



Discapacidad e Inclusión Laboral

Luz América Martínez Álvarez

Diseñadora Industrial – Magíster en ergonomía
Institución Universitaria Antonio José Camacho
Calle 4D # 34- 20, 3166282012
lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

Resumen

El objetivo de este artículo es identificar los aspectos extraídos de cada modelo teórico para la propuesta de los modelos de inclusión laboral en 3 países: Colombia, Perú y España. Se trató de una investigación con un enfoque cualitativo, el tipo de estudio fue no experimental de tipo longitudinal. Se realizó una búsqueda enfocada en los modelos teóricos de la discapacidad y su influencia sobre los modelos de inclusión laboral para PcD, haciendo uso de las bases de datos multidisciplinarias ISI Web of Science (WoS), Dialnet y Scopus. Finalmente, se hizo un análisis en cuanto a los parámetros de cada modelo (de los teóricos y de los de inclusión) abordados en algunos de los artículos más afines al enfoque de esta investigación. La influencia de los modelos teóricos de discapacidad se ha visto reflejada en 4 aspectos fundamentales: La formación laboral por competencias, los Ajustes al puesto de trabajo, el Entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo y el Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral. Los modelos teóricos sociales han tenido una influencia mayor en los modelos de inclusión laboral para Personas con Discapacidad, los cuales buscan actualmente una inclusión digna.

Palabras clave

Discapacidad, inclusión laboral, Modelo teórico

Abstract

The objective of this article is to identify the aspects extracted from each theoretical model for the proposal of labor inclusion models in 3 countries: Colombia, Peru and Spain. It was an investigation with a qualitative approach, the type of study was non-experimental of a



www.corporacionsoa.co
info@corporacionsoa.co
Cra 78A N° 48 - 35
PBX (+57 4)2600011 - Cel: 3206871117
Medellín Colombia.





longitudinal type. A search was conducted focused on the theoretical models of disability and their influence on the work inclusion models for PwD, making use of the multidisciplinary databases ISI Web of Science (WoS), Dialnet and Scopus. Finally, an analysis was made regarding the parameters of each model (theoretical and inclusive) addressed in some of the articles most closely related to the focus of this research. The influence of theoretical models of disability has been reflected in 4 fundamental aspects: Job training by competencies, Job Adjustments, Training and accompaniment in the job, and Monitoring and evaluation of the labor inclusion process. Theoretical social models have had a greater influence on the labor inclusion models for People with Disabilities, who are currently seeking a dignified inclusion.

Keywords

Disability, Labor Inclusion, Theoretical Model

Introducción

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo (1). La inclusión laboral, a nivel organizacional, aumenta el nivel de confianza de los empleados, la productividad y la innovación. Al ser inclusivas, las empresas retienen el talento y la confianza de sus trabajadores, además que mitiga el efecto de la exclusión en grupos vulnerables (2). Las Personas con Discapacidad (PcD) conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión (3). En las últimas cuatro décadas los movimientos internacionales de PcD han influenciado a organizaciones como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para que reconocieran la importancia de proporcionar definiciones sobre el concepto de discapacidad (4), todas estas iniciativas, acciones, programas, planes y estrategias llevadas a cabo por organizaciones internacionales han facilitado y fomentado el discurso sobre discapacidad, dando lugar a nuevos modelos teóricos que tienen por objeto, no sólo la definición del concepto, sino la mejora de políticas





inclusivas que hagan definitiva la integración de las PcD en todos los niveles de la vida social (5).

