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Al contar con datos concretos sobre cómo se percibe la inclusión, las empresas pueden abordar de manera más efectiva las barreras que enfrentan las personas con discapacidad. Esto incluye no solo cumplir con las normativas vigentes, sino también adoptar un enfoque proactivo que priorice la accesibilidad, el apoyo y la formación. En última instancia, este estudio contribuye a avanzar hacia una cultura organizacional más inclusiva, donde la diversidad se valore y se integre plenamente, beneficiando tanto a las personas con discapacidad como a las empresas al potenciar su desempeño y reputación en el mercado laboral.

Conceptos abordados

Percepción sobre la inclusión laboral, factores fundamentales, productividad, integración de trabajadores con discapacidad, infraestructura, tecnología, actitudes hacia la discapacidad, programas de integración, barreras, cumplimiento normativo, enfoque proactivo, accesibilidad, apoyo, formación, cultura organizacional inclusiva, valoración de la diversidad, beneficio para empresas, desempeño, reputación en el mercado laboral.

Apéndice 26. *Ficha de análisis documental 26*

Ficha de análisis documental 26	
Nombre del documento	Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities “Factores e interacciones clave que influyen resultados laborales exitosos para las personas con discapacidades”.
Autor	Paul Ikutegbe, Melanie Randle, Lynnaire Sheridan de Otago, Robert Gordon y Sara Dolnicar
Referencia bibliográfica según norma APA	Ikutegbe, Randle, Lynnaire, Sheridan, Gordon, & Dolnicar. (2023). Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , 25. doi:10.1111/1744-7941.12377
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, equidad, gestión de recursos humanos, empleo convencional, éxito, resultados laborales
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1744-7941.12377
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte fundamental de esta investigación es la imperante necesidad de cultivar una cultura organizacional inclusiva, junto con la capacitación de los empleadores sobre las diversas discapacidades. El estudio destaca que, además de adaptar los roles laborales a las capacidades individuales de las personas con discapacidad, una actitud positiva por parte de los empleadores y una comprensión más profunda sobre estas condiciones pueden mejorar significativamente

tanto las oportunidades como la experiencia laboral de estos individuos.

Fomentar un entorno inclusivo no solo implica la simple adaptación de puestos de trabajo, sino que también se traduce en crear un espacio donde todos se sientan valorados y respetados. Al ofrecer capacitación sobre discapacidad, las organizaciones pueden reducir el estigma asociado y aumentar su disposición para brindar igualdad de oportunidades, así como los apoyos necesarios para que todos los empleados puedan prosperar. Este enfoque integral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece el ambiente laboral, promoviendo la diversidad y la innovación dentro de la organización.

Además, al establecer un clima laboral de respeto y empatía, las empresas pueden aprovechar el potencial completo de su equipo, fomentando una colaboración más efectiva y un sentido de pertenencia entre todos los trabajadores. En definitiva, al invertir en la formación y sensibilización de los empleadores, se puede avanzar hacia una verdadera inclusión que transforme no solo a las organizaciones, sino también a la sociedad en su conjunto.

Conceptos abordados

Cultura inclusiva, capacitación empleadores, adaptación de roles, actitud positiva, oportunidades laborales, entorno inclusivo, reducción del estigma, igualdad de oportunidades, apoyo necesario, ambiente enriquecido, diversidad, innovación, respeto, empatía, colaboración, pertenencia, inversión en formación, personas con discapacidad.

Apéndice 27. Ficha de análisis documental 27

Ficha de análisis documental 27	
Nombre del documento	“Workplace Accessibility for Employees with Autism and its Associations with Work Performance and Self-Efficacy” Accesibilidad al lugar de trabajo para empleados con autismo y sus asociaciones con el desempeño laboral y la autoeficacia.
Autor	Michal Waisman
Referencia bibliográfica según norma APA	Waisman. (2020). Workplace Accessibility for Employees with Autism and its Associations with Work Performance and Self-Efficacy. <i>Tesis</i> , 24. Obtenido de https://www.proquest.com/openview/466206907ca8903ab02dcbc2d9cf/a48b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	No tiene
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.proquest.com/openview/466206907ca8903ab02dcbc2d9cf/a48b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte significativo de este estudio radica en su exploración de las perspectivas de supervisores y empleados sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y sus necesidades específicas de accesibilidad. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de adaptaciones razonables en el entorno laboral, destacando la tensión entre la productividad y las relaciones sociales. Los supervisores reconocen la importancia de estas adaptaciones para maximizar el rendimiento de los empleados, mientras que los trabajadores con TEA

enfatan la necesidad de un ambiente que promueva la divulgación de su trastorno y un clima de diversidad.

A nivel cuantitativo, se descubrió que los factores sociales del modelo de Persona-Entorno-Ocupación (PEO) tienen una correlación negativa con la participación laboral, resaltando el impacto de las conductas repetitivas y restrictivas (RRBI) en la inclusión. La colaboración y el apoyo de colegas sin TEA se identificaron como elementos esenciales para facilitar la integración efectiva de estos empleados.

El estudio no solo propone un marco conceptual para mejorar la accesibilidad y enfatizar la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo, sino que también invita a una reflexión más profunda sobre la compatibilidad entre la persona y su entorno laboral. Sin embargo, las limitaciones del estudio, como el tamaño reducido de la muestra y la dependencia de autoinformes, señalan la necesidad de investigaciones futuras más amplias. Se sugiere la colaboración con profesionales de diferentes disciplinas para abordar de manera integral la inclusión laboral de personas con TEA. En resumen, este estudio ofrece valiosas recomendaciones y evidencia que pueden guiar a las organizaciones hacia la creación de entornos laborales más inclusivos, accesibles y sensibles a las necesidades de todos sus empleados.

Conceptos abordados

Supervisores, inclusión laboral, personas con discapacidad, adaptaciones, productividad, relaciones sociales, ambiente inclusivo, divulgación, diversidad, participación laboral, apoyo de colegas, marco conceptual, accesibilidad, colaboración interdisciplinaria.

Apéndice 28. Ficha de análisis documental 28

Ficha de análisis documental 28	
Nombre del documento	Overcoming barriers for people with disabilities participating in income-generating activities: A proposed development framework “Superar las barreras para las personas con discapacidad que participan en actividades generadoras de ingresos: Un marco de desarrollo propuesto”.
Autor	Tinta Nokuthula y Kolanisi Unathi
Referencia bibliográfica según norma APA	Nokuthula, & Unathi. (2023). Overcoming barriers for people with disabilities participating in income-generating activities: A proposed development framework. <i>African Journal Of Disability</i> . doi: 10.4102/ajod.v12i0.1133
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Personas con discapacidad, barreras, actividades generadoras de ingresos, taller protegido, estrategias de intervención, participación efectiva, marco
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10091055/
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte Este estudio muestra que las personas con discapacidad en talleres protegidos enfrentan importantes desafíos socioeconómicos y laborales que restringen su participación en actividades generadoras de ingresos. Aunque reciben subvenciones del gobierno, estos fondos no son suficientes para cubrir todas sus necesidades, lo que evidencia su situación económica precaria. Además, las actividades en las que participan, como el tejido y la costura, se consideran anticuadas y de baja demanda, lo que limita aún más sus oportunidades económicas.

La investigación subraya la necesidad de implementar un marco de intervención basado en la Rehabilitación Basada en la Comunidad (CBR), que aborde estas barreras mediante mejoras en la educación, la salud, los medios de vida y el empoderamiento de las personas con discapacidad. Este enfoque podría incrementar su participación económica y mejorar su calidad de vida. No obstante, se sugiere que futuras investigaciones validen y ajusten estas estrategias teniendo en cuenta las experiencias y necesidades de las personas con discapacidad.

