



**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**CÓDIGO**

**AP-BIB-FO-06**

**VERSIÓN**

**1**

**VIGENCIA**

**2014**

**PÁGINA**

**1 de 2**

Neiva, 18 de febrero del 2022

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Gladys Patricia Lamilla Criollo, con C.C. No. 55169400,

Erika Tatiana Manjarrez Sarmiento, con C.C. No. 1'081.730.557,

Diana Carolina Garcia Cordoba, con C.C. No. 1.075.294.546,

Jennifer Andrea Benavidez Gomez, con C.C. No. 1.077.865.913,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o \_\_\_\_\_

Titulado Tendencias Investigativas sobre Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar al título de

Especialista en Gerencia del Talento humano;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

*Glady's Patricia Jamilla C.*

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

*Diana Carolina García Córdoba*

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

*Furcata*

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

*Jennifer Bego*

Firma: \_\_\_\_\_



**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO:** Tendencias Investigativas sobre Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad

**AUTOR O AUTORES:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Lamilla Criollo	Gladys Patricia
Manjarrez Sarmiento	Erika Tatiana
Garcia Cordoba	Diana Carolina
Benavidez Gomez	Jennifer Andrea

**DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Hembuz Falla	German Dario

**ASESOR (ES):**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Hembuz Falla	German Dario

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:** Especialista en Gerencia del Talento Humano

**FACULTAD:** Economía y administración

**PROGRAMA O POSGRADO:** Especialización en Gerencia del Talento Humano

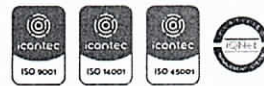
**CIUDAD:** Neiva

**AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2022

**NÚMERO DE PÁGINAS:** 97

**TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):**

Vigilada Mineducación



Diagramas\_\_\_ Fotografías\_\_\_ Grabaciones en discos\_\_\_ Ilustraciones en general\_\_\_ Grabados\_\_\_  
Láminas\_\_\_ Litografías\_\_\_ Mapas\_\_\_ Música impresa\_\_\_ Planos\_\_\_ Retratos\_\_\_ Sin ilustraciones\_\_\_ Tablas  
o Cuadros X

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento: PDF

**MATERIAL ANEXO:**

**PREMIO O DISTINCIÓN** (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Inclusión laboral	Labor Inclusion	6. _____	_____
2. Discapacidad	Disability	7. _____	_____
3. Trabajo	Work	8. _____	_____
4. Diversidad	Diversity	9. _____	_____
5. Revisión bibliografica	Bibliographic review	10. _____	_____

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)

El presente trabajo de investigación comprende la realización de una revisión bibliográfica; de artículos Científicos, revistas indexadas e investigaciones arrojadas de la base de datos Scopus, con el objetivo de describir las tendencias investigativas relacionadas con la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad en los últimos 10 Años. Se buscó a través de la revisión tecnológica construida en base al recurso de búsqueda de la “Lógica Boleana” por medio de la ecuación de búsqueda enfocar el proyecto y delimitarlo, permitiendo así la recopilación bibliográfica, donde se identifica, reconoce y clasifica la información enfocada en inclusión, empleo y discapacidad. Para finalmente describir las tendencias investigativas generadas en la investigación, definiendo los avances en la generación de nuevo conocimiento que contribuya a resolver los



problemas de inclusión, empleo y discapacidad en la sociedad.

Esta investigación es una revisión documental, con una técnica de investigación cualitativa, con enfoque exploratorio. En el procedimiento de la Metodología se tuvo en cuenta una matriz de análisis, donde se registran los datos obtenidos de forma electrónica con la respectiva clasificación permitiendo aportar una herramienta que de claridad al lector de las investigaciones en el ámbito de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y los aportes generados de los diversos artículos.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

The present research work includes the realization of a bibliographic review; of Scientific articles, indexed journals and research obtained from the Scopus database, with the aim of describing the research trends related to the labor inclusion of people with disabilities in the last 10 years. It was searched through the technological review built on the basis of the search resource of the "Boolean Logic" by means of the search equation to focus the project and delimit it, thus allowing the bibliographic collection, where the focused information is identified, recognized and classified in inclusion, employment and disability. To finally describe the research trends generated in the research, defining the advances in the generation of new knowledge that contributes to solving the problems of inclusion, employment and disability in society.

This research is a documentary review, with a qualitative research technique, with an exploratory approach. In the Methodology procedure, an analysis matrix was taken into account, where the data obtained electronically with the respective classification is recorded, allowing to provide a tool that provides clarity to the reader of the research in the field of labor inclusion of people in disability status and the contributions generated from the various articles.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4
--------	--------------	---------	---	----------	------	--------	--------

**APROBACION DE LA TESIS**

Nombre Presidente Jurado: CINDY TATIANA OVIEDO

Firma:

Nombre Jurado: LUIS ALFREDO MUÑOZ VELASCO

Firma:

Nombre Jurado: DIEGO ARMANDO BERMEO CASTRO

Firma:

**Tendencias Investigativas sobre Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad**

**Erika Tatiana Manjarrez Sarmiento**

**Diana Carolina García Córdoba**

**Gladys Patricia Lamilla Criollo**

**Jennifer Andrea Benavides Gómez**

**Universidad Surcolombiana**

**Facultad de Economía y Administración**

**Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**Neiva - Huila**

**2021**

**Tendencias Investigativas sobre Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad**

**Erika Tatiana Manjarrez Sarmiento**

**Diana Carolina García Córdoba**

**Gladys Patricia Lamilla Criollo**

**Jennifer Andrea Benavides Gómez**

**Tesis de Posgrado para Optar al Título de Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Asesor: Dr. German Darío Hembuz Falla**

**Universidad Surcolombiana**

**Facultad de Economía y Administración**

**Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**Neiva - Huila**

**2021**



**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Diciembre 05, de 2021**

## **Agradecimientos**

Primeramente, al Creador que nos permite contar con salud y fuerzas cada día, y nos dio la sabiduría para llevar a cabo el proyecto. A cada una de nuestras familias quienes fueron el principal motor para asumir nuevos retos en nuestra formación académica, por su motivación y creer en nosotras hasta el final. Gratitud con nuestro asesor el Dr. German Darío Hembuz, Decano de la Facultad de Economía y Administración; quien nos guio, enseñó, dedicó tiempo y aportó conocimiento valioso en todo el proceso investigativo, a Eliana Cabrera Martínez, Profesional de Apoyo de Cesposur, que compartió sus conocimientos y nos brindó orientación en la investigación y recopilación documental de la base de datos. Agradecimiento a la Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Surcolombiana, dirigida por el Dr. Fernando Fierro Celis, por esta etapa de formación académica en el ámbito profesional y personal, que permitió contar con calidad de docentes y conocer compañeros quienes aportaban sus experiencias tanto personales como profesionales en cada una de las clases. Gracias a aquellas personas que detrás de este proyecto de investigación dieron sus aportes valiosos permitiendo que se pudiese llegar a la culminación con éxito.

## Tabla de Contenido

<b>RESUMEN .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Planteamiento del problema .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Objetivos.....</b>	<b>17</b>
3.1 Objetivo General.....	17
3.2 Objetivos Específicos .....	17
<b>4. Justificación.....</b>	<b>18</b>
<b>5. Marco teórico .....</b>	<b>20</b>
5.1 Discapacidad.....	20
5.2 Personas en condición de discapacidad .....	20
5.2.1 Discapacidad a nivel Mundial y Latinoamericano.....	23
5.3 Conceptos de Inclusión.....	24
5.4 Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad .....	25
5.5 Bases de Datos .....	27
5.5.1 Colección de revistas científicas .....	27
5.6 Investigaciones en inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad ....	29
5.7 Tendencias del conocimiento.....	31
<b>6. Metodología.....</b>	<b>32</b>
6.1 Criterios de Selección .....	33
6.2 Consideraciones Éticas .....	33
<b>7.Procedimientos de la investigación .....</b>	<b>34</b>
Fase 1: exploración y delimitación .....	34
Fase 2: Recolección de la información .....	34
Fase 3: Criterios de inclusión y exclusión .....	34
Fase 4: Análisis e interpretación de la información.....	34
<b>8. Revistas Científicas Indexadas en Bases de Datos sobre Inclusión, Empleo y Discapacidad .....</b>	<b>36</b>
8.1 Caracterización de las Principales Revistas Científicas en los Temas de Inclusión, Empleo y Discapacidad .....	38
8.2 Publicaciones por Area Temática .....	50
<b>9. Artículos de Revistas Científicas más Citados por Áreas del Conocimiento en los Temas de Inclusión, Empleo y Discapacidad. ....</b>	<b>52</b>
9.1 Otros Indicadores Cienciométricos.....	56

10. Categorías de análisis.....	62
11. Avances en la generación de nuevo conocimiento por áreas temáticas.....	65
<i>Medicina</i> .....	65
<i>Ciencias sociales</i> .....	69
<i>Psicología</i> .....	69
<i>Negocios, gestión y contabilidad</i> .....	70
<i>Economía</i> .....	70
<i>Ciencias Computacionales</i> .....	70
<i>Ingeniería</i> .....	72
<i>Ciencia Ambiental</i> .....	72
<i>Artes y Humanidades</i> .....	73
<i>Ciencias de la decisión</i> .....	74
<i>Neurociencias</i> .....	74
<i>Matemáticas</i> .....	74
<b>12. Conclusiones.....</b>	<b>75</b>
<b>13. Referencias.....</b>	<b>78</b>
<b>14. Anexos.....</b>	<b>1</b>
Anexo A. Matriz de coherencia.....	1

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Numero de publicaciones por año.....	36
Gráfico 2. Publicaciones por revistas científicas principales.....	37
Gráfico 4. Publicaciones por tema.....	51
Gráfico 4. Numero de publicaciones por autor.....	56
Gráfico 5. Numero de publicaciones por países.....	59
Gráfico 6. Tipo de documento.....	60
Gráfico 7. Publicaciones por afiliación.....	61

## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Caracterización de las principales revistas científicas .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 2. Publicaciones por área temática y año. ....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 3. Artículos de investigación más citados por tema.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 4. Categorización .....</b>	<b>62</b>

## RESUMEN

De acuerdo con la situación de desigualdad en el ámbito laboral que existe en la sociedad hacia las personas en condiciones de discapacidad, siendo el 15% de la población a nivel mundial según la Organización Mundial de la Salud (OMS) quienes sufren algún tipo de discapacidad, de esta forma se vio la necesidad de dar un enfoque al proyecto de investigación referente a las Tendencias Investigativas sobre la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad.