Es así como se han desarrollado modelos teóricos individualistas y modelos teóricos sociales. Entre los primeros se encuentran: El **modelo tradicional, moral o religioso** que es el más antiguo y está basado en creencias religiosas. En este modelo la discapacidad es vista como un defecto causado por un fallo moral o un pecado (6), y el **modelo médico, rehabilitador o individual** que sostiene que tener una discapacidad es sinónimo de poseer un cuerpo defectuoso, impedimento o deficiencia que condiciona y restringe la experiencia vital de la PcD (7). En cuanto a los modelos teóricos sociales están: El **modelo social británico**, el cual argumenta que "el impedimento no es lo mismo que la discapacidad, el primero es individual y privado, la segunda es estructural y pública (8), el **modelo minoritario norteamericano** que reivindica el reconocimiento de la humanidad y la diversidad más allá de los estrechos confines del mercado laboral y el consumismo. Combina críticas neomarxistas del capitalismo con teorías de raza y discriminación, para adoptar una comprensión ecléctica de la formación sociocultural de la discapacidad (9), el **modelo biosicosocial o CIF** que define 'discapacidad' como cualquier aspecto negativo de la interacción entre un individuo (con un problema de salud) y los factores contextuales de ese individuo (10). En el **modelo escandinavo o relacional** el concepto base es la relación o interacción entre el individuo y el medio donde desarrolla sus actividades, además, este modelo no distingue entre discapacidad e impedimento ya que esta distinción no se aplica a las lenguas nórdicas y no es posible su traducción (6), el **modelo de derechos humanos** en el que la discapacidad es entendida como un derecho humano que no requiere determinadas condiciones de salud o un estado corporal (11), el **modelo cultural** que considera la discapacidad no como una tragedia individual, ni como un efecto de discriminación y exclusión social, sino que cuestiona la normalidad e investiga el resultado de las prácticas de (des)normalización en la categoría social que hemos venido a llamar discapacidad (12), y el **modelo de diversidad funcional** que propone que el eje teórico de la capacidad sea sustituido por el de la dignidad. Al igual que el modelo de derechos humanos, el modelo de diversidad funcional garantiza la dignidad humana (5).

A partir de los modelos teóricos antes expuestos, que buscan clasificar y comprender la discapacidad, se han desarrollado modelos de inclusión laboral para PcD. El objetivo de este artículo es identificar los aspectos extraídos de cada modelo teórico para la propuesta de los modelos de inclusión laboral en 3 países: Colombia, Perú y España.





Materiales y Métodos

Tipo de estudio

Se trató de una investigación con un enfoque cualitativo ya que buscó estudiar la influencia de los modelos teóricos de discapacidad en los modelos de inclusión laboral para PcD. El tipo de estudio fue no experimental, aunque evalúa aspectos de la documentación científica, valorando alguna información que se pudo extraer de los artículos científicos revisados, es de tipo longitudinal porque se revisó la trazabilidad de la literatura desde los orígenes de la teoría sobre discapacidad e inclusión.

Procedimiento

Para la presente revisión de literatura se realizó una búsqueda enfocada en los modelos teóricos de la discapacidad y su influencia sobre los modelos de inclusión laboral para PcD, haciendo uso de las bases de datos multidisciplinarias ISI Web of Science (WoS), Dialnet y Scopus. Además, para identificar e incorporar los artículos bases y estructurales del tema de investigación se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley. Así mismo, para complementar la consolidación de la información, se revisaron aquellas referencias bibliográficas que se citan en la literatura consultada y fueron importantes para la investigación, es decir, se realizó una búsqueda basada en el principio de bola de nieve. Posteriormente, los resultados derivados de las búsquedas fueron analizados mediante una matriz de análisis diseñada para tal propósito. Finalmente, se hizo un análisis en cuanto a los parámetros de cada modelo (de los teóricos y de los de inclusión) abordados en algunos de los artículos más afines al enfoque de esta investigación, con el fin de reconocer la influencia de la teoría de la discapacidad en las propuestas de los modelos de inclusión laboral.