Conceptos abordados

Desafíos socioeconómicos, personas con discapacidad, inclusión laboral, subvenciones gubernamentales, actividades generadoras de ingresos, calidad de vida laboral, necesidades y experiencias

Apéndice 29. Ficha de análisis documental 29

Ficha de análisis documental 29	
Nombre del documento	The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability “La necesidad de apoyo y adaptación en el lugar de trabajo entre personas con diferentes tipos de discapacidades y Capacidad de trabajo reducida”.
Autor	Tomas Boman, Anders Kjellberg, Berth Danermark y Eva Boman
Referencia bibliográfica según norma APA	Boman, Kjellberg, Danermark, & Boman. (2020). The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability. <i>Scandinavian Journal of Disability Research</i> , 22(1), 12. doi: https://doi.org/10.16993/sjdr.672
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Tipo de discapacidad; capacidad de trabajo; apoyo; adaptación
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.researchgate.net/publication/345365034 <u>The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability</u>
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte fundamental de esta investigación es la identificación de las diferencias notables en las necesidades de adaptación y apoyo en el ámbito laboral, dependiendo del tipo de discapacidad. En particular, se ha observado que las personas con discapacidades psicológicas y comunicativas requieren ajustes específicos, como modificaciones en el ritmo y horario de trabajo, para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada y efectiva. Estos ajustes no son necesariamente costosos ni complicados de implementar; sin embargo, las percepciones y actitudes de los

empleadores hacia estas discapacidades pueden limitar su aplicación. Por otro lado, aunque las personas con discapacidades físicas y médicas también necesitan adaptaciones, las percepciones sobre estas necesidades varían considerablemente según el tipo y grado de discapacidad, lo que puede influir en la disponibilidad de recursos y apoyo en el entorno laboral.

Esta información es crucial, ya que puede guiar a las organizaciones en la mejora de sus políticas de inclusión laboral y en el desarrollo de estrategias de apoyo más efectivas. Al centrarse en las necesidades particulares de cada grupo, se pueden diseñar programas y adaptaciones que no solo faciliten la inclusión, sino que también maximicen el potencial y la productividad de todos los empleados. De este modo, al fomentar un entorno de trabajo que reconozca y responda a la diversidad de capacidades, se puede construir una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

Conceptos abordados

Necesidades de adaptación, apoyo laboral, discapacidades psicológicas, modificaciones en el trabajo, percepciones de los empleadores, discapacidades físicas, disponibilidad de recursos, políticas de inclusión, estrategias de apoyo, cultura organizacional inclusiva.

Apéndice 30. Ficha de análisis documental 30

Ficha de análisis documental 30	
Nombre del documento	Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad (pcd) en la ciudad de Manizales.
Autor	Camilo Arismendi
Referencia bibliográfica según norma APA	Arismendi. (2023). <i>Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad (pcd) en la ciudad de Manizales</i> . [Trabajo de grado], 66. Obtenido de https://repositorio.ucaldas.edu.co/server/api/core/bitstreams/52357f1f-a37b-4888-ba80-4334933b9123/content
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, trabajo, empresas, inclusión, estigma
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucaldas.edu.co/server/api/core/bitstreams/52357f1f-a37b-4888-ba80-4334933b9123/content
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Un aporte clave de este estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Manizales es la identificación de obstáculos persistentes, a pesar de las leyes y beneficios tributarios diseñados para facilitar su acceso al empleo. A través de entrevistas y la colaboración con el Centro de Desarrollo y Recursos (CEDER) y diversas empresas, se reveló que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad son limitadas, lo que resalta la brecha entre la normativa y la realidad en el mercado laboral.</p> <p>La capacitación ofrecida por el CEDER fue fundamental para empoderar a las personas con discapacidad, permitiéndoles demostrar sus capacidades y combatir el estigma social que aún persiste. Sin</p>

embargo, a pesar del interés de las empresas en incluir a estas personas, enfrentan barreras significativas, como la desinformación y la resistencia al cambio, que alimentan un ambiente de discriminación en el lugar de trabajo.

La investigación también destaca que, para erradicar esta discriminación, es vital mejorar la efectividad de las leyes existentes, promover un trato adecuado hacia las personas con discapacidad y sensibilizar a los empresarios sobre los beneficios de la diversidad en términos de responsabilidad social y competitividad. Estas acciones no solo aumentarían las oportunidades laborales, sino que también contribuirían a un cambio cultural que valore y respete la diversidad en el entorno laboral, creando un espacio donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan contribuir plenamente y sentirse valoradas.

Conceptos abordados

Obstáculos persistentes, leyes y beneficios tributarios, acceso al empleo, oportunidades laborales limitadas, brecha normativa-realidad, empoderamiento, estigma social, barreras significativas, desinformación, resistencia al cambio, discriminación laboral, efectividad de las leyes, trato adecuado, sensibilización empresarial, diversidad, responsabilidad social, cambio cultural, valoración de la diversidad.

Apéndice 31. Ficha de análisis documental 31

Ficha de análisis documental 31	
Nombre del documento	“Challenges of social interaction of people with autism in the job market” Desafíos de la interacción social de las personas con autismo en el mercado laboral.
Autor	Karina Borgonovi, Esther Rocha, Gabriel Massucato, Lucas Pereira, Carlos Caselli y Javier Labarthe
Referencia bibliográfica según norma APA	Borgonovi, Rocha, Massucato, Pereira, Caselli, & Labarthe. (2024). Challenges of social interaction of people with autism in the job market. <i>Ciencias Psicológicas</i> , 18(1). Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212024000101209&lng=es&nrm=iso&tlng=en
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Autismo; mercado de trabajo; discriminación; deficiencia
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212024000101209&lng=es&nrm=iso&tlng=en
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte significativo de la revisión de estudios sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) es la identificación de barreras que enfrentan en el mercado laboral, especialmente durante las entrevistas. De los estudios analizados, la mayoría son transversales, con EE. UU. siendo el país más representado, seguido por el Reino Unido y Australia, mientras que no se encontraron investigaciones en América Latina. A pesar de la existencia de apoyos, se evidencia que la falta de formación adecuada de los especialistas limita su efectividad, lo que

resalta las dificultades sociales como las más significativas en el entorno laboral. La adaptación del entorno laboral se muestra como un factor crucial para mejorar la productividad, pero las prácticas discriminatorias obstaculizan la retención y el desarrollo profesional de las personas con TEA.

Además, persiste una falta de voluntad organizacional para implementar adaptaciones efectivas, lo que pone de manifiesto la necesidad de generar conocimiento que promueva una inclusión laboral digna y efectiva. Esto implica no solo la adaptación de las políticas, sino también un cambio cultural dentro de las organizaciones que valore la diversidad y fomente un ambiente de trabajo inclusivo.

Conceptos abordados

Barreras laborales, inclusión laboral, apoyos limitados, formación inadecuada, dificultades sociales, adaptación del entorno, productividad, prácticas discriminatorias, retención, desarrollo profesional, falta de voluntad, adaptaciones, conocimiento, cambio cultural, valoración de la diversidad y personas con discapacidad

Apéndice 32. Ficha de análisis documental 32

Ficha de análisis documental 32	
Nombre del documento	“Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad”.
Autor	Daniela Camacho Betancourt, Mónica Patricia Gallego Echeverri y Luz Adriana Rubio
Referencia bibliográfica según norma APA	Betancourt, Gallego, & Rubio. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. <i>Siglo Cero</i> , 55(1), 20. doi:ibc-231114
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral; discapacidad; organizaciones; gestión humana; derechos.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/31335/29669
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte de la investigación es que, a pesar de que muchas organizaciones en Armenia muestran interés en fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, la implementación efectiva de prácticas inclusivas sigue siendo limitada y desigual. Un obstáculo significativo es la falta de conocimiento sobre las leyes de inclusión laboral y la carencia de ajustes razonables en el entorno de trabajo, lo cual dificulta la plena integración de estas personas. El estudio subraya que, para avanzar en la inclusión laboral, es esencial que las organizaciones no solo adopten prácticas inclusivas, sino que también realicen ajustes necesarios para adaptarse a las necesidades de los empleados con discapacidad.

Además, es crucial un enfoque integral que implique a todos los departamentos de la organización y promueva una mayor sensibilización sobre la discapacidad.

La investigación enfatiza que la implementación de prácticas inclusivas debe ir acompañada de una comprensión profunda de las normativas y la creación de un ambiente accesible y acogedor para asegurar una participación efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Conceptos abordados

Interés en inclusión, prácticas inclusivas limitadas, falta de conocimiento, leyes de inclusión, ajustes razonables, plena integración, avances necesarios, enfoque integral, sensibilización sobre discapacidad, comprensión de normativas, ambiente accesible, participación efectiva,

Apéndice 33. Ficha de análisis documental 33

Ficha de análisis documental 33	
Nombre del documento	El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano.
Autor	Jessenia Arteaga, Marcela Silva y Brigitte Véliz
Referencia bibliográfica según norma APA	Arteaga, Silva, & Véliz. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. <i>Revista San Gregorio</i> , 16. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/374394999_Empleo_Protegido_a_favor_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_sector_privado_ecuatoriano/link/651c0a333ab6cb4ec6b74cd3/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Empleo Protegido; desarrollo integral; derecho al trabajo; discapacidad; inclusividad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.researchgate.net/publication/374394999_Empleo_Protegido_a_favor_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_sector_privado_ecuatoriano/link/651c0a333ab6cb4ec6b74cd3/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte relevante del estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador es cómo ha evolucionado la forma en que se les trata a lo largo del tiempo. Antes, se usaban enfoques que las excluían o las veían solo como personas a rehabilitar. Hoy en día, estamos empezando a adoptar un Modelo Social que reconoce que las discapacidades están ligadas a factores sociales y no solo a condiciones individuales, lo que abre la puerta a una inclusión más real.