El presente trabajo de investigación descriptiva comprende la realización de una revisión bibliográfica de artículos científicos, revistas indexadas e investigaciones disponibles en la base de datos Scopus, con el objetivo de describir las tendencias investigativas relacionadas con la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad en los últimos 10 Años. Se buscó a través de la revisión bibliométrica construida en base al recurso de búsqueda de la “Lógica Boleana” por medio de una ecuación, enfocar el proceso de vigilancia científica; permitiendo así la recopilación bibliográfica, donde se identifica, reconoce y clasifica la información enfocada en inclusión, empleo y discapacidad. Para finalmente describir las tendencias investigativas generadas en la investigación, definiendo los avances en la generación de nuevo conocimiento que contribuya a resolver los problemas de inclusión, empleo y discapacidad en la sociedad.

Esta investigación es una revisión documental, con una técnica de investigación cualitativa, con un diseño exploratorio. En el procedimiento de la Metodología se tuvo en cuenta una matriz de análisis, donde se registran los datos obtenidos de forma electrónica con la respectiva clasificación, permitiendo aportar una herramienta que de claridad al lector de las investigaciones en el ámbito de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y los aportes generados de los diversos artículos.

A través del presente proyecto se buscó generar nuevo conocimiento mediante las diferentes recopilaciones, que puedan aportar al mejoramiento de las organizaciones en el ámbito laboral hacia las personas en condiciones de discapacidad, en aras de brindar una herramienta que aporte a la Gestión del talento Humano en las Organizaciones.

**Palabras claves:** Inclusión laboral, discapacidad, trabajo, diversidad.

## ABSTRACT

According to the situation of inequality in the workplace that exists in society towards people with disabilities, being 15% of the population worldwide according to the World Health Organization (WHO) who suffer some type of disability. It was seen the need to give a focus to the research project regarding Research Trends on Labor Inclusion of People with Disabilities.

The present research work includes the realization of a bibliographic review; of Scientific articles, indexed journals and research obtained from the Scopus database, with the aim of describing the research trends related to the labor inclusion of people with disabilities in the last 10 years. It was searched through the technological review built on the basis of the search resource of the "Boolean Logic" by means of the search equation to focus the project and delimit it, thus allowing the bibliographic collection, where the focused information is identified, recognized and classified in inclusion, employment and disability. To finally describe the research trends generated in the research, defining the advances in the generation of new knowledge that contributes to solving the problems of inclusion, employment and disability in society.

This research is a documentary review, with a qualitative research technique, with an exploratory approach. In the Methodology procedure, an analysis matrix was taken into account, where the data obtained electronically with the respective classification is recorded, allowing to provide a tool that provides clarity to the reader of the research in the field of labor inclusion of people in disability status and the contributions generated from the various articles.

Through this project, it was sought to generate new knowledge through the different compilations, which can contribute to the improvement of organizations in the workplace towards people with disabilities, in order to provide a tool that contributes to the Management of Human talent in the organizations.

**Keywords:** Labor inclusion, disability, work, diversity.



## **1. Introducción**

El presente trabajo de investigación comprende la realización de una revisión bibliográfica sobre las tendencias de las investigaciones en inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, y que permiten vislumbrar un panorama sobre la realidad actual a nivel laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2015), la inclusión de la discapacidad constituye, promueve y garantiza la participación de las personas con discapacidad en los campos como la educación, la formación y el empleo y sobre todo en los diferentes aspectos de la sociedad, permitiendo así su libre desarrollo.

De acuerdo al propósito de la investigación, se toma como referente la inclusión laboral motivada por la Responsabilidad Social de la Empresa - RSE (2010), entendida como la forma de hacer negocios, dentro de la cual se incluye el respeto por la personas, la comunidad, el medio ambiente y los valores éticos, independientemente de los productos y servicios ofrecidos por la empresa, y sustentada en los propósitos de la Normatividad colombiana; que busca brindar espacios incluyentes involucrando a los distintos actores tanto públicos como privados, y que de esta manera logren convertirse en piezas claves para su implementación.

Como profesionales líderes del área de talento humano, es deber propio del ejercicio dinamizar y garantizar la participación inclusiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, por eso, la realización del presente proyecto de investigación aporta en la identificación y análisis de las tendencias investigativas relacionadas con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Para ello, el estudio será apoyado en el marco conceptual y jurídico propuesto por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), así como el marco legislativo respecto al empleo y a la discapacidad de normatividad vigente de acuerdo a cada país mencionado.

En términos generales, la presente investigación hace un recorrido de los principales conceptos en base a autores, que se tuvieron en cuenta en la construcción del proyecto para contextualizar al lector, también se abordaron algunas investigaciones de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en diferentes países.

Para analizar las tendencias de investigación en inclusión laboral se usó una metodología con enfoque cualitativo descriptivo, por medio de la técnica de revisión documental, con el apoyo y operación de una ecuación de búsqueda que permitiera seleccionar los documentos de la investigación adecuados para la revisión y análisis de los indicadores cuantitativos a través de la base de datos Scopus.

De esta manera se presentan los resultados a través de la solución de los objetivos propuestos, con una recopilación de 198 documentos de investigación en el periodo de 2010 a 2020 junto con indicadores cuantitativos que se analizaron para presentar una revisión más amplia del panorama investigativo enfocado a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. En donde se identifican las revistas científicas indexadas, se reconocen los artículos más citados por áreas en temas de inclusión, empleo y discapacidad. Así mismo se clasifican las revistas científicas por categorías de análisis que resuelven los problemas de inclusión para finalmente definir los avances en la generación de nuevo conocimiento por área temática tales como medicina, ciencias sociales, psicología, negocios gestión y contabilidad, economía entre otros, descritos en el apartado.

Los artículos seleccionados fueron de acuerdo al mayor número de citas y con incidencia directa en relación al tema de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Se destaca que Medicina es el área con mayor número de artículos arrojados en la base de datos Scopus con 83 investigaciones y el año con mayor número de publicaciones el 2020 con 15, seguida por el 2015 con 14 investigaciones. Siendo Estados Unidos el país con mayor número de investigaciones con 24, seguido de Brasil y Canadá con 8 y Reino Unido con 6 investigaciones, los demás países tienen de 1 a 5 investigaciones entre estos Colombia con 1 investigación en el área de Medicina.

## **2. Planteamiento del problema**

A nivel mundial, hay alrededor de 1000 millones de personas que sufren algún tipo de discapacidad, esto equivale al 15% de la población según la Organización Mundial de la Salud (2021). Por lo general, las personas en situación de discapacidad a diario se enfrentan a todo tipo de situaciones discriminatorias cuando intentan integrarse al mercado laboral, en el ámbito familiar y social (Cendreno, 2017), lo cual disminuye la probabilidad de ser empleado, dada sus limitaciones en las funciones físicas y psicomotoras, que limitan su participación en los distintos escenarios de la vida (Botero, 2016).

En ese sentido, Weller (2001) menciona que la problemática se genera por culpa de la exclusión laboral a personas con discapacidad, lo que hace que sólo una parte de la población disfrute los beneficios de la generación de riqueza y bienestar, constituyendo un serio problema ético, así como la no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos, generando así costos en términos del potencial de crecimiento económico.

Al no brindarles oportunidades laborales a este segmento de la población, se genera pobreza y se vulneran sus derechos constitucionales, además de limitarlos en la búsqueda de bienestar costeadando sus propios tratamientos médicos que les permitan tratar o mejorar la condición de discapacidad; además, reducen su participación en actividades económicas y sociales que posibiliten elevar el nivel de vida. Esto no solo genera discriminación, sino que se convierte en un cierre de oportunidades que abre una brecha de desigualdad y atrasa el desarrollo social en los diferentes países.

Tal como lo mencionan Ali, Schur y Blank (2011) el trabajo permite la reducción de los indicadores de inequidad, y posibilitan derrocar la exclusión social y la pobreza. Pero adicional, cuando las personas son vinculadas laboralmente estos logran un desarrollo personal, así como la integración social en los distintos contextos sociales.

En un informe de la Organización de Naciones Unidas a personas en condición de discapacidad, revela que 426 millones de ellas viven por debajo del umbral de la pobreza en países en desarrollo, pero la cifra más abrumadora es cuando se advierte que más del 90% de

los niños con discapacidad en estos países no asisten a las escuelas (ONU, 2009, citado en Stang, 2011).

En los contextos educativos, sociales y/o laborales se puede encontrar que aún falta mucho para alcanzar el objetivo en inclusión, esto es difícil para las personas que tienen discapacidad o habilidades diferentes, ya que a pesar de contar con entes que protegen y garantizan sus derechos aún no existe suficiente cobertura para que todos puedan contar con las mismas oportunidades laborales.

Por otro lado, en una consulta realizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, para el año 2020 en el documento “COVID-19 y las personas con discapacidad” en respuesta a la pregunta ¿Considera que su país ha tomado en cuenta a las necesidades de trabajo y apoyo a la actividad económica de las personas con discapacidad en el marco de la crisis del COVID-19?. El 85,7% responden que no, hay que aclarar que dentro del marco de la pandemia esas dinámicas de acceso se hacen más complejas y por ello es necesario explorar en otros estudios en donde se visibiliza mejor la inclusión laboral a lo largo de los años.