Resultados

Se analizaron 9 modelos teóricos de la discapacidad, 2 individuales y 7 sociales, se encontró que existen 7 parámetros, expuestos en los diferentes modelos, que se presentan en por lo menos el 66% de los modelos analizados. Estos parámetros son:

1. Acompañamiento familiar
2. Ajustes al puesto de trabajo
3. Formación laboral en competencias
4. Entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo
5. Capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de PcD





6. Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral
7. Nivel de educación

Después del análisis de los modelos teóricos y, de tener los parámetros que estos modelos han reconocido como primordiales en el proceso de inclusión, se procede al análisis de los modelos de inclusión laboral: Pacto de productividad de Colombia, Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad de Perú y el El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de España.

En el año 2015 El Programa Pacto de Productividad, alianza pública privada, tras cinco años de labores, presenta un Modelo de Inclusión Laboral para PcD basándose en la Convención sobre los Derechos de las PcD de las Naciones Unidas; que gesta cambios significativos en los imaginarios sociales sobre la inclusión laboral de PcD (13). La lógica del modelo tiene como protagonistas a las PcD y a las empresas como posibles contratantes. El modelo se divide en 3 momentos: Educación básica, media y otros procesos previos, Formación para el trabajo e Intermediación y vinculación, en cada uno de los momentos están involucrados actores institucionales y de apoyo, además, en el segundo momento se comprende la necesidad de involucrar el marco institucional: Congreso, Ministerios, Cortes y, a nivel local, Concejos y Gobiernos. Este modelo reconoce que en todos y cada uno de los pasos de inclusión laboral existen unas barreras que recogen y organizan los elementos que impiden el desarrollo de los pasos de las Rutas (13).

En el año 2020, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú socializaron la Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad "Promoviendo el trabajo decente". Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad (14). Este modelo presenta 4 componentes: Activación de PcD, Capacitación técnica para el empleo, Inserción laboral al empleo decente y Gestión de la información para la acción. Cada uno de los componentes contempla aspectos, actividades sugeridas, gestión de dichas actividades y entrega material de apoyo en forma de guías, 8 en total. Es en este material donde reposa la información que se debe desarrollar para la inclusión laboral efectiva:

- Guía 1. ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?
- Guía 2. ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades socio-laborales de las personas con discapacidad desde el gobierno local?





- Guía 3. Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad
- Guía 4. Ser contratado, guía para personas con discapacidad en búsqueda de empleo
- Guía 5. Mis derechos laborales
- Guía 6. Empresa Inclusiva, guía para la contratación de personas con discapacidad
- Guía 7. ¿Cómo facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?
- Guía 8. ¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?

Este modelo es sensible al género, contribuye a mejorar el desempeño de las gerencias de desarrollo y las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED) en la promoción de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de capacidades de las PcD, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo (14).

El Modelo Vasco de inclusión sociolaboral de PcD está centrado en el ser humano y en su desarrollo facilitando a las que así lo desean, no sólo en el tránsito desde el Servicio Ocupacional al empleo protegido, sino también al empleo ordinario (público o privado) a través de los ajustes, apoyos, procesos formativos y de orientación necesarios (15). En el servicio ocupacional se trabaja la planificación centrada en la persona, apoyos, calidad de vida y capacitación; en el centro especial de empleo hacen capacitaciones y se trabajan los temas de accesibilidad, adaptaciones e inclusión y, en el empleo ordinario, además de la adaptación y la inclusión se hace énfasis en la participación de la persona en comunidad.

Este modelo, que se viene implementando desde el 2017, ha obtenido resultados exitosos por factores como: el valor del trabajo como medio más importante para la inclusión social de las personas con discapacidad, la suma de capacidades de trabajo de personas con diversas capacidades y la implicación de las mismas en la organización y gestión de las diferentes iniciativas, una gestión altamente profesionalizada con una amplia diversificación de actividades y oportunidades de trabajo, las prácticas innovadoras, el partnerario estratégico, el trabajo en red, la sostenibilidad y solidez financiera y una base asociativa agrupada (15).

En los 3 modelos de inclusión laboral para PcD expuestos, la influencia de los modelos teóricos de discapacidad se ha visto reflejada en 4 aspectos fundamentales: La formación laboral por competencias, los Ajustes al puesto de trabajo, el Entrenamiento y acompañamiento en el





puesto de trabajo y el Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral.