A pesar de contar con leyes que garantizan igualdad de oportunidades, como la Constitución de 2008, la realidad laboral para muchas personas con discapacidad sigue siendo complicada. Las cuotas de empleo en empresas más grandes no siempre se traducen en ambientes de trabajo dignos. Además, el Empleo Protegido, que debería facilitar la inclusión en entornos adaptados, todavía está en una etapa muy inicial en Ecuador. Esto contrasta con países como España y Chile, que tienen políticas más efectivas.

Esto pone de manifiesto la urgencia de contar con políticas públicas más sólidas y de ofrecer incentivos que realmente promuevan la inclusión. No se trata solo de encontrar un trabajo, sino de crear un entorno que fomente el crecimiento personal y profesional de las personas con discapacidad. Sin estos cambios, las oportunidades seguirán siendo limitadas, y muchas personas seguirán enfrentándose a barreras que les impiden desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

Conceptos abordados

Evolución en el trato, inclusión laboral, modelo social, factores sociales, leyes de igualdad, realidad laboral complicada, cuotas de empleo, ambientes dignos, empleo protegido, políticas efectivas, urgencia de políticas públicas, incentivos para inclusión, crecimiento personal y profesional, barreras limitantes y personas con discapacidad.

Apéndice 34. Ficha de análisis documental 34

Ficha de análisis documental 34	
Nombre del documento	Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano.
Autor	Guadalupe Zimbrón y Noemí Ojeda
Referencia bibliográfica según norma APA	Zimbrón, & Ojeda. (2021). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. 21. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n19/2448-6388-tcg-7-19-16.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, estigma, inclusión laboral, discriminación.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n19/2448-6388-tcg-7-19-16.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El aporte de este artículo radica en la evaluación del Centro Regional de Empleo para Personas con Discapacidad (CREE) y su impacto en la inclusión laboral. Aunque el programa ha permitido que algunas empresas contraten a personas con discapacidad (PCD), su efectividad se ve comprometida por la falta de difusión y seguimiento continuo.</p> <p>Las experiencias compartidas por los gerentes y empleados revelan que muchas organizaciones no están plenamente informadas sobre los beneficios de la inclusión laboral de PCD. La falta de continuidad en el apoyo y seguimiento también se destaca como un obstáculo significativo que afecta la motivación y el desarrollo profesional de estas personas.</p>

Además, se subraya la necesidad de implementar estrategias de sensibilización y educación para desafiar los valores culturales que perpetúan la discriminación. Esto incluye la importancia de ofrecer incentivos fiscales a las empresas para fomentar su participación en programas de inclusión.

En resumen, el artículo enfatiza que, para lograr una verdadera inclusión laboral de las PCD, es fundamental fortalecer los mecanismos de seguimiento del CREE, así como promover una colaboración activa entre diversas partes interesadas. Solo así se podrá construir un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Conceptos abordados

Impacto en inclusión laboral, contratación de PCD, falta de difusión, seguimiento continuo, beneficios de inclusión, continuidad del apoyo, obstáculos significativos, motivación y desarrollo profesional, estrategias de sensibilización, educación contra discriminación, incentivos fiscales, colaboración activa, entorno laboral inclusivo, equitativo.

Apéndice 35. Ficha de análisis documental 35

Ficha de análisis documental 35	
Nombre del documento	“Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector” Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector Virgen del Cisne.
Autor	Michelle Tigrero y Fabian Cobo
Referencia bibliográfica según norma APA	Tigrero, & Cobo. (2023). Labor inclusion of people with disabilities in the Virgen del Cisne sector. <i>Maestro y sociedad</i> , 191. Obtenido de https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6053/6090
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, discapacidad, derechos humanos, empleabilidad, cantón La Libertad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6053/6090
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El aporte de este artículo radica en su enfoque sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo y la necesidad urgente de implementar políticas inclusivas que fortalezcan su integración laboral. El estudio destaca la falta de mecanismos que faciliten el acceso a oportunidades laborales, así como el desconocimiento de los derechos laborales de este grupo, lo que limita su desarrollo profesional.</p> <p>Asimismo, se enfatiza la importancia de diseñar políticas específicas que no solo protejan sus derechos, sino que también promuevan la adaptación de espacios laborales y ofrezcan apoyo tecnológico y</p>

servicios de formación. Este enfoque proactivo no solo beneficiaría a las personas con discapacidad, sino que también enriquecería el entorno laboral en general al fomentar la diversidad y la innovación. La inclusión laboral de este grupo debe ser una prioridad para construir un entorno más equitativo y justo, lo que también contribuirá al bienestar social y económico de la comunidad en su conjunto.

Conceptos abordados

Barreras en acceso al empleo, políticas inclusivas necesarias, integración laboral, personas con discapacidad, desconocimiento de derechos, desarrollo profesional limitado, diseño de políticas, adaptación de espacios, apoyo tecnológico, servicios de formación, diversidad e innovación, inclusión laboral prioritaria, bienestar social y económico.

Apéndice 36. Ficha de análisis documental 36

Ficha de análisis documental 36	
Nombre del documento	Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador
Autor	Fernando Taruchaín, Verónica Hidalgo, Verónica Silva, Carolina Márquez y Cristian Molina
Referencia bibliográfica según norma APA	Taruchaín, Hidalgo, Silva, Márquez, & Molina. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. <i>Dominio de las Ciencias</i> , 7(2), 71-86. Obtenido de https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783/3556
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad; inclusión; talento humano; trabajo.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783/3556
Descripción del aporte al tema seleccionado	El artículo aporta valiosas perspectivas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, destacando la colaboración necesaria entre las empresas y el CONADIS (Consejo Nacional para la Discapacidad) para mejorar las oportunidades de empleo para este grupo. A pesar del crecimiento en la población en edad laboral con discapacidad, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo en la gestión del talento humano, implementando mecanismos que faciliten su inclusión.

Además, el estudio resalta la importancia de abordar la discriminación de género en las contrataciones, asegurando que tanto hombres como mujeres con discapacidad tengan igual acceso a las oportunidades laborales. Este enfoque integral es fundamental para fomentar un entorno laboral diverso y equitativo.

Por otro lado, el artículo subraya la necesidad de apoyo estatal para la adaptación de espacios laborales, especialmente para aquellos con discapacidades motrices o físicas. La falta de adecuación en los entornos laborales es un obstáculo crítico que limita la contratación y el desarrollo de personas con discapacidad. En este sentido, se requiere un esfuerzo conjunto entre el gobierno y las empresas para crear un ambiente inclusivo que permita a todas las personas con discapacidad contribuir plenamente al mercado laboral y alcanzar su potencial.

Conceptos abordados

Mejorar oportunidades de empleo, enfoque proactivo en gestión de talento, mecanismos de inclusión, abordar discriminación de género, acceso igualitario a oportunidades, entorno laboral diverso y equitativo, apoyo estatal para adaptación de espacios laborales, obstáculos en contratación y desarrollo, esfuerzo conjunto gobierno-empresas, ambiente inclusivo, potencial de personas con discapacidad.

Apéndice 37. Ficha de análisis documental 37

Ficha de análisis documental 37	
Nombre del documento	Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad.
Autor	María del Carmen Santos, Mayela Sánchez y María de los Ángeles
Referencia bibliográfica según norma APA	Santos, Sánchez, & Ángeles. (2023). Inclusión laboral en ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. <i>Universidad y Sociedad</i> , 15(6), 13. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Personas con discapacidad, empleo, inclusión laboral, barreras para el empleo, equidad
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio realizado en Ciudad Juárez destaca una brecha significativa entre la población con discapacidad en edad laboral y su representación en las empresas locales. Aunque existe un marco legal que favorece la inclusión, la realidad muestra que esta es aún limitada en muchas organizaciones. Las empresas evaluadas reflejan una baja contratación de personas con discapacidad, y aunque algunos supervisores valoran positivamente su contribución, persisten barreras como el miedo a la discriminación y la falta de información adecuada.</p> <p>El estudio también menciona que la formación para mejorar la productividad es fundamental, pero no profundiza en las alternativas</p>

educativas disponibles para las personas con discapacidad. Además, resalta la falta de datos específicos sobre la población económicamente activa con discapacidad, lo que dificulta la realización de comparaciones precisas.