López, et. al. (2017), deja claro que para que al interior de las empresas se de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad con éxito, es preciso que se incorporen los directivos, entendiendo que son ellos quienes toman las decisiones cruciales al momento de autorizar los procesos de incorporación de personas con discapacidad, especialmente porque son ellos quienes con una actitud decidida y proactiva instan a crear ambientes más pluralistas. Todo lo anterior solo es posible, a través de reducción de barreras instauradas por los estereotipos y percepciones deficitarias; así como la incorporación de una serie de recursos (físicos) para que la incorporación de personas en condición de discapacidad sea un éxito. En pocas palabras, los procesos de inclusión no pueden ser un tema exclusivo del área de gestión humana.

Al respecto de las tendencias de soluciones de empleo para las personas en condición de discapacidad, las investigaciones apuntan hacia tres orientaciones: la primera corresponde a la creación de un sistema de indicadores sobre discapacidad, un ejemplo de ello pueden ser los observatorios, quienes pueden realizar un proceso de recopilación de información y posterior análisis sobre las personas con discapacidad y su situación; una

segunda tendencia corresponde a la generación de políticas públicas, prestación de servicios y atención, de tal manera que se les garantice los derechos a las personas con discapacidad, especialmente los relacionados con los procesos de inclusión laboral; por último la generación de estudios tendientes a la identificación de nuevas realidades, especialmente si se considera que la discapacidad es un fenómeno variable, con contextos sociales diferentes en el que sus efectos y consecuencias pueden generar un nivel de afectación distinto (Díaz, 2018).

Debido a la necesidad que existe de acceder a información precisa y confiable como una herramienta fundamental que guíe a las organizaciones en el ámbito de la inclusión laboral. Se ve la importancia de realizar una recopilación documental arrojada en la base de datos Scopus, para identificar las tendencias investigativas sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; en aras de focalizar a partir de las tendencias investigativas en inclusión laboral, las soluciones extraídas, con el fin de generar conocimiento y proporcionar alternativas que puedan ser optadas por gerentes de talento humano en la inclusión de personas en condición de discapacidad en las empresas, permitiendo así ser incluidos en el ámbito laboral y que puedan tener los mismos derechos y oportunidades de acceder en el campo laboral sin discriminación alguna.

Esta recopilación es de gran relevancia; las bases de datos se constituyen en una herramienta eficaz para el almacenamiento y procesamiento de la información. Por medio de la base de datos Scopus se extraen diversos documentos confiables tales como revistas científicas, artículos, libros, actas de conferencia e investigaciones alrededor del mundo que tienen incidencia directa con población vulnerable en el ámbito de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Siendo escogida Scopus como la mayor base de datos de citas y resúmenes bibliográficos revisada por pares, siendo de gran confiabilidad para el proyecto de investigación en mención, abarcando los campos de la ciencia, tecnología, medicina, ciencias sociales, artes y humanidades proporcionando una herramienta de gran utilidad para el estudio en las investigaciones. Elsevier (c. 2010).

El proceso metodológico inicia con una formula booleana que permite que exista precisión en la búsqueda de información. Debido a la necesidad que existe de acceder a información precisa y confiable como una herramienta fundamental que guie a las organizaciones en el ámbito de la inclusión laboral. Se ve la importancia de realizar una recopilación documental arrojada en la base de datos Scopus, para identificar ¿Cuáles son las tendencias investigativas sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Describir las tendencias investigativas relacionadas con inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar las revistas científicas indexadas en bases de datos que trabajan los temas de inclusión, empleo y discapacidad
- ✓ Reconocer los artículos de revistas científicas más citados por áreas en los temas de inclusión, empleo y discapacidad.
- ✓ Clasificar las revistas científicas por categorías de análisis que resuelve los problemas de inclusión empleo y discapacidad.
- ✓ Definir los avances en la generación de nuevo conocimiento por áreas para resolver los problemas de inclusión, empleo y discapacidad desde las revistas científicas clasificadas.

#### **4. Justificación**

A nivel mundial, uno de cada 8 adultos vive con una discapacidad, lo cual representa más de mil millones de personas, y América Latina y el Caribe se encuentran en la misma proporción con un porcentaje del 13% de la población (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019). En ese sentido identificando que el tamaño de la población mundial que vive con algún tipo de discapacidad es grande y que existe la carencia de acceso a la información; se hace indispensable dar un enfoque al proyecto de investigación, de tal forma que brinde a los Gerente de Talento Humano una herramienta fundamental que proporcione información precisa, para la toma de decisiones en las organizaciones referente a la inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad.

Siendo el trabajo un factor vital en la sociedad, se quiso realizar un enfoque hacia el mundo laboral de las personas en condición de discapacidad, siendo estas quienes “registran mayores tasas de desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad, con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal y muchos se encuentran subempleados” (OIT, 2007,pág.1).

Por tal motivo se hace indispensable el enfoque hacia la inclusión laboral, siendo esta la forma en la cual se debe reconocer la diversidad de las personas, entendiendo que, aunque existan diferencias individuales todos los seres humanos deben gozar de los mismos derechos y deberes, consignados en la constitución Política.

Este proyecto de investigación adquiere importancia debido a que parte de una necesidad latente que se refleja en el mundo, donde las personas con discapacidad o habilidades diferentes se enfrentan a enormes barreras de acuerdo a su condición y las percepciones que tiene la sociedad sobre ellos, “estas barreras son impedimentos que el entorno pone para el desenvolvimiento de personas en las diferentes áreas familiar, social, laboral y afectiva”. (Pacto de Productividad, 2010, pág. 45); impidiéndoles así el acceso a un empleo en condiciones dignas, viéndose de esta forma afectado su mínimo vital y la calidad de vida.



Partiendo de las situaciones de desigualdad, a la que se ven enfrentadas las personas en condiciones de discapacidad en el ámbito laboral, siendo el trabajo un factor vital en la sociedad que se constituye como el medio de obtener ingresos en aras de lograr bienestar, satisfacer necesidades y lograr alcanzar una mejor calidad de vida. Y teniendo en cuenta la importancia del acceso a la información, que se constituya en un medio práctico para los Gerentes de Talento Humano para la toma de decisiones en sus organizaciones; Surge el tema sobre las tendencias investigativas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Donde se brindará una recopilación de información encontrada a través de la base de datos Scopus que dé claridad sobre las investigaciones al respecto, los aportes y hallazgos encontrados mediante el proceso de búsqueda de información obtenida con la fórmula booleana.

El proyecto de investigación busca abordar las diferentes tendencias investigativas acerca de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito social, para ello nace la necesidad de hacer una búsqueda, donde se realizará una compilación de información, las cuales den a conocer el impacto que genera la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, dando conceptualmente claridad del tema, para finalmente abarcar las tendencias investigativas en inclusión laboral y poder exponer los principales hallazgos de la investigación.

## **5. Marco teórico**

En la investigación se abordaron diferentes tendencias investigativas acerca de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, para ello nace la necesidad de hacer una vigilancia científica de lo que implica la inclusión, para profundizar en inclusión laboral otorgando claridad del tema y finalmente abarcar las tendencias investigativas encaminadas a dar a conocer la situación actual inclusiva laboralmente y poder exponer los principales hallazgos.

### **5.1 Discapacidad**

Según Galán y Portilla (2011) la discapacidad es el término genérico que engloba: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social. De acuerdo a lo anterior, se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, ya nacer con ella, como puede ser el caso de aquellos que nacen con la enfermedad denominada síndrome de Down o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección, por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que obviamente le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba.

### **5.2 Personas en condición de discapacidad**

Es importante mencionar que en Colombia existe normatividad exacta que define a una persona en estado de discapacidad como aquella que “tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano” (Ley 1145 de 2007 art 2, 2021)

De acuerdo con lo establecido en la normatividad nacional de Colombia en la resolución 113 de 2020 expedida por el Ministerio de salud, se reconocen 6 tipos de categorías de discapacidad, al igual que en Latinoamérica. A continuación, se darán los conceptos de acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social, el ministerio de salud, y demás fuentes; estos conceptos servirán para dar claridad de las categorías de discapacidad y poder abordar en el cuerpo del texto todo el tema que concierne a la inclusión Laboral y las tendencias investigativas en Países Latinoamericanos.

Entre estas se encuentra la Discapacidad física que hace referencia a las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales, funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, presentan pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. (Ministerio de la Protección Social & Acnur, 2011). Estas personas al tener una deficiencia permanente pueden presentar grados de dificultad para el movimiento corporal y la realización de actividades.

Otras de las categorías es la Discapacidad Auditiva son aquellas personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad. Las personas con esta condición pueden necesitar la ayuda de intérprete de lengua de señas o de otros elementos de apoyo como audífonos, implantes, micrófonos entre otros Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001).

La Discapacidad Visual se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, sea por uno o ambos ojos. Las personas con esta discapacidad se les dificulta la realización de ciertas actividades, por lo tanto, para lograr una mayor independencia requieren de la necesidad de usar como apoyo bastones, lentes, lupas, textos en braille, programas lectores de pantalla, entre otros. (Ministerio de la Protección Social & Acnur, 2011).

También se encuentra en la categoría de discapacidad la Sordoceguera una discapacidad que combina de una deficiencia visual con la auditiva, generando problemas de comunicación, orientación, movilidad y acceso a la información; Las personas en esta condición requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social. (Ministerio de Salud, 2020).

La Discapacidad Intelectual, se trata de aquellas personas que muestran deficiencias en sus facultades mentales, entre estas se encuentra el razonamiento, resolución de problemas, pensamiento abstracto, el juicio, aprendizaje académico entre otros; esta condición produce deficiencias del funcionamiento adaptativo que impide que la persona pueda alcanzar estándares de independencia personal en su vida cotidiana (American Psychiatric Association, 2014 como se citó en Minsalud, 2020). Las personas con esta condición requieren apoyos especializados, terapéuticos y pedagógicos y la adecuación de programas educativos y adaptativos a sus posibilidades y necesidades. Así como también el auto cuidado, interacción con el entorno y el desempeño de roles dentro de la sociedad. (Ministerio de Salud, 2020).