Discusión

Aunque el modelo escandinavo o relacional es menos cercano a las asociaciones de PcD, manteniéndose en una esfera más académica y teórica (6), especifica la relatividad de la discapacidad con respecto al medio y situacional con respecto al contexto en el que la PcD realiza su actividad (5). Este modelo invita a la reflexión de la formación laboral en el sitio de trabajo, bajo los parámetros específicos de la actividad para reconocer la efectividad del trabajo realizado y/o los ajustes que se deben hacer para mejorar el proceso de inclusión en las empresas.

Además de trabajar por la transformación de las políticas antidiscriminatorias y en las reformas de los derechos civiles, el modelo de derechos humanos incluye los derechos económicos, sociales y culturales (11). Estos derechos incluyen un empleo digno con un puesto de trabajo seguro, confortable y ajustado para las tareas prescritas y asignadas.

La evolución de los modelos teóricos de discapacidad ha sido muy importante pasando de prescindir de las PcD a reconocer la discapacidad como una construcción social producida por la interacción del impedimento con las barreras sociales, fortaleciendo así el cambio de paradigma del modelo médico al modelo social (5). Es así como los modelos teóricos sociales han tenido una influencia mayor en los modelos de inclusión laboral para PcD, los cuales buscan actualmente una inclusión digna, con profesionales formados para tan importante actividad, capaces de hacer un entrenamiento, acompañamiento, seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral.

Bibliografía

- (1) CEPAL (2017): Personas con discapacidad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [15-06-2018]. Disponible en web: <https://www.cepal.org/es/temas/personas-discapacidad>
- (2) Lambert, J. y Xavier, S. (2016): "Cultural Diversity for Innovation: Workplace Diversity and The Absorptive Capacity Framework", Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict (AOCCC), 20 (2): 7-8.
- (3) Iglesias-Ortuño Emilia y Medina-Ruiz Elvira. Oportunidad de la mediación en la intervención social con personas en situación de discapacidad. Revista de Mediación. 2017, 10, 1, 15 de octubre: 1-6.





- (4) Priestley, M. (2010). Disability and the Life Course Global Perspectives. Londres: Cambridge University Press.
- (5) Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019): "Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas". Revista Española de Discapacidad, 7 (I): 7-27.
- (6) Goodley, D. (2017): Disability Studies. Londres: Sage
- (7) Ferreira, M. A. (2010): "De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico". Política y sociedad, 47 (1): 45-65.
- (8) Shakespeare, T. (2010): "The Social Model of Disability", en Davis, L. J. (ed.): The Disability Studies Reader (3rd edition). Nueva York: Routledge.
- (9) Shakespeare, T. y Watson, N. (2001): "The Social Model of Disability: An Outdated Ideology?". Research in Social Science and Disability, 2: 9-28.
- (10) Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011): World Report on Disability (en línea). , acceso 15 de octubre de 2021.
- (11) Degener, T. (2016): "Disability in Human Rights Context". Laws, 5 (3): 35 (en línea). , acceso 9 de septiembre de 2021.
- (12) Pérez, M. E. (2017): "Anne Waldschmidt, Hanjo Berressem y Moritz Ingwersen (eds.) (2017): Culture - Theory - Disability: Encounters between Disability Studies and Cultural Studies. Bielefeld: Transcript Verlag". Revista Española de Discapacidad (REDIS), 5 (2): 239-242.
- (13) Pacto de Productividad. (2018). Los servicios de formación para el trabajo como parte del Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad "Pacto De Productividad". Obtenido de <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO%20DE%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>
- (14) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad "Promoviendo el trabajo decente". Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Primera edición.
- (15) Moratalla-Santamaría Pablo. El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Revista Vasca de Economía Social. GEZKI, n.º 14, 2017, 129-144.