Para mejorar la inclusión laboral en la región, se sugiere abordar estas limitaciones mediante la promoción de más información y capacitación, lo que permitiría un entorno laboral más accesible y equitativo.

Conceptos abordados

Brecha significativa entre población con discapacidad y representación laboral, marco legal favorable, inclusión limitada en organizaciones, baja contratación, contribución valorada por algunos supervisores, barreras de discriminación y falta de información, formación para mejorar productividad, escasas alternativas educativas, falta de datos específicos sobre población económicamente activa, promoción de información y capacitación, entorno laboral accesible y equitativo.

Apéndice 38. Ficha de análisis documental 38

Ficha de análisis documental 38	
Nombre del documento	Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities “Priorizar barreras y soluciones para mejorar el empleo de personas con discapacidades del desarrollo”.
Autor	Jennifer Zwicker, David B. Nicholas, Krystle Wittevrongel y Khayat-zadeh-Mahani
Referencia bibliográfica según norma APA	Zwicker, Nicholas, Wittevrongel, & -Mahani. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. <i>Taylor Francis DISABILITY AND REHABILITATION</i> , 42(19), 12. doi: https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad del desarrollo; barreras al empleo; soluciones políticas; priorización; Nominal, Técnica de Grupo; Delfos; Canadá
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/09638288.2019.1570356?needAccess=true
Descripción del aporte al tema seleccionado	Un aporte clave de esta investigación es que revela la complejidad de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral y subraya la necesidad de un enfoque integral para abordarlas. La investigación muestra que los obstáculos incluyen estigmatización social, desincentivos económicos y barreras estructurales en el lugar de trabajo. Además, señala la importancia de diseñar políticas que no solo eduquen a los empleadores y

fomenten la inclusión, sino que también modifiquen los programas de asistencia para eliminar incentivos negativos hacia el empleo. El estudio también enfatiza la necesidad de colaboración entre diversos sectores, como el gubernamental, el de organizaciones no lucrativas y el sector privado, para llevar a cabo soluciones efectivas. Asimismo, destaca la importancia de realizar más investigaciones cualitativas para obtener una comprensión más profunda de las barreras y así desarrollar estrategias más efectivas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Conceptos abordados

Complejidad de barreras laborales para personas con discapacidad, necesidad de enfoque integral, obstáculos de estigmatización social, desincentivos económicos, barreras estructurales, diseño de políticas inclusivas, educación de empleadores, modificación de programas de asistencia, eliminación de incentivos negativos, colaboración entre sectores gubernamental, no lucrativo y privado, soluciones efectivas, necesidad de más investigaciones cualitativas, comprensión profunda de barreras, desarrollo de estrategias efectivas para inclusión laboral.

Apéndice 39. Ficha de análisis documental 39

Ficha de análisis documental 39	
Nombre del documento	Inclusión laboral a personas con discapacidad en la industria Conservas Isabel año 2021.
Autor	Aguayo María y Valencia Jazmín
Referencia bibliográfica según norma APA	Aguayo, & Valencia. (2021). INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INDUSTRIA CONSERVAS ISABEL, AÑO 2021. <i>Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social "Tejedora"</i> , 5(10), 14. Obtenido de https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/314/498
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Trabajo Social, Inclusión Laboral, Colaboradores, Discapacidad, Intervención Social.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/314/498
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio de la Industria Conservas Isabel refleja un compromiso real con la inclusión laboral de personas con discapacidad, logrando una integración efectiva mediante la adaptación de espacios y funciones dentro de la empresa. A través de políticas internas y normativas, la empresa no solo cumple con los requisitos legales, sino que promueve un entorno accesible y respetuoso para sus colaboradores con discapacidad. La colaboración del Departamento de Talento Humano y Trabajo Social ha sido clave para garantizar

la protección de derechos, capacitación continua y sensibilización del equipo. Este enfoque proactivo ha fomentado un ambiente laboral igualitario, donde los empleados con discapacidad destacan el trato justo y el apoyo recibido por sus compañeros, contribuyendo a una cultura inclusiva y positiva dentro de la organización.

Conceptos abordados

Integración laboral, promoción de un entorno accesible y respetuoso, colaboración entre Talento Humano y Trabajo Social, garantía de derechos, capacitación continua, sensibilización del equipo, ambiente laboral igualitario, trato justo, apoyo entre compañeros, cultura inclusiva y positiva y personas con discapacidad.

Apéndice 40. Ficha de análisis documental 40

Ficha de análisis documental 40	
Nombre del documento	Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en la ciudad de Viña Del Mar.
Autor	Claudia Hernández, Francisca Soto y Robinson Vergara
Referencia bibliográfica según norma APA	Hernández, Soto, & Vergara. (2023). Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en la ciudad de Viña Del Mar. <i>BrazilianJournalofBusiness</i> , 10. doi:10.34140/bjbv5n2-043
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión Laboral, Discapacidad, Hospitalidad
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/61119/44089
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio sobre la inclusión laboral en hoteles revela que, aunque la mayoría está familiarizada con el concepto de discapacidad, solo una minoría ha empleado a personas con discapacidades. Las principales barreras mencionadas son la falta de currículums recibidos y las dificultades relacionadas con la infraestructura no adaptada. A pesar de estas limitaciones, existe una disposición general para contratar a personas con discapacidad, reconociendo que la inclusión laboral no solo mejora la percepción del hotel, sino que también favorece un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.</p> <p>Los hoteles que ya han integrado personas con discapacidades, principalmente en roles operativos, destacan la relación positiva</p>

entre todos los empleados. Sin embargo, una barrera importante es la falta de información sobre ayudas gubernamentales y programas que faciliten la contratación de personas con discapacidad. En cuanto a la infraestructura, aunque muchos hoteles aún no cuentan con instalaciones accesibles, están abiertos a realizar las mejoras necesarias y consideran fundamental fomentar alianzas con instituciones educativas que promuevan la inclusión laboral. Este estudio pone de manifiesto la necesidad de incrementar la difusión de oportunidades y apoyos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la urgencia de adaptar entornos laborales para garantizar una integración efectiva y beneficiosa para todas las partes involucradas.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, discapacidad, barreras de acceso, falta de currículums, infraestructura no adaptada, disposición para contratar, mejora de percepción, ambiente colaborativo, relación positiva entre empleados, falta de información sobre ayudas gubernamentales, necesidad de adaptación, difusión de oportunidades.

Apéndice 41. Ficha de análisis documental 41

Ficha de análisis documental 41	
Nombre del documento	El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba.
Autor	Choro Rosa y Auncanshala Lurdes
Referencia bibliográfica según norma APA	Rosa, & Lurdes. (2024). El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba. <i>Trabajo de grado</i> , 74. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/13041/1/Cadmen%20C%20horos%20y%20Tenempaguay%20Auncanshala%20L%202024%29%20El%20derecho%20a%20la%20inclusi%20n%20laboral%20y%20personas%20con%20discapacidades%20en%20el%20GAD%20municipal%20del%20Ca
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Persona con Discapacidad, Inclusión laboral, Igualdad, Discriminación, Derecho.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/13041/1/Cadmen%20C%20horos%20y%20Tenempaguay%20Auncanshala%20L%202024%29%20El%20derecho%20a%20la%20inclusi%20n%20laboral%20y%20personas%20con%20discapacidades%20en%20el%20GAD%20municipal%20del%20Cant%20n%20Riobamba%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20Riobamba%20c.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio en el Municipio de Riobamba revela que, aunque las personas con discapacidad están presentes en el entorno laboral, existen carencias importantes en cuanto a su integración efectiva. Los trabajadores enfrentan la falta de capacitaciones adecuadas y adaptaciones laborales, lo que dificulta su desarrollo profesional. Además, la ausencia de políticas claras de igualdad de

oportunidades y la falta de información sobre sus derechos agravan su situación.

A pesar de que las leyes de protección están en vigor, su aplicación es limitada, lo que restringe la inclusión laboral y la estabilidad de estos empleados. Las autoridades reconocen la existencia de programas de apoyo, pero su implementación no es lo suficientemente efectiva para generar un impacto positivo en la vida laboral de las personas con discapacidad.