Otro tipo es la Discapacidad Psicosocial, entendiéndose como la limitación de las personas que presentan disfunciones temporales o permanentes de la mente para realizar una o más actividades cotidianas. Las disfunciones mentales asociadas a esta discapacidad son la depresión, trastorno de ansiedad, psicosis, trastorno bipolar, esquizofrenia, trastorno esquizoafectivo, trastorno dual. Uno de los principales signos de alarma para identificar este tipo de condición es el cambio radical de la personalidad, las costumbres y/o los hábitos. (Conadis, 2016).

Las personas con esta condición especial requieren de apoyos médico, psicológico, terapéutico, así como el apoyo familiar y que puedan participar y llevar una vida activa en sociedad, siendo parte de actividades educativas, formativas, recreativas, deportivas, culturales, sociales y laborales sin discriminación alguna y gozando de unos derechos y deberes.

Otra categoría de discapacidad es la catalogada como Discapacidad Múltiple la cual se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diferentes grados y

combinaciones discapacidad intelectual, auditiva, motora, visual, autismo, parálisis cerebral, algunos síndromes específicos, están asociados con la epilepsia, hidrocefalia, escoliosis y problemas de comportamiento. (Portafolio Educación Inclusiva, 2014).

Estas deficiencias afectan el orden físico, sensorial, mental o intelectual afectando significativamente el nivel de desarrollo, así como el aprendizaje, la comunicación y la interacción social por lo que requieren apoyo generalizado y permanente citado por (Función Pública, 2020).

### **5.2.1 Discapacidad a nivel Mundial y Latinoamericano**

Según el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2019), a nivel mundial uno de cada 8 adultos vive con una discapacidad, lo cual representaría más de mil millones de personas. En América Latina y el Caribe la proporción es similar con una discapacidad alrededor del 13% de la población, el tamaño de la población en condiciones de discapacidad es grande en el mundo y cada vez más sigue creciendo. Así mismo, según la OMS (2017), las personas discapacitadas conforman uno de los grupos más marginados del mundo, vulnerables. Se puede analizar que los gobiernos prestan poco interés, estas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos inferiores, participan menos de la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad.

La OIT en consecuencia a estos resultados justifican que en parte esta situación es consecuencia de los obstáculos que tienen estas personas que le impiden el libre acceso a la educación, el empleo, el transporte, la salud etc. Y aunque en general todas las personas tengan derecho, una de las situaciones es que los gobiernos, las alcaldías y demás entes no invierten en acondicionar espacios que les permitan y faciliten el gozar de unos derechos.

Según los porcentajes de diferentes tipos de discapacidades en México y Costa Rica el mayor porcentaje está catalogado en la actividad física en los dos Países siendo México el porcentaje más alto en discapacidad visual, en tercer lugar se encuentra la discapacidad auditiva en los dos países, en referencia a este tipo de discapacidades México lleva unos estándares más altos en la discapacidad física, visual y auditiva y Costa Rica en la discapacidad Intelectual y Psicosocial mantiene unos rangos más altos.

En relación con el rango de los jóvenes de 24 a 35 años en América Latina y el Caribe, la tasa de empleo para hombres con discapacidad es 24 puntos porcentuales más baja que para los hombres sin discapacidad, y para las mujeres, es 12 puntos porcentuales más baja. Es decir, las personas con discapacidades que tienen empleo, sus salarios son mucho más bajos, lo que refleja exclusión por las condiciones de discapacidad que presenta, esto ocurre en consecuencia de la falta de ética en las personas y la discriminación, existiendo desigualdad por parte de la sociedad.

En Costa Rica, el 44% de los empleados con discapacidad de 25 a 34 años tenían empleos en el sector formal y, por lo tanto, contribuyeron a la seguridad social, en comparación con el 76% de las personas sin discapacidad empleadas en el mismo grupo. Así mismo es probable que las personas con discapacidad tengan pensiones más bajas o incluso nulas en la vejez. (IDB, 2019).

### **5.3 Conceptos de Inclusión**

Antes de hablar sobre inclusión laboral es necesario definir qué es inclusión, y este referente se puede abordar desde varios autores. La inclusión, más que una estrategia, es una actitud en donde siempre se le da la oportunidad al otro sin importar sus rasgos socioculturales o su condición. Con base en el documento del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, “Colombia, hacia la educación inclusiva de calidad” señala que: “La inclusión implica el dejar participar y decidir, a otros que no han sido tomados en cuenta, siendo el objetivo básico de la inclusión el no dejar a nadie fuera de las instituciones en ámbitos educativos, físicos y sociales” (Ortiz, citado por Ramírez, 2015,p.6). Por lo tanto, este objetivo apunta al hecho de que debe abrirse las barreras que se presentan para las personas que no han sido tomadas en cuenta, esto implica ampliar las oportunidades para ellas en todos los sectores, con igualdad de oportunidades, permitiendo así un mejor desarrollo en la sociedad.

Por otro lado, la UNESCO (2016), define la inclusión como un medio para lograr el acceso equitativo a la diversidad, enfocándose en el acceso a una educación inclusiva para el desarrollo mundial, abriendo más caminos hacia la garantía de los derechos de todas las personas, especialmente para la población joven, y es allí donde empiezan las oportunidades para la participación ciudadana. La inclusión es una promesa para la equidad e igualdad en la sociedad, por ello es importante visibilizar el impacto que puede tener.

Y de acuerdo con ley 1618 de 2013; “la inclusión es aquel proceso que busca asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien ya sea un servicio o ambiente junto con las demás personas, sin limitaciones o restricciones por motivo de discapacidad”. (Ministerio de Trabajo, 2017). Esta es una ley que busca que las personas con discapacidad tengan derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás.

#### **5.4 Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad**

La definición de inclusión laboral va más allá de garantizar el acceso al empleo, es de carácter actitudinal e invita a pensar en convivir con la diversidad en igualdad de oportunidades de manera más equitativa. En este ámbito se necesita la inclusión para garantizar el desarrollo económico y social de todas las personas, según el Ministerio de Trabajo (2014) la inclusión laboral se define como “una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PCD (Personas con Discapacidad) pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo” (p. 8), el acceder a nuevos talentos puede ser una oportunidad para la innovación en la empresa, además el hecho de no permitir la discriminación genera mayor empatía y hace parte de la responsabilidad social.

Así mismo la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad de acuerdo al marco de empleo formal y empresarial legalmente constituidas, debe darse de acuerdo a la legislación laboral que esté vigente en el país y de conformidad con los acuerdos internacionales en materia de empleo.(Pacto de Productividad, 2021).

La inclusión laboral relacionada con la discapacidad trae consigo diferentes conceptualizaciones y modelos, dependiendo del contexto en que se quiera estudiar este fenómeno. En los últimos años, ha sido un fenómeno de gran relevancia por las diferentes variables y dificultades que trae consigo. García y Gutiérrez (1996) plantean que la inclusión laboral es un proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos.

A nivel general, los modelos desde los cuales se explica la inclusión laboral son:

**Modelo neoclásico:** Fundamentalmente se basa en los conceptos de oferta y demanda, que definen las condiciones y posibilidades del acceso al trabajo. Se asume que el mercado de trabajo no está integrado por actores sociales, sino por agentes. Este principio implica que se deje a un lado el análisis sobre la conformación cultural de las personas, sobre sus costumbres, procedente, gustos o preferencias. Tampoco se consideran elementos como la interacción social, sino que se limita comprender el mercado a partir de una lógica del razonamiento económico en donde quedan excluidas las particularidades y rasgos individuales del trabajador. (Barraza, 2010)

**La teoría del capital humano:** el factor fundamental es la educación, que genera el desarrollo económico. Básicamente, esta teoría señala que las diferencias de acceso al trabajo entre los individuos se encuentran explicadas por las diferencias en las características económicas de los agentes que determinan su productividad, como la educación, la experiencia laboral y la capacitación, entre otros.

**Teorías credencialitas:** La educación no es el medio para obtener desarrollo puesto que es la experiencia lo que genera productividad. El mercado laboral no opera de una manera competitiva y que el comportamiento de los agentes económicos que intervienen en éste se encuentra determinado por restricciones institucionales. Por tanto, en este contexto, las diferencias laborales dependen del puesto de trabajo asignado y no de sus características individuales.

**Teorías de base marxistas:** Aseguran que la educación y su sistema son aspectos fundamentales para la producción de las condiciones sociales. Además, hace alusión a explicaciones centradas en el proceso de trabajo. Particularmente, a través del proceso de



evolución hacia el capitalismo monopolista, el trabajo deja de ser un proceso mental para convertirse en uno manual (Bohórquez, 2006).

## **5.5 Bases de Datos**

Esta revisión documental se realizó con ayuda de una base de datos que es definida como “una colección sistemáticamente estructurada de datos e informaciones” (Codina, 2017) la base de datos permite encontrar de forma más ordenada características relevantes como, mayor número de citas por artículo, autores que representan áreas de investigación, años en los que se realizaron más investigaciones, revistas que aportan más investigaciones, etc.

Otra definición importante refiere que “una base de datos es una colección interrelacionada de datos, almacenadas en un conjunto sin redundancias innecesarias, donde su finalidad es servir a una o más aplicaciones de la manera más eficiente” (Nevado, 2010, p. 106). Por lo tanto, la base de datos permite analizar la información ofrecida de una manera más rápida y segura.

En este caso se utilizó la base de datos “Scopus” que se posiciona como una de las más amplias en archivo, y posee fuentes de alta calidad debido a su rigurosidad científica, además tiene documentos de carácter multidisciplinario que permite encontrar archivos en todas las áreas de conocimiento (Cañedo Andalia, Rodríguez Labrada, & Montejo Castells, 2010). Scopus tiene diversas herramientas y servicios para todo tipo de investigador que permite refinar los datos soportados en la búsqueda con ayuda de operadores booleanos como AND, OR y NOT los cuales permiten “enfocar una búsqueda” (Universidad de Puerto Rico, 2017)

### **5.5.1 Colección de revistas científicas**

Las revistas científicas son “un instrumento de la comunicación científica” (Palacios, 2016), por lo tanto, ayudan a la difusión de nuevo conocimiento que sirve como material para los investigadores, además tienen el fin de “fortalecer desarrollos tecnológicos y procesos de innovación” (Divulgación y difusión de conocimiento: las revistas científicas, 2012, p. 49).