Este estudio subraya la necesidad urgente de mejorar la aplicación de políticas inclusivas que no solo garanticen el acceso al empleo, sino también el desarrollo profesional y la estabilidad de los trabajadores con discapacidad.

Conceptos abordados

Integración laboral, personas con discapacidad, carencias en capacitaciones, adaptaciones laborales, desarrollo profesional, políticas de igualdad de oportunidades, falta de información sobre derechos, leyes de protección, aplicación limitada, inclusión laboral, estabilidad de empleados, programas de apoyo, necesidad de políticas inclusivas, acceso al empleo, desarrollo profesional.

Apéndice 42. Ficha de análisis documental 42

Ficha de análisis documental 42	
Nombre del documento	Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación.
Autor	Romero Natasha y Chacón Mary
Referencia bibliográfica según norma APA	Romero, & Chacón. (2023). Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación. <i>Trabajo de grado</i> , 107. Obtenido de http://190.12.52.232/bitstream/44000/6614/1/T-ULVR-5248.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión social, discapacidad y estudio de mercado
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://190.12.52.232/bitstream/44000/6614/1/T-ULVR-5248.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El aporte de este artículo es que la propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la Zona 8 de Ecuador se enfoca en crear un entorno laboral equitativo que valore el talento diverso. Esta iniciativa establece indicadores para medir el progreso e impacto de las acciones implementadas, junto con evaluaciones periódicas que permitirán ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.</p> <p>Un aspecto clave de esta propuesta es el lanzamiento de una campaña de sensibilización que busca concienciar sobre la importancia de la inclusión laboral. Esta campaña fomentará la colaboración entre el sector público y privado para eliminar las</p>

barreras que obstaculizan la participación efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Además, se facilitarán ajustes razonables en los lugares de trabajo, garantizando que estas personas puedan participar plenamente. La propuesta también incluye mecanismos para evaluar y ajustar continuamente las políticas de inclusión, promoviendo así una mejora constante en las prácticas laborales.

Al implementar estas acciones, la propuesta no solo pretende promover la diversidad en el entorno laboral, sino también contribuir al desarrollo integral de la sociedad, generando un ambiente más justo y respetuoso de los derechos humanos. Este enfoque integral es fundamental para avanzar hacia la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, fortaleciendo así la cohesión social y el respeto por la diversidad.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad, empresas privadas, entorno laboral equitativo, valorar el talento diverso, indicadores de progreso, impacto de acciones, evaluaciones periódicas, campaña de sensibilización, concienciación, colaboración sector público y privado, eliminar barreras, participación efectiva, ajustes razonables, políticas de inclusión, mejora constante, diversidad laboral, desarrollo integral de la sociedad, ambiente justo, derechos humanos, enfoque integral, inclusión efectiva, cohesión social, respeto por la diversidad.

Apéndice 43. Ficha de análisis documental 43

Ficha de análisis documental 43	
Nombre del documento	Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial “Comecsa” cantón la libertad, año 2022.
Autor	Estefanía Quiroz
Referencia bibliográfica según norma APA	Quiroz. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial “comecsa” cantón la libertad, AÑO 2022. <i>Trabajo de grado</i> , 88. Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10064/1/UPSE-TAE-2023-0112.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, empleo digno, capacitación, cultura
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10064/1/UPSE-TAE-2023-0112.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El artículo sobre la investigación en el centro comercial "Comecsa" aporta importantes perspectivas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Resalta la implementación de políticas de no discriminación y ajustes razonables como pilares fundamentales para asegurar un ambiente de trabajo equitativo y respetuoso. Asimismo, se subraya que un liderazgo comprometido es esencial para mejorar la colaboración y la productividad dentro de la organización.</p> <p>A pesar de los esfuerzos de "Comecsa", el estudio revela que existen desafíos en el acceso a programas de capacitación, lo que limita el desarrollo profesional de los empleados con discapacidad y</p>

su representación en roles de liderazgo. Este hallazgo destaca la necesidad de una mayor difusión de las políticas inclusivas y de una colaboración más efectiva entre los diferentes departamentos de la empresa.

Además, se sugiere que la implementación de programas de sensibilización y la formación de alianzas con organizaciones especializadas son pasos críticos para fortalecer la inclusión laboral. Estas iniciativas no solo ayudan a eliminar barreras, sino que también promueven la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de todos los empleados. En conjunto, el artículo enfatiza que, al fomentar una cultura inclusiva, "Comecsa" no solo beneficia a sus trabajadores, sino que también enriquece su entorno laboral y mejora su competitividad en el mercado.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad, políticas de no discriminación, ajustes razonables, ambiente de trabajo equitativo, liderazgo comprometido, colaboración, productividad, acceso a programas de capacitación, desarrollo profesional, alianzas con organizaciones especializadas, eliminación de barreras, igualdad de oportunidades, cultura inclusiva, beneficios para trabajadores, entorno laboral enriquecido, competitividad en el mercado.

Apéndice 44. Ficha de análisis documental 44

Ficha de análisis documental 44	
Nombre del documento	Inclusión laboral de personas físicamente discapacitadas en las empresas públicas del municipio de Sincelejo sucre.
Autor	Jesus Pertuz y Marolys Carrascal
Referencia bibliográfica según norma APA	Carrascal, P. y. (2023). Inclusión laboral de personas físicamente discapacitadas en las empresas públicas del municipio de sincelejo sucre. <i>Corporacion Unificada Nacional de Educacion superior cun ciencias administrativas administracion de la seguridad social</i> , 38. Obtenido de https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/5433/PertuzMariana_2023_Inclusi%c3%b3nlaboralPersonasDiscapactadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, discapacidad, tipos de discapacidad, inserción.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/5433/PertuzMariana_2023_Inclusi%c3%b3nlaboralPersonasDiscapactadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El artículo sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Sincelejo ofrece una perspectiva importante sobre el estado actual de la inclusión en el ámbito laboral. Aunque muchas empresas han comenzado a emplear a personas con discapacidad física, la necesidad de promover una vinculación más directa y efectiva es evidente.</p> <p>A pesar de que se han establecido políticas inclusivas y contratos que respetan la igualdad de derechos laborales, aún existen barreras</p>

significativas, como la discriminación y el acceso limitado a atención médica, que afectan la experiencia laboral de estas personas. Los trabajadores valoran positivamente las iniciativas inclusivas, pero los estereotipos negativos continúan representando un obstáculo importante.

Este estudio subraya la urgencia de desarrollar políticas públicas que no solo garanticen la igualdad de oportunidades, sino que también trabajen en la sensibilización y la educación para cambiar las percepciones sociales. La verdadera inclusión laboral va más allá de la simple contratación; requiere un compromiso colectivo para eliminar prejuicios y construir un entorno donde las personas con discapacidad puedan prosperar y contribuir plenamente al mercado laboral.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad, estado actual, vinculación efectiva, políticas inclusivas, igualdad de derechos laborales, barreras significativas, discriminación, acceso a atención médica, experiencia laboral, iniciativas inclusivas, estereotipos negativos, políticas públicas, igualdad de oportunidades, sensibilización, educación, cambio de percepciones sociales, verdadero compromiso, eliminar prejuicios, entorno inclusivo, prosperar, contribuir al mercado laboral.

Apéndice 45. Ficha de análisis documental 45

Ficha de análisis documental 45	
Nombre del documento	Principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de agricultura y ganadería – planta central.
Autor	Gabriela Cecibel
Referencia bibliográfica según norma APA	Cecibel. (2021). Principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de agricultura y ganadería – planta central. <i>Repositorio trabajo de grado</i> , 112. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32955/1/FJCS-POSG-261.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Acciones afirmativas, bienestar integral, derechos humanos, Estado de Derechos, garantía constitucional, inclusión laboral, persona con discapacidad, política pública, principio de igualdad, selección de personal.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32955/1/FJCS-POSG-261.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería subraya la necesidad de un enfoque más efectivo en los procesos de selección y contratación. A pesar de contar con normativas que promueven la inclusión, se evidencia que no se están considerando adecuadamente

las aptitudes de los candidatos, lo que resulta en exclusión y desmotivación.

Este estudio destaca la importancia de mejorar los procesos de selección para garantizar que las contrataciones cumplan con la Ley Orgánica de Discapacidad, promoviendo así un entorno laboral accesible y equitativo. Además, la sensibilización del personal sobre la inclusión laboral es fundamental, ya que fomenta una cultura organizacional que valora la diversidad y reconoce las capacidades de cada individuo.

Implementar estas recomendaciones no solo beneficiará a las personas con discapacidad, sino que también enriquecerá al ministerio, fortaleciendo su compromiso con la creación de un entorno laboral inclusivo y justo.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad, enfoque efectivo, procesos de selección, contratación, normativas, aptitudes de los candidatos, exclusión, desmotivación, Ley Orgánica de Discapacidad, entorno laboral accesible, equitativo, sensibilización del personal, cultura organizacional, diversidad, capacidades individuales, recomendaciones, compromiso, entorno laboral inclusivo, justo.

Apéndice 46. Ficha de análisis documental 46

Ficha de análisis documental 46	
Nombre del documento	Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, sil provincia de Santa Elena.
Autor	Panchana Alexis
Referencia bibliográfica según norma APA	Panchana. (2023). Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, sil provincia de Santa Elena. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 117. Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9810/1/UPSE-MAP-2023-0007.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, discapacidad, estrategias, instituciones públicas y privadas.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9810/1/UPSE-MAP-2023-0007.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Santa Elena destaca la discrepancia entre las afirmaciones institucionales de cumplimiento con la Ley Orgánica de Discapacidades y la realidad de la percepción de inclusión. A pesar de contar con un porcentaje significativo de personas con educación secundaria y universitaria, persisten barreras que limitan su acceso al empleo, como el desconocimiento de buenas prácticas y la falta de accesibilidad en los espacios laborales.

El apoyo del Servicio de Integración Laboral se reconoce como un aspecto positivo, lo que sugiere la importancia de fortalecer los programas de asistencia. Para avanzar en la inclusión, se proponen acciones estratégicas centradas en un enfoque de derechos humanos, que no solo buscan mejorar las competencias de las personas con discapacidad, sino también transformar la cultura laboral hacia una mayor aceptación y valorización de la diversidad. Esto no solo beneficiaría a las personas con discapacidad, sino que también enriquecería el entorno laboral en su conjunto, promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa.

Conceptos abordados

Discapacidad, barreras de acceso, educación secundaria, educación universitaria, desconocimiento de buenas prácticas, falta de accesibilidad, Servicio de Integración Laboral, programas de asistencia, enfoque de derechos humanos, mejorar competencias, transformar cultura laboral, aceptación, valorización de la diversidad, entorno laboral, sociedad inclusiva, equitativa.

Apéndice 47. Ficha de análisis documental 47

Ficha de análisis documental 47	
Nombre del documento	Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021.
Autor	Karolina Garcia, Alberto Ramos y Gina ramos
Referencia bibliográfica según norma APA	Garcia, Ramos, & Ramos. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 76. Obtenido de https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/551/1/INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO%20EN%20LIMA%20METROPOLITANA%20EN%20EL%20A%C3%91O%202021.pdf
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, personas con discapacidad, trabajo, inclusión, clima laboral y capacitaciones.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/551/1/INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO%20EN%20LIMA%20METROPOLITANA%20EN%20EL%20A%C3%91O%202021.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	El artículo resalta la relevancia de las instituciones como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONDIS), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y el Estado en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aunque la Ley 29973 establece un marco legal que apoya su participación, se identifica una falta de apoyo

legal efectivo que impide el avance hacia la inclusión plena, sugiriendo la necesidad de más leyes que favorezcan a este grupo. Además, se plantea que los programas actuales de CONADIS no han logrado concientizar de manera efectiva sobre la importancia de la inclusión laboral, lo que lleva a la propuesta de una campaña titulada “Por un país más inclusivo” destinada a eliminar las barreras que enfrenta este colectivo. Es crucial que el MTPE y CONDIS implementen un monitoreo constante en las empresas para garantizar un ambiente laboral inclusivo, así como talleres sobre la contratación de personas con discapacidad.

El artículo también enfatiza la importancia de forjar alianzas entre el sector público y privado para aumentar las oportunidades de empleo. Programas como “A Trabajar Urbano” y “PROJoven” se destacan como iniciativas que facilitan la inserción laboral, especialmente para los jóvenes. Sin embargo, se observa que las personas con discapacidad auditiva tienen más probabilidades de ser contratadas, mientras que aquellas con discapacidades motrices enfrentan barreras significativas. Asimismo, la doble discriminación que padecen las mujeres en el ámbito laboral resalta la necesidad de un enfoque más inclusivo y equitativo en los procesos de contratación, asegurando que todas las personas, independientemente de su discapacidad o género, tengan acceso a oportunidades laborales justas.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Estado, Ley 29973, apoyo legal efectivo, eliminación de barreras, monitoreo constante, talleres de contratación, alianzas sector público-privado, oportunidades de empleo, inserción laboral, personas con discapacidad auditiva, discapacidades motrices, doble discriminación, enfoque inclusivo, procesos de contratación, oportunidades laborales justas.

Apéndice 48. Ficha de análisis documental 48

Ficha de análisis documental 48	
Nombre del documento	Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva.
Autor	Alberto Igirio, Marianella Marcucci y Viviana Aristizábal G
Referencia bibliográfica según norma APA	Igirio, Marcucci, & G, A. (2021). Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva. <i>Verba Iuris</i> , 17(46), 15. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/8491/7523
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad Cognitiva, Empleo Con Apoyo, Derecho al Trabajo
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/8491/7523
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación sobre el empleo con apoyo en Colombia destaca la importancia de establecer un marco normativo claro que regule esta estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva. A pesar de los avances significativos impulsados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y la implementación de iniciativas por parte de fundaciones como la Red de Empleo con Apoyo (RECA) y la Corporación Síndrome de Down, se evidencia una falta de regulaciones específicas que faciliten la inclusión efectiva en el mercado laboral.

Este aporte subraya la necesidad de que el país desarrolle políticas integrales que no solo promuevan la inclusión laboral, sino que también proporcionen el apoyo necesario para garantizar la capacitación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Además, se destaca la importancia de la sensibilización en los entornos laborales para combatir estigmas y prejuicios, promoviendo así un entorno inclusivo que valore la diversidad y los derechos de todos los trabajadores.

Conceptos abordados

Marco normativo, inclusión laboral, personas con discapacidad cognitiva, avances significativos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, iniciativas, Red de Empleo con Apoyo (RECA), falta de regulaciones específicas, políticas integrales, capacitación, desarrollo profesional, sensibilización, entornos laborales, combatir estigmas, prejuicios, entorno inclusivo, valorar diversidad, derechos de trabajadores.

Apéndice 49. Ficha de análisis documental 49

Ficha de análisis documental 49	
Nombre del documento	Inclusión laboral de personas con discapacidad validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas-
Autor	Mónica Gallego y Luz Adriana
Referencia bibliográfica según norma APA	Gallego, & Rubio. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas. <i>Perspectivas en Psicología</i> , 20(2), 154-178. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232924
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Validación, escala, inclusión laboral, discapacidad, organizaciones.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232924
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>La investigación sobre la escala WINDIPS, diseñada para medir la inclusión laboral de personas con discapacidad, es un aporte significativo al campo de la inclusión laboral. La validación de esta escala a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio establece un marco sólido para evaluar de manera cuantitativa las prácticas inclusivas en las organizaciones. Los tres factores identificados—Apoyo y Vinculación, Permanencia y Progreso—ofrecen una estructura clara para entender los diferentes aspectos que impactan la inclusión laboral.</p> <p>Este instrumento no solo facilita la identificación de áreas de mejora en las políticas y prácticas de inclusión laboral, sino que también</p>

sirve como guía para las organizaciones en la implementación de estrategias más efectivas. Al proporcionar una herramienta confiable para medir la inclusión, la escala WINDIPS contribuye a cerrar la brecha existente en la literatura sobre prácticas inclusivas y establece una base para futuras investigaciones en este ámbito. A largo plazo, este avance puede impulsar un cambio positivo en la percepción y la gestión de la inclusión laboral, beneficiando tanto a las personas con discapacidad como a las organizaciones que buscan ser más inclusivas.