Tradicionalmente, las revistas científicas son un registro público el cual sistematiza y organiza el conocimiento acumulado, convirtiéndose en el canal directo que transmite el mensaje científico de los autores, correspondiente de un proceso de perfeccionamiento y formalización por los propios editores y casas editoriales para generar nuevos conocimientos o para tomarla y aplicarla en otras investigaciones. (Mendoza & Paravic, 2006).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (citado en Jiménez & Castañeda, 2003) la revista científica es: una serie de publicaciones periódicas, más precisamente los más llamados artículos científicos, que han sido escritos por diferentes autores, los cuales presentan información de actualidad sobre investigación y desarrollo de cualquier área de la ciencia.

Se pueden encontrar varios tipos de revistas y las mas prestigiosas en su mayoría cobran por acceder a ella, en cambio otras revistas son gratuitas o de libre acceso, la divulgación de revistas se hace a través de catálogos y/o bases de datos que también al acceder pueden ser gratuitas o de paga. Según Ramirez et al. (2021) la revista es un servicio de publicación otorgado a los investigadores, además este servicio incluye la revisión del documento a publicar, siempre hay un tiempo de revisión antes de aceptar y publicar el documento de investigación.

Históricamente, las publicaciones científicas tienen algo más de tres siglos de antigüedad, y hoy en día son consideradas como los eslabones principales en el proceso de transferencia y difusión del conocimiento. López y Cordero (2005), exponen las diferentes clasificaciones que actualmente tienen las revistas científicas según la entidad que las edita.

- De primer nivel, cuando son editadas y publicadas por sociedades científicas reconocidas internacionalmente, de costos poco elevados pues cuentan con recursos económicos provenientes de los asociados.

- De segundo nivel, cuando los procesos de edición, publicación y comercialización se realizan a través de grandes compañías transnacionales, lo que además les confiere prestigio, pero tienen el inconveniente de tener un elevado costo de suscripción y con ello se limita su circulación.

De tercer nivel, editadas y publicadas por entidades públicas (universidades, hospitales, etc.), instituciones que les imprimen los problemas propios de la dependencia administrativa que tienen de ellas (bajos presupuestos de operación, cambios de funcionarios) y que a la larga favorecen la interrupción de su periodicidad, distribución y difusión. (Mendoza & Paravic, 2006, pág. 59)

Cabe resaltar que para buscar una revista los artículos deben tener pertinencia en cuanto al área de enfoque, ya que no todas las revistas aceptan variedad de artículos, sino que se centran en áreas particulares. Por otro lado, Ramírez menciona que hay revistas que solo aceptan artículos innovadores, ya sea que se centren en nuevos métodos, en la creación de un objeto, nuevas tecnologías y en general temas de impacto en la actualidad.

### **5.6 Investigaciones en inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad**

Se han encontrado proyectos alentadores en pro de la inclusión laboral, los cuales permiten que las personas en condición de discapacidad se les propicie el acceso y se les incluya en el ámbito laboral, siendo una oportunidad de mejorar su calidad de vida y de contribuir a una sociedad más inclusiva sin barreras.

En el proyecto “Aulas de Gestión Ocupacional de la Región de América Latina” se incentiva la inserción en el mundo laboral de personas con discapacidad visual; a través de una entrevista personal, logran identificar capacidades y aptitudes que tienen para el cargo con el fin de tener acceso a un puesto de trabajo, donde se incluyan acciones en pro de la formación, tales como capacitaciones y se les brinde apoyo para el diseño de un plan de negocio. Por medio de este proyecto “Ágora” estarían promoviendo la participación en la sociedad de personas en condición de discapacidad y así facilitarían la construcción de una comunidad más inclusiva. (America Latina F.O, 2013).

Por otro lado se encontró una investigación en España que busco describir los procesos de inclusión laboral en 5 comunidades españolas que pertenecen a la población en condición de discapacidad, por medio de cuestionarios, entrevistas y observación participante pudieron medir las actitudes y percepciones que se tenían en estos procesos, tanto directivos como orientadores también hacían parte de las entrevistas para poder tener otra perspectiva

del proceso, al terminar todas las fases de la investigación se pudo concluir según (Pupiales & Cordoba, 2016) Que aún existen barreras para las personas con discapacidad, también su desplazamiento puede ser difícil porque las ciudades no tienen adaptaciones para ellos, para abordar la problemática plantean espacios pedagógicos para que las personas tomen conciencia y estén capacitadas para saber cómo abordar estas situaciones, si hay políticas protectoras para la población pero estas no son suficientes por lo que se cree que se deben renovar cada vez que no haya impacto en su aplicación.

Una investigación realizada en Brasil demuestra los desafíos para los profesionales de recursos humanos en cuanto a la contratación de personal en condiciones de discapacidad, de acuerdo a (Soares, 2019) los profesionales al seleccionar y contratar encuentran que los candidatos no están dispuestos a seguir reglas y establecer rutinas, luego de un tiempo renuncian y esto es muy frecuente en la población, ven en ellos la falta de liderazgo, y al evaluar el currículo les faltan formación y otros requisitos para las vacantes, por otro lado las empresas muestran poco interés por incluir a personas en condición de discapacidad y la responsabilidad recae sobre el reclutador.

Una investigación realizada en Australia (Meacham et al., 2017), examina las practicas e intervenciones en la gestión de recursos humanos, en base a las experiencias de los trabajadores con discapacidad intelectual en tres hoteles internacionales, los cuales son lideres en Australia, las entrevistas incluyen a gerentes de recursos humanos, gerentes de departamentos y trabajadores con discapacidades, los trabajadores fueron entrevistados de acuerdo con su función laboral. Con base a los resultados obtenidos uno de los argumentos destacados es que las organizaciones tienen una responsabilidad en la comunidad en que operan y necesitan desarrollar enfoques que abarquen la diversidad y lo sustentan en base a Fujimoto, (2014, citado en Meacham et al.,2017) sugiriendo que las organizaciones diversas tienen más éxito al “aprovechar las oportunidades del mercado, por lo que existe mayor creatividad, resolución de problemas y mayores posibilidades de obtener una ventaja competitiva”.

También en los resultados apoyan la importancia de practicas de recursos humanos, tales como el reclutamiento y la selección inclusiva, así como también recibir apoyo brindado

por supervisores y colegas, de tal forma que mejore la participación y el bienestar de trabajadores con discapacidad. (Meacham et al., 2017)

### **5.7 Tendencias del conocimiento**

Respecto a la palabra tendencia es aquella propensión que toma su curso y tiene preferencia a una idea en específico (Perez & Gardey, 2010), en este caso una preferencia hacia lo actual, temas de gran interés, novedades temáticas y nuevos desafíos. En esta investigación se buscan tendencias con el fin de explorar las novedades y sus aportes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de la recopilación de diferentes áreas de investigación que se encuentran en la base de datos Scopus.

Desde una búsqueda personalizada se puede abordar la palabra tendencia como un significado de cambio, según Salgado (2015) se puede definir como una serie de cambios en las personas, dando lugar a necesidades actuales, aspiraciones, estilos de comportamientos y por lo tanto, tendencia implica innovación en productos y servicios, en este sentido a nuevas necesidades de inclusión social en el ámbito laboral que permitan enfocar e incluir a personas en condiciones de discapacidad. Las tendencias de cómo los gerentes y el personal en general aceptan o rechazan la entrada de personal con necesidades especiales o discapacidad, cómo abordan estas situaciones y qué elementos nuevos surgen de esta tendencia de inclusión laboral.

## 6. Metodología

El Proyecto de Investigación se realizó con ayuda de fuentes secundarias de información como lo son los artículos científicos, por lo tanto, se utilizó una metodología de enfoque cualitativo a través de la técnica de revisión documental; donde fue necesaria la creación de una ecuación de búsqueda con apoyo de los operadores booleanos que permiten enfocar la búsqueda sobre Inclusión Laboral de personas en Condición de Discapacidad, facilitando la recopilación de información.

A través de la base de datos Scopus se insertó la ecuación de búsqueda que se describirá a continuación:

```
TITLE-ABS ( ( inclusion ) W/8 ( employee OR job OR workers OR workplace OR professional OR occupational ) AND ( disability* ) AND NOT ( childhood OR teenagers OR education OR animals ) ) AND PUBYEAR > 2010 AND PUBYEAR < 2021
```

Las palabras se introducen en inglés debido a que la mayoría los artículos son publicados en dicho idioma, además los resúmenes son en inglés. Por tal motivo para la construcción de la ecuación se utilizaron palabras claves que permitieron enfocar la búsqueda en los temas solicitados.

TITLE-ABS: Abre la ecuación de búsqueda para buscar títulos y resúmenes que contengan las palabras clave.

Inclusion – employee – job – workers – workerplace – profesional – occupational – disability: Estas fueron las palabras claves de suma importancia para la búsqueda de la investigación en la base de datos, las cuales debían estar dentro de los artículos arrojados por Scopus.

W/8: Valor de proximidad que define el número de palabras que deben estar a distancia menor o igual al indicado.

AND – NOT – OR: Operadores booleanos.

Disability\*: Es un truncamiento y permite buscar esta palabra por su raíz tal cual como está escrita.

PUBYEAR: Publicaciones dentro del rango de años

>2010 <2021: Limita la búsqueda, búsqueda por año mayor que 2010 y menor a 2021.

Gracias a estos operadores se construyó el algoritmo final para una búsqueda avanzada, sin embargo inicialmente fueron contempladas otras fórmulas para el análisis y revisión de artículos, que no fueron elegidas ya que se encontraban errores, y en algunas formulas planteadas se encontraban artículos muy alejados al tema central, por lo que finalmente se tuvo que excluir algunos términos usando la palabra NOT , para finalmente determinar la ecuación que nos llevaría a encontrar mejores resultados de búsqueda y responder a los objetivos planteados en la investigación.

### **6.1 Criterios de Selección**

Para delimitar la búsqueda se eligieron unos criterios de selección que permiten dar orden y guía a la investigación los cuales fueron los siguientes.