Conceptos abordados	Inclusión laboral, validación, análisis factorial, prácticas inclusivas, Apoyo y Vinculación, Permanencia, Progreso, áreas de mejora, políticas inclusivas, herramienta confiable, cerrar brecha, cambio positivo, beneficiar a personas con discapacidad.
----------------------------	--

Apéndice 50. Ficha de análisis documental 50

Ficha de análisis documental 50	
Nombre del documento	Fundación Creinser: Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad.
Autor	Sebastián Castillo.
Referencia bibliográfica según norma APA	S.Castillo. (2021). Fundación Creinser: Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 36. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/d78cfe73-5ed1-4d90-a1cd-3da1a10ee908/content
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, discapacidad, derechos, diversidad, modelos.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/d78cfe73-5ed1-4d90-a1cd-3da1a10ee908/content
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación destaca un avance positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) en las empresas, gracias a la colaboración con fundaciones que se dedican a la caracterización, capacitación y evaluación. Estas alianzas han ayudado a derribar barreras que a menudo limitan el acceso de las PcD al mercado laboral, permitiéndoles aumentar su productividad y autonomía. Sin embargo, un hallazgo preocupante es la falta de seguimiento tras la contratación. Esto sugiere que, aunque las empresas están haciendo un esfuerzo inicial por incluir a las PcD, a menudo no se brinda el apoyo continuo necesario para que puedan integrarse

plenamente en sus nuevos roles. Esto resalta la importancia de establecer procesos que aseguren un acompañamiento constante, lo que permitiría a las PcD adaptarse y prosperar en sus entornos laborales.

El modelo de la Fundación Creinser es un buen ejemplo de cómo se puede facilitar una inclusión más efectiva, al asignar a las PcD a puestos que se alinean con sus habilidades y promover su formación académica. Además, la sensibilización sobre los beneficios sociales de la inclusión laboral es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo más acogedor y equitativo.

De este modo, para que la inclusión laboral de PcD sea realmente efectiva, es esencial no solo ofrecer oportunidades de empleo, sino también asegurarse de que estas personas reciban el apoyo necesario para desarrollarse en sus puestos. Fortalecer la relación entre las empresas y las fundaciones puede ser clave para garantizar que las PcD no solo accedan a un trabajo, sino que también encuentren un lugar donde puedan crecer y contribuir plenamente.

Conceptos abordados

Avance positivo, inclusión laboral, personas con discapacidad (PcD), colaboración con fundaciones, caracterización, capacitación, evaluación, derribar barreras, aumentar productividad, falta de seguimiento, apoyo continuo, integración plena, procesos de acompañamiento, sensibilización, ambiente de trabajo acogedor, oportunidades de empleo, apoyo necesario, fortalecer relaciones entre empresas y fundaciones.

Apéndice 51. Ficha de análisis documental 51

Ficha de análisis documental 51	
Nombre del documento	Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: un análisis de derecho comparado entre México y Colombia.
Autor	Fernanda Brand
Referencia bibliográfica según norma APA	Brand. (2024). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: un análisis de derecho comparado entre México y Colombia. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 37. Obtenido de https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/5029/Derecho%20a%20trabajo%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20un%20an%C3%A1lisis%20de%20derecho%20comparado.pdf?sequence=3&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Derecho al trabajo, discapacidad, no discriminación, inclusión laboral
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/5029/Derecho%20a%20trabajo%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20un%20an%C3%A1lisis%20de%20derecho%20comparado.pdf?sequence=3&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación sobre las subvenciones tributarias en Colombia y México destaca la importancia de estos incentivos fiscales como un medio eficaz para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ambos países han establecido mecanismos que buscan motivar a los empleadores a contratar a este grupo, lo que contribuye a reducir barreras en el acceso al mercado laboral. Un hallazgo clave es que, aunque ambos países ofrecen beneficios fiscales, México presenta ciertas ventajas, como deducciones por

adecuaciones estructurales para facilitar la inclusión, lo que no está contemplado en la normativa colombiana. Este análisis sugiere que Colombia podría beneficiarse al implementar medidas exitosas de México, como la deducción por adecuaciones y la revisión de los requisitos de contratación para acceder a beneficios en licitaciones. De esta manera, la investigación sugiere que un enfoque más estratégico en las políticas fiscales podría no solo mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad en ambos países, sino también crear un ambiente de trabajo más equitativo y accesible.

Conceptos abordados Subvenciones tributarias, Colombia, México, incentivos fiscales, inclusión laboral, personas con discapacidad, motivar a empleadores, reducir barreras, beneficios fiscales, deducciones, adecuaciones estructurales, normativa colombiana, medidas exitosas, revisión de requisitos de contratación, políticas fiscales, ambiente de trabajo equitativo, accesible.

Apéndice 52. Ficha de análisis documental 52

Ficha de análisis documental 52	
Nombre del documento	Publicación: Diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca.
Autor	Isabel Villota y David Estacio
Referencia bibliográfica según norma APA	Villota. L, & Estacio, S. (2022). Publicación: Diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 24. Obtenido de https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/c9f7e323-4cc5-49c1-9e95-72669400f539
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, Condiciones ergonómicas, trastorno musculoesquelético, Puesto de Trabajo, Discapacidad, Salud.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/c9f7e323-4cc5-49c1-9e95-72669400f539
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación destaca la necesidad urgente de desarrollar programas de inclusión laboral en el sector salud que se enfoquen en el bienestar de las personas con discapacidad (PcD). Esto implica un rediseño integral de los puestos de trabajo, adaptándolos a las capacidades y necesidades específicas de estos empleados. Es esencial incluir prácticas como pausas activas y fomentar la actividad

física, lo que no solo ayudará a mitigar problemas de salud asociados, sino que también creará un entorno de trabajo más saludable y motivador.

Al priorizar la salud y el confort de las PcD, las organizaciones no solo estarán promoviendo la inclusión, sino que también estarán invirtiendo en la productividad y en un clima laboral positivo. Un ambiente inclusivo no solo beneficia a los empleados, sino que también se traduce en ventajas significativas para la empresa en términos de competitividad y rendimiento. En este sentido, la inclusión laboral se convierte en una oportunidad valiosa para transformar la cultura organizacional y garantizar que todos los empleados, independientemente de sus capacidades, se sientan valorados y apoyados.

Conceptos abordados

Programas de inclusión laboral, sector salud, bienestar, personas con discapacidad (PcD), rediseño de puestos de trabajo, adaptaciones, pausas activas, actividad física, problemas de salud, entorno saludable, motivación, productividad, clima laboral positivo, ventajas competitivas, rendimiento, transformación cultural, empleados valorados, apoyados.

Apéndice 53. Ficha de análisis documental 53

Ficha de análisis documental 53	
Nombre del documento	Análisis del marco jurídico que garantiza el derecho de inclusión laboral, igualdad de oportunidad y enfoque diferencial de las personas con discapacidad en Colombia.
Autor	Isaí Yepes
Referencia bibliográfica según norma APA	Yepes. (2021). Análisis del marco jurídico que garantiza el derecho de inclusión laboral, igualdad de oportunidad y enfoque diferencial de las personas con discapacidad en Colombia. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 63. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/182afb4e-9ae2-4137-8575-319d575cbbe6/content
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión Laboral, Igualdad De Oportunidades, Personas Con Discapacidad, Marco Jurídico, Igualdad De Oportunidad, Enfoque Diferencial.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/182afb4e-9ae2-4137-8575-319d575cbbe6/content
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio sobre inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD) destaca la urgencia de implementar políticas efectivas que no solo cumplan con las normativas, sino que también fomenten procesos de contratación inclusivos que reconozcan las habilidades y capacidades de las PcD. A pesar de las garantías constitucionales en

Colombia, la persistente confusión en la legislación muestra que aún queda un largo camino por recorrer.

Un aporte clave de esta investigación es la necesidad de un enfoque integral que vincule a las empresas, el Estado y la sociedad en un esfuerzo conjunto para transformar la percepción y las oportunidades laborales de las PcD. Esto implica no solo garantizar sus derechos laborales, sino también promover una educación que elimine los estigmas asociados con la discapacidad. Al hacerlo, no solo se mejorará la calidad de vida de las PcD, sino que también se potenciará la competitividad de las empresas al diversificar el talento y las perspectivas en el lugar de trabajo. En este sentido, la inclusión laboral se presenta como un pilar fundamental para construir un entorno laboral más justo, equitativo y productivo.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad (PcD), políticas efectivas, normativas, contratación inclusiva, habilidades, capacidades, garantías constitucionales, legislación confusa, enfoque integral, empresas, Estado, sociedad, transformación de percepción, oportunidades laborales, derechos laborales, educación, eliminación de estigmas, calidad de vida, competitividad, diversificación de talento, entorno laboral justo, equitativo, productivo.