- Documentos de investigación en los últimos 10 años desde 2011 a 2020.
- Uso de la base de datos Scopus para la revisión documental.
- Documentos que hablen sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Documentos de investigación más citados.
- Documentos de investigación más relevantes.

### **6.2 Consideraciones Éticas**

Los riesgos a los que se puede enfrentar esta investigación son entorno al cuidado que se debe tener en los distintos documentos; con las ideas, términos clave, imágenes y procesos propios de cada autor, para no incurrir en el plagio. De esta manera se promueve la ética en el proyecto, por tal motivo en el desarrollo de la investigación se encontrarán citas, fuentes confiables y referencias con los respectivos autores, reconociendo los derechos de autor de las investigaciones seleccionadas, por medio de las Normas APA.

## **7.Procedimientos de la investigación**

### **Fase 1: exploración y delimitación**

Para definir los artículos a revisar se tuvo en cuenta un proceso para construir una ecuación con la lógica booleana, en un primer momento se realizó la búsqueda solo con palabras claves, y para refinar los resultados se optó por una búsqueda avanzada que permite el uso de una ecuación completa, allí se exploraron los indicadores bibliométricos sobre la publicación de los documentos de investigación tales como; autores que más publican sobre el tema, años que tuvieron mayor concentración de publicaciones, áreas temáticas en los que se encuentran, revistas que más hablan sobre el tema, instituciones productoras, y posteriormente se exploraron los documentos de investigación con más número de citas y los más relevantes.

### **Fase 2: Recolección de la información**

En esta fase se tendrá en cuenta una matriz para ordenar todos los artículos, libros, fragmentos de conferencias, revisiones y demás investigaciones encontradas en la base de datos Scopus, por medio de la fórmula booleana con criterio de selección de los últimos 10 años.

### **Fase 3: Criterios de inclusión y exclusión**

Se tendrá en cuenta los artículos investigativos encontrados en las bases de datos sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que estuvieran en los grupos poblacionales más representativos como: discapacidad visual, auditiva, física, intelectual y/o psicosocial, buscando las principales características demográficas. Frente al criterio de exclusión no se tuvo en cuenta a grupos de enfoque de género, excombatientes o de etnias que también hacen parte de la inclusión social.

### **Fase 4: Análisis e interpretación de la información**

Finalmente, para el análisis de los datos encontrados se realizó una sistematización para construir las gráficas y tablas más relevantes que permitan exponer mejor los datos encontrados y por otro lado para ordenar los datos en la categorización, se realizó una matriz



de coherencia con los documentos de investigación más citados y relevantes que permitió refinar la información y así analizar las tendencias encontradas.

## 8. Revistas Científicas Indexadas en Bases de Datos sobre Inclusión, Empleo y Discapacidad

De acuerdo con la búsqueda realizada se pudo identificar 198 investigaciones relacionadas con inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en este capítulo se mostrarán un análisis de los datos más relevantes en respuesta a los objetivos y además indicadores bibliométricos.

Dentro de las características encontradas en el gráfico 1, en las publicaciones en el periodo de 2011 a 2020 el año en que más se publicó es en 2020 con 37 documentos de investigación el cual equivale a 19% en la temática estudiada “inclusión laboral de personas en condición de discapacidad”.

*Gráfico 1. Numero de publicaciones por año*



Fuente: Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus

Dentro de los 198 artículos identificados se pudo reconocer que el 88% están altamente relacionados a los temas de inclusión, empleo y discapacidad, mientras que el 22% restante se encuentra más relacionado a la temática de empleo, programas de rehabilitación, terapias ocupacionales y adultos mayores, tienen poca relación con la temática central, pero se acercan en cuestión de aportes o hipótesis que nombran en su contenido.

*Gráfico 2. Publicaciones por revistas científicas principales.*



Fuente: Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus

## **8.1 Caracterización de las Principales Revistas Científicas en los Temas de Inclusión, Empleo y Discapacidad**

Para tener en cuenta el análisis de la siguiente tabla se recordarán los principales conceptos usados en esta investigación, según (Pire, 2015), la revista científica es un medio el cual recoge el progreso de la ciencia y/o los avances de las investigaciones, por ende, la importancia de caracterizar una revista para conocer sus principales propiedades. Para la UNESCO la inclusión es un medio para lograr el acceso equitativo a la diversidad. Por otro lado, tenemos la definición de empleo mencionada por (Gil, 2015) como la generación de valor a partir de una actividad producida por una persona o como un trabajo a favor del empleador a cambio de una remuneración. Por último, tenemos el concepto de discapacidad según (Padilla, 2010) como una limitación en la ejecución de acciones o actividades en sus dimensiones de lo físico, social y psicológico

Para realizar la tabla 1 se tuvieron en cuenta 125 revistas y aquí se presentaron las 35 principales, caracterizándolas por nombre, descripción, temas de publicación, años en las que se encontraron activas con Scopus, identificación ISSN y link de acceso, cabe resaltar que no todas las revistas se encontraban en una página propia, sino que algunas estaban en páginas de catálogo, en su mayoría las revistas son pagas. La revista con mayor número de publicaciones (12) es Journal of Vocational Rehabilitation la cual publica en temas de profesiones de la salud y medicina.

Dando respuesta al objetivo 2 a continuación se presenta una caracterización de las revistas científicas principales en los temas de interés:

Tabla 1. Caracterización de las principales revistas científicas

<b>Ficha de caracterización de las principales revistas científicas</b>					
<b>Fuente de divulgación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tema</b>	<b>Años de experiencia</b>	<b>ISSN</b>	<b>Link</b>
Journal of Vocational Rehabilitation	Esta revista proporciona un foro para la discusión y difusión de información sobre las áreas principales que constituyen la rehabilitación vocacional. En los últimos años, sin embargo, se ha puesto cada vez más énfasis en el papel del consejero de rehabilitación, el educador especial, el psicólogo, el terapeuta ocupacional y otros en la investigación y divulgación de programas de trabajo. Las áreas de interés populares han sido, aunque no se limitan a, empleo con apoyo, empleo personalizado, transición de la escuela al trabajo, regreso al trabajo y otros temas relacionados con el empleo para personas con todas las discapacidades.	Profesiones de la salud: Terapia organizacional Medicina: Rehabilitación	1991 - 2020	1052-2263	<a href="https://www.iopress.com/catalog/journals/journal-of-vocational-rehabilitation">https://www.iopress.com/catalog/journals/journal-of-vocational-rehabilitation</a>
Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation	es una revista internacional interdisciplinaria que publica manuscritos revisados por pares de alta calidad que cubren todo el ámbito de la ocupación del trabajo.	Medicina: Rehabilitación Medicina: Salud pública, ambiental y salud ocupacional	1990 - 2020	1051-9815	<a href="https://workjournal.org/">https://workjournal.org/</a>
Disability and Rehabilitation	es una revista internacional multidisciplinaria que publica sobre todos los aspectos de la discapacidad, la rehabilitación y los servicios para personas discapacitadas. Discapacidad y rehabilitación tiene como objetivo fomentar una mejor comprensión de la discapacidad y promover la ciencia de la rehabilitación, la práctica y los aspectos políticos del proceso de rehabilitación. La revista proporciona un foro importante para la difusión y el intercambio	Medicina: Rehabilitación	1978 - 2020	0963-8288	<a href="https://www.tandfonline.com/toc/idre20/current">https://www.tandfonline.com/toc/idre20/current</a>

	de ideas entre los profesionales e investigadores de la salud mundial.				
Journal of Occupational Rehabilitation	es un foro internacional para la publicación de artículos originales revisados por pares sobre la rehabilitación, reintegración y prevención de la discapacidad en los trabajadores. La revista ofrece investigaciones que involucran la recopilación de datos originales y la síntesis de la investigación (es decir, revisiones de alcance, revisiones sistemáticas y metaanálisis).	Profesionales de la salud: Terapia ocupacional Medicina: Rehabilitación	1991 - 2020	1053-0487	<a href="https://www.springer.com/journal/10926">https://www.springer.com/journal/10926</a>
Lecture Notes in Computer Science	Este documento recopila una serie de actas de congresos y publica los últimos avances en investigación de todas las áreas de la informática.	Ciencia computacional Matemáticas	1937, 1955, 1973-2020	0302-9743	<a href="https://www.springer.com/de/it-informatik/lncs">https://www.springer.com/de/it-informatik/lncs</a>
British Journal of Occupational Therapy	La revista publica evidencia sobre la efectividad, el beneficio y el valor de la terapia ocupacional, así como investigaciones interdisciplinarias y relacionadas que son relevantes para la terapia ocupacional en todo el mundo. La estrategia actual del Comité Editorial es centrarse en investigaciones y revisiones de relevancia internacional, en particular revisiones sistemáticas, en áreas clínicas y de clientes, aunque se aceptan presentaciones en todos los tipos y áreas de artículos, así como propuestas de temas para números especiales.	Profesionales de la salud: Terapia ocupacional	1974-1976, 1996-2020	0308-0226	<a href="https://journals.sagepub.com/home/bjo">https://journals.sagepub.com/home/bjo</a>

Disability And Society	<p>es una revista internacional de estudios sobre discapacidad que ofrece un enfoque para el debate sobre cuestiones como los derechos humanos, la discriminación, las definiciones, las políticas y las prácticas. Aparece en un contexto de cambio constante en la forma en que se ve y se responde a la discapacidad. La revista publica artículos que representan una amplia gama de perspectivas, incluida la importancia de las voces de las personas con discapacidad</p>	Ciencias sociales Profesiones de la salud	1994-2020	0968-7599	<a href="https://www.tandfonline.com/loi/cdso20">https://www.tandfonline.com/loi/cdso20</a>
Equality Diversity And Inclusion	<p>En esta revista se recopilan los temas de la igualdad de oportunidades y sus conceptos afines, incluidas la desigualdad, la inequidad, la desventaja, la diversidad y la inclusión, se han estudiado ampliamente en todas las disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades. La promulgación del interés en el campo de la desigualdad se debe en gran parte a la conciencia que suscitaron los primeros movimientos feministas y de derechos humanos y civiles que han engendrado reformas legales y sociales que brindan protección contra formas injustas de discriminación.</p>	Ciencias sociales Negocios, gestion y contabilidad	2010 - 2020	2040-7149	<a href="https://www.emeraldgroupublishing.com/journal/edi?id=EDI">https://www.emeraldgroupublishing.com/journal/edi?id=EDI</a>
International Journal Of Environmental Research And Public Health	<p>es una revista científica revisada por pares que publica artículos originales, revisiones críticas, notas de investigación y comunicaciones breves en el área interdisciplinaria de las ciencias de la salud ambiental y la salud pública. Vincula varias disciplinas científicas que incluyen biología, bioquímica, biotecnología, biología celular y molecular, química, informática, ecología, ingeniería, epidemiología, genética, inmunología, microbiología, oncología, patología,</p>	Medicina Ciencias ambientales	2004 - 2020	1661-7827	<a href="https://www.mdpi.com/journal/ijerph">https://www.mdpi.com/journal/ijerph</a>

	farmacología y toxicología, de manera integrada, para abordar cuestiones críticas relacionadas con la calidad ambiental y la salud pública.				
Scandinavian Journal Of Disability Research	es una revista internacional revisada por pares, cuyo objetivo es difundir investigaciones sociales innovadoras y de alta calidad sobre la discapacidad. La característica definitoria de la revista es un enfoque en la relación entre las personas con discapacidad y su entorno.	Ciencias sociales	1999-2020	1501-7419	<a href="https://www.sjdr.se/">https://www.sjdr.se/</a>
Australian Occupational Therapy Journal	es una publicación líder internacional revisada por pares que presenta estudios e investigaciones innovadoras e influyentes de alta calidad relevantes para la terapia ocupacional. El objetivo de la revista es ser un líder en la difusión de estudios y pruebas para fundamentar, influir y dar forma a las políticas y la práctica de la terapia ocupacional a nivel local y mundial.	Ciencias de la salud	1952-1953, 1956-2020	0045-0766	<a href="https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14401630">https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14401630</a>
Career Development And Transition For Exceptional Individuals	Esta revista se especializa en los campos de la educación secundaria, la transición y el desarrollo profesional para personas con discapacidades documentadas y necesidades especiales. CDTEI se enfoca en los roles de vida de las personas como estudiantes, trabajadores, consumidores, miembros de la familia y ciudadanos.	Ciencias sociales Negocios, gestión y contabilidad	2015-2020	2165-1434	<a href="https://journals.sagepub.com/home/cde">https://journals.sagepub.com/home/cde</a>



Ergotherapie Und Rehabilitation	es la revista especializada en terapia ocupacional y es publicada por la Asociación Alemana de Terapeutas Ocupacionales. Los grupos destinatarios son terapeutas ocupacionales, clínicas, consultorios médicos y centros de rehabilitación.	Ciencias de la salud	2001 - 2019	0942-8623	<a href="https://www.skvs-hop.de/">https://www.skvs-hop.de/</a>
Espacios	es una publicación arbitrada por especialistas senior, dedicada a divulgar trabajos originales que presentan resultados de estudios, investigaciones y revisiones bibliográficas publicadas en español, portugués e inglés, en las áreas de gerencia, gestión tecnológica, estudios sociales de la ciencia y la tecnología y, en educación y tecnologías relacionadas.	Negocios, gestión y contabilidad Gestión de la tecnología y la innovación	2007-2019	0798-1015	<a href="https://www.revistaespacios.com/">https://www.revistaespacios.com/</a>
European Journal Of Special Needs Education	Esta revista refleja el crecimiento dinámico de la teoría y la práctica de la educación para necesidades especiales a medida que está surgiendo en todo el mundo. Su enfoque es europeo y su objetivo es proporcionar un espacio europeo para el discurso sobre estos desarrollos. Escrito para investigadores y académicos en el campo, proporciona un foro para informar sobre investigaciones académicas y promover nuevas ideas sobre temas relacionados con las necesidades especiales y la educación inclusiva.	Profesiones de la salud Ciencias sociales Psicología	1986-2020	0885-6257	<a href="https://www.tandfonline.com/toc/rajs20/current">https://www.tandfonline.com/toc/rajs20/current</a>

<p>Hrvatska Revija Za Rehabilitacijska Istrazivanja</p>	<p>es una revista internacional que publica artículos de investigación originales, informes preliminares, revisiones, artículos técnicos y otras contribuciones en los campos de las ciencias de la educación y rehabilitación, patología del habla (logopedia), pedagogía, psicología, lingüística y fonética, ciencias clínicas, salud pública, salud preventiva, ciencias sociales y humanidades interdisciplinarias; así como diversos campos del arte relacionados con la prevención, detección, evaluación, diagnóstico y tratamiento; y educación y otras modalidades de apoyo integral a personas con diversos trastornos psicofísicos y del desarrollo y / o problemas de conducta.</p>	<p>Ciencias sociales Medicina</p>	<p>1999-2006, 2008-2020</p>	<p>1331- 3010</p>	<p><a href="http://hrri.erf.hr/">http://hrri.erf.hr/</a></p>
<p>Human Resource Management</p>	<p>Esta revista, que cubre el amplio espectro de la gestión de recursos humanos contemporánea, proporciona a los académicos y gerentes en ejercicio los últimos conceptos, herramientas e información para la resolución efectiva de problemas y la toma de decisiones en este campo.</p>	<p>Negocios, gestión y contabilidad Psicología</p>	<p>1961-2020</p>	<p>0090- 4848</p>	<p><a href="https://onlinelibrary.wiley.com/journal/1099050x">https://onlinelibrary.wiley.com/journal/1099050x</a></p>
<p>Intellectual And Developmental Disabilities</p>	<p>es una publicación de la Asociación Estadounidense sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). IDD es una revista multidisciplinaria de políticas, prácticas y perspectivas para investigadores, legisladores y otros profesionales interesados en la discapacidad intelectual y las discapacidades del desarrollo relacionadas.</p>	<p>Enfermería</p>	<p>2007-2020</p>	<p>1934- 9491</p>	<p><a href="https://meridian.allenpress.com/idd">https://meridian.allenpress.com/idd</a></p>

International Journal Of Disability Management	es una revista internacional revisada por pares que se publica anualmente. La revista publica los resultados de la investigación en áreas cubiertas por la gestión de la discapacidad, incluida la prevención de lesiones y discapacidades, la rehabilitación ocupacional y el empleo de personas con lesiones y discapacidades.	Ciencias sociales Negocios, gestión y contabilidad	2006-2020	1833-8550	<a href="https://www.cambridge.org/core/journals/international-journal-of-disability-management">https://www.cambridge.org/core/journals/international-journal-of-disability-management</a>
International Journal Of Human Resource Management	es el foro para académicos y profesionales de la gestión de recursos humanos (HRM) en todo el mundo. Publicamos artículos que cubren cualquier aspecto de la gestión de personas que sea relevante para el campo. IJHRM da la bienvenida a artículos que se basan en cualquier disciplina, por ejemplo, comportamiento organizacional, psicología ocupacional o economía laboral, siempre que exista un vínculo claro con la literatura de HRM y que desarrollen fuertes implicaciones para la práctica de recursos humanos	Negocios, gestión y contabilidad	1990-2020	0958-5192	<a href="https://www.tandfonline.com/toc/rjih20/current">https://www.tandfonline.com/toc/rjih20/current</a>
JAMA Network Open	es una revista médica general internacional, revisada por pares y de acceso abierto, que publica investigaciones sobre atención clínica, innovación en la atención médica, políticas de salud y salud global en todas las disciplinas de salud y países para médicos, investigadores y responsables políticos. JAMA Network Open es miembro de JAMA Network, un consorcio de publicaciones especializadas y de medicina general revisadas por pares.	Medicina	2018-2020	2574-3805	<a href="https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen">https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen</a>
Journal Of Extension	es la revista oficial arbitrada para profesionales de Extensión. JOE amplía y actualiza la base de investigación y conocimientos de los profesionales de Extensión y otros educadores de adultos para mejorar su eficacia.	Ciencias sociales	1976, 1996-2020	1077-5315	<a href="https://tigerprints.clemson.edu/joe/">https://tigerprints.clemson.edu/joe/</a>

Journal Of Occupational Science	publica investigaciones originales y artículos académicos sobre la ocupación humana, definida aquí como cosas que las personas hacen que tienen significado y ocupan el tiempo de las personas, con un enfoque particular en la relación recíproca de la ocupación y la salud y el bienestar.	Ciencias sociales	1993-2020	1442-7591	<a href="https://www.tandfonline.com/toc/rocc20/current">https://www.tandfonline.com/toc/rocc20/current</a>
Journal Of Special Education And Rehabilitation	es una revista internacional multidisciplinaria revisada por pares editada por el Instituto de Educación Especial y Rehabilitación de la Facultad de Filosofía en Skopje, la Sociedad Científica de Macedonia para el Autismo y la Asociación de Educadores Especiales de Macedonia.	Ciencias sociales Psicología Medicina	2010-2018	1409-6099	<a href="http://jser.fzf.ukim.edu.mk/">http://jser.fzf.ukim.edu.mk/</a>
Research In Developmental Disabilities	es una revista internacional cuyo objetivo es publicar investigaciones originales de naturaleza interdisciplinaria que tengan una relación directa con la comprensión o la remediación de los problemas asociados con las discapacidades del desarrollo.	Psicología	1987-2020	0891-4222	<a href="https://www.sciencedirect.com/journal/research-in-developmental-disabilities">https://www.sciencedirect.com/journal/research-in-developmental-disabilities</a>
Revista Brasileira De Enfermagem	creada en 1932, es la publicación oficial de la Asociación Brasileña de Enfermería. Es la más antigua de las revistas brasileñas de enfermería y su misión es difundir la producción científica de las diversas áreas del conocimiento de interés para los profesionales de enfermería, incluida la que expresa el proyecto político de la Asociación.	Enfermería	1965, 1967-1971, 1973, 1976-1979, 1983-1987, 1995-2020	0034-7167	<a href="http://reben.com.br/revista/en/">http://reben.com.br/revista/en/</a>
Siglo Cero	La revista acepta trabajos originales en español o inglés, tanto empíricos como teóricos, cuya temática se centre en la discapacidad y, más específicamente, en las discapacidades intelectuales y del desarrollo.	Medicina Enfermería Psicología Ciencias sociales	2012, 2015-2019	0210-1696	<a href="https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/index">https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/index</a>