Apéndice 54. Ficha de análisis documental 54

Ficha de análisis documental 54	
Nombre del documento	Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Junín.
Autor	Elia Velásquez
Referencia bibliográfica según norma APA	Velásquez, E. (2023). inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón junín. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 103. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2303/TIC_AP102D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Diversidad, satisfacción, desarrollo, capacidad, gestión.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2303/TIC_AP102D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) en el GAD Municipal del cantón Junín revela importantes barreras sociales y estereotipos que obstaculizan su crecimiento profesional, a pesar de la existencia de políticas de inclusión. El estudio subraya que, aunque las PcD desempeñan funciones acordes a sus habilidades, las condiciones laborales no siempre se ajustan a sus necesidades, lo que afecta su bienestar.

Un aporte fundamental de esta investigación es la propuesta de un plan de acción que busca promover la igualdad de oportunidades y mejorar la inclusión laboral de las PcD en el GAD Junín. Este plan se centra en la creación de condiciones adecuadas para el desarrollo profesional de las PcD, enfatizando la importancia de una implementación efectiva de las políticas de inclusión. Al abordar las barreras existentes y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, se espera no solo mejorar la calidad de vida de las PcD, sino también fortalecer el tejido social y la cohesión en la comunidad. La investigación resalta que, para lograr un cambio significativo, es necesario un compromiso conjunto entre el Estado, las instituciones y la sociedad, promoviendo una cultura de respeto y valoración hacia la diversidad en el entorno laboral.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad (PcD), barreras sociales, estereotipos, políticas de inclusión, funciones acordes a habilidades, condiciones laborales, bienestar, plan de acción, igualdad de oportunidades, desarrollo profesional, implementación efectiva, ambiente de trabajo inclusivo, calidad de vida, cohesión comunitaria, compromiso conjunto, cultura de respeto, valoración de la diversidad.

Apéndice 55. Ficha de análisis documental 55

Ficha de análisis documental 55	
Nombre del documento	Inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María”.
Autor	Fernanda Nieves
Referencia bibliográfica según norma APA	Nieves. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 63. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100013/Nieves_FMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Discapacidad, Inclusión, Impuesto a la Renta, Beneficios Tributarios.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100013/Nieves_FMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación destaca un desinterés significativo por parte de las empresas hacia la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el ámbito laboral, reflejado en prácticas de contratación que limitan las oportunidades. Este contexto pone de manifiesto la necesidad de fomentar una mayor sensibilización sobre los beneficios de la inclusión laboral y de crear una cultura organizacional que valore las capacidades y habilidades de las PcD.

Un aporte esencial de esta investigación es la importancia de implementar programas de concientización y capacitación en las empresas, que no solo informen sobre las capacidades de las PcD, sino que también promuevan la inversión en la adaptación de los entornos laborales. Al hacerlo, se puede facilitar un acceso real al empleo y promover la diversidad en el lugar de trabajo. Esto no solo beneficiaría a las PcD, al ofrecerles oportunidades equitativas, sino que también enriquecería a las empresas, aumentando su competitividad y fortaleciendo su reputación social. La inclusión laboral, entonces, se convierte en un motor de cambio que impulsa tanto el bienestar de las PcD como el éxito organizacional.

Conceptos abordados

Desinterés empresarial, inclusión de personas con discapacidad (PcD), ámbito laboral, prácticas de contratación, oportunidades limitadas, sensibilización, beneficios de la inclusión laboral, cultura organizacional, capacidades, habilidades, programas de concientización, capacitación, adaptación de entornos laborales, acceso real al empleo, diversidad, oportunidades equitativas, competitividad, reputación social, motor de cambio, bienestar de las PcD, éxito organizacional.

Apéndice 56. Ficha de análisis documental 56

Ficha de análisis documental 56	
Nombre del documento	Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.
Autor	Cochachin Jessica
Referencia bibliográfica según norma APA	Cochachin. (2022). Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022. <i>Repositorio Trabajo de grado</i> , 108. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112624/Calderon_CJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Inclusión laboral, personas con discapacidad, discriminación laboral, políticas discriminatorias, barreras laborales.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112624/Calderon_CJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima revela la profunda desconexión entre la normativa existente y su aplicación efectiva en el ámbito laboral. La falta de fiscalización y promoción del empleo inclusivo se traduce en la perpetuación de barreras y estereotipos que limitan las oportunidades para este grupo.

Un aporte clave de este estudio es la necesidad de crear un entorno laboral más receptivo y sensible a las capacidades de las personas con discapacidad visual. Es fundamental que las empresas reconozcan el valor que estas personas pueden aportar, más allá de los prejuicios sobre su productividad. La implementación de programas de sensibilización y capacitación puede ser un primer paso hacia el cambio cultural necesario para fomentar la inclusión. Además, es esencial que se establezcan mecanismos claros de seguimiento y evaluación que aseguren que las empresas no solo cumplan con sus responsabilidades, sino que también se comprometan a crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Esto no solo beneficiará a las personas con discapacidad visual, sino que también enriquecerá a las organizaciones, al diversificar sus equipos y fomentar una cultura de respeto y colaboración.

Conceptos abordados

Inclusión laboral, personas con discapacidad visual, Lima, desconexión normativa, aplicación efectiva, fiscalización, promoción del empleo inclusivo, barreras, estereotipos, oportunidades limitadas, entorno laboral receptivo, sensibilización, capacitación, cambio cultural, inclusión, mecanismos de seguimiento, evaluación, responsabilidades empresariales, ambiente laboral inclusivo, respetuoso, beneficio, diversificación de equipos, cultura de respeto, colaboración.

Apéndice 57. Ficha de análisis documental 57

Ficha de análisis documental 57	
Nombre del documento	Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.
Autor	Eugenia Gómez, Lucía Pérez, María López y Fernanda Medina
Referencia bibliográfica según norma APA	Gómez, Pérez, López, & Medina. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. <i>Revista CES Derecho</i> , 3-24. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7967303
Palabras claves de búsqueda	Inclusión laboral, bienestar en el lugar de trabajo, trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad y desafíos laborales
Palabras clave de texto	Barreras, Empleo, Normativa, Personas con discapacidad, Trabajo.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7967303
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio sobre el acceso al empleo digno para personas con discapacidad subraya la importancia de abordar las barreras sociales y estructurales que limitan sus oportunidades laborales. Un aporte clave es la necesidad de promover un cambio cultural en las organizaciones, donde se reconozca y valore la diversidad como un activo esencial para el éxito empresarial.</p> <p>Este cambio implica no solo la eliminación de prejuicios y estereotipos, sino también la implementación de prácticas inclusivas</p>

que faciliten la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral. Asimismo, resalta la relevancia de fomentar un entorno de trabajo que garantice la accesibilidad y adaptaciones necesarias, permitiendo que estas personas no solo accedan a un empleo, sino que también se sientan valoradas y apoyadas en sus roles.

La inclusión laboral, en este contexto, se presenta como una oportunidad no solo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino también para enriquecer el capital humano de las empresas, generando un ambiente más diverso, innovador y productivo.

Conceptos abordados

Acceso al empleo digno, personas con discapacidad, barreras sociales, barreras estructurales, oportunidades laborales, cambio cultural, organizaciones, diversidad, activo esencial, éxito empresarial, eliminación de prejuicios, estereotipos, prácticas inclusivas, integración, entorno laboral, accesibilidad, adaptaciones necesarias, valoradas, apoyadas, inclusión laboral, calidad de vida, capital humano, empresas, ambiente diverso, innovador, productivo

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 04 marzo 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado ***Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad Una revisión sistemática***, presentado por el (los) autor(es) Villota Paz Leidy Milena, del Programa Académico psicología al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



ANYI KATHERINE PANTOJA PANTOJA
1085309541
Psicología
3187878740
akpantoja@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Leidy Milena Villota Paz	Documento de identidad: 1004254808
Correo electrónico: 20milevillota@gmail.com	Número de contacto: 3188114128
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor: Anyi Katherine Pantoja Pantoja	Documento de identidad: 1085309541
Correo electrónico: akpantoja@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3187878740
Título del trabajo de grado:	
Barreras y Facilitadores en la Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad Una revisión sistemática	
Facultad y Programa Académico:	
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Psicología	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 04 días del mes de marzo del año 2025

Nombre del autor: Leidy Milena Villota Paz	Nombre del autor:
 Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:



UNIVERSIDAD
CESMAG
NIT: 800.109.387-7
VIGILADA MINEDUCACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAC-BL-FR-031

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

Nombre del asesor: Anyi Katherine Pantoja Pantoja