Social Inclusion	es una revista de acceso abierto revisada por pares, que ofrece a los académicos y los responsables de la formulación de políticas un foro para debatir y promover una sociedad más inclusiva desde el punto de vista social.	Ciencias sociales Psicología	2013-2020	2183-2803	<a href="https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion">https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion</a>
Sustainability Switzerland	es una revista académica internacional e interdisciplinaria de acceso abierto sobre la sostenibilidad ambiental, cultural, económica y social de los seres humanos, que proporciona un foro avanzado para estudios relacionados con la sostenibilidad y el desarrollo sostenible.	Ciencias sociales Ciencias ambientales	2009-2020	2071-1050	<a href="https://www.mdpi.com/journal/sustainability">https://www.mdpi.com/journal/sustainability</a>
ACS Symposium Series	son libros electrónicos de alta calidad revisados por pares desarrollados a partir de los simposios de las divisiones técnicas de ACS. Cada capítulo es cuidadosamente escrito por un experto en el campo, y la colección de capítulos está editada por un líder reconocido internacionalmente en el campo.	Ingeniería Química	1904, 1974-1989, 1996-2020	0097-6156	<a href="https://pubs.acs.org/series/symposium">https://pubs.acs.org/series/symposium</a>
Advanced Series In Management	Esta revista ofrece nuevas perspectivas sobre la gestión que influirán en la teoría y la práctica. Se agradecen los enfoques nuevos, híbridos o inusuales (e ideas académicas) sobre la investigación en administración y disciplinas relacionadas. Ya sean exploratorias o basadas en evidencias, analíticas u holísticas, se alienta especialmente a las indagaciones a menudo descuidadas por las publicaciones emblemáticas.	Negocios, gestión y contabilidad	2009-2014, 2016-2019	1877-6361	<a href="https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1877-6361">https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1877-6361</a>

Advances In Intelligent Systems And Computing	contiene publicaciones sobre teoría, aplicaciones y métodos de diseño de Sistemas Inteligentes y Computación Inteligente. Se cubren prácticamente todas las disciplinas, como la ingeniería, las ciencias naturales, la informática y las ciencias de la información, las TIC, la economía, los negocios, el comercio electrónico, el medio ambiente, la atención sanitaria y las ciencias de la vida.	Ciencias computacionales	2005-2006, 2008, 2010, 2012-2021	2194-5357	<a href="https://www.springer.com/series/11156">https://www.springer.com/series/11156</a>
African Journal Of Disability	presenta y discute cuestiones y experiencias relacionadas con y apoyando el acto de comprender mejor las interfaces entre discapacidad, pobreza y prácticas de exclusión y marginación.	Medicina Profesiones de la salud	2018-2020	2223-9170	<a href="https://ajod.org/index.php/ajod">https://ajod.org/index.php/ajod</a>
Anales De Psicología	s una revista multidisciplinar de las diversas áreas temáticas de la psicología científica. Publica artículos originales de investigación y revisión teórica en cualquiera de sus áreas básicas, aplicadas y metodológicas incluidas dentro de la psicología. Corresponde Edición, financiación, comercialización y distribución Editum: Ediciones de la Universidad de Murcia (España)	Psicología	2008-2020	0212-9728	<a href="https://revistas.um.es/analesps/">https://revistas.um.es/analesps/</a>
Archives Des Maladies Professionnelles Et De L Environnement	Publica artículos científicos originales en forma de memorias, desarrollos y revisiones generales de salud. La revista es una fuente confiable de información, que le permite adquirir conocimientos adicionales o actualizar sus conocimientos sobre temas básicos u originales.	Medicina	2004-2020	1775-8785	<a href="https://www.journals.elsevier.com/archives-des-maladies-professionnelles-et-de-lenvironnement">https://www.journals.elsevier.com/archives-des-maladies-professionnelles-et-de-lenvironnement</a>

Fuente. Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus.

## **8.2 Publicaciones por Area Temática**

Las publicaciones por área temática ayudan al lector y/o investigador a que relacione los artículos por áreas principales como las ciencias de la salud, ciencias sociales, ingenierías o economías y derivan las sub-áreas que también ayudan a formar líneas de investigación enfocadas, estas líneas de investigación van de la mano con las instituciones que financian las investigaciones, principalmente son los centros de investigación y universidades quienes deciden publicar avances y novedades en estas líneas.

Respecto a las publicaciones por tema y año sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en Tabla No. 2 se puede apreciar que se presentó una mayor actividad en el año 2015 y 2020 en el tema de medicina, a diferencia de otros temas hay mayor actividad en el último año. Esto se expresó por medio de una tabla colorimétrica que permite identificar las áreas con mayor intensidad de color en donde se presentan mayor numero de publicaciones a través del tiempo.

Tabla 2. Publicaciones por área temática y año.

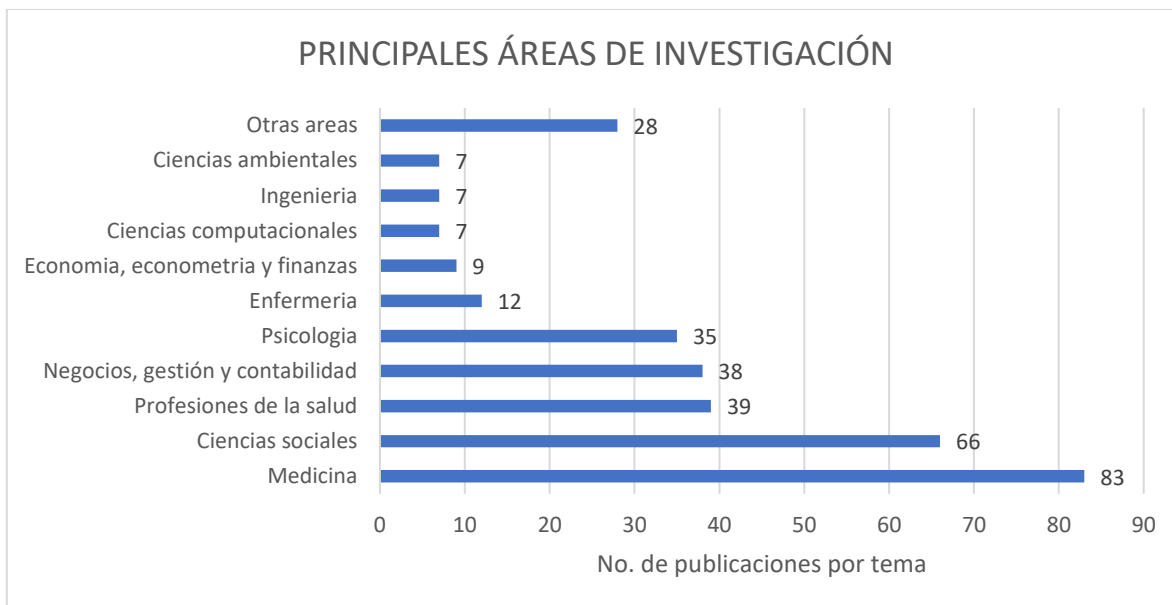
Temas de investigación encontrados	Numero de Publicaciones										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Medicina	0	5	11	1	5	14	10	6	8	7	16
Ciencias sociales	0	3	1	3	7	3	7	9	11	9	13
Profesiones de la salud	0	5	2	2	4	2	7	1	4	4	8
Negocios, Gestión y contabilidad	0	0	1	1	2	1	4	6	5	9	9
Psicología	0	2	2	0	2	4	5	4	8	5	3
Enfermería	0	0	0	2	0	1	1	1	0	3	4
Economía, econometría y finanzas	0	0	0	1	0	0	1	2	0	4	1
Ciencias informáticas	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	2
Ingeniería	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	1
Ciencia ambiental	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	3
Artes y humanidades	0	0	0	0	2	1	0	1	1	0	1
Energía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Matemáticas	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
Ciencias de la decisión	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
Química	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Neurociencia	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Agricultura y ciencias biológicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bioquímica, genética y biología molecular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ingeniería química	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Ciencias de la tierra y planetarias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Multidisciplinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Farmacología, toxicología y farmacia	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Física y astronomía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Fuente: Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus.



En el grafico 4 se mencionan dentro de los temas más destacados el área de medicina con 83 publicaciones y ciencias sociales con 66 siendo las más altas, luego le siguen profesiones de la salud, negocios, gestión y contabilidad, psicología, enfermería, economía, ciencias computacionales, ingeniería y ciencias ambientales, las otras áreas tienen muy pocas publicaciones.

*Gráfico 3. Publicaciones por tema.*



Fuente. Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus.

## 9. Artículos de Revistas Científicas más Citados por Áreas del Conocimiento en los Temas de Inclusión, Empleo y Discapacidad.

Las áreas del conocimiento según (Lazaro, 2018) son una agrupación de disciplinas que se relacionan mediante su contenido; por su finalidad, análisis o aplicación. También tiene similitud con áreas temáticas y áreas del saber, y se pueden clasificar según el país en el que se mencionen.

Ampliando la información por tema en relación con los artículos más citados y en respuesta al objetivo 2, se organizó la información de la siguiente manera:

*Tabla 3. Artículos de investigación más citados por áreas del conocimiento*

Áreas	Publicaciones destacadas		
	Título	DOI	No. De Citaciones
Medicina	Potencial desaprovechado: perspectivas sobre el empleo de personas con discapacidad intelectual	10.3233/WOR-2012-1318	42
	Capacitación sobre diversidad de discapacidades en el lugar de trabajo: revisión sistemática y direcciones futuras	10.1007/s10926-015-9612-3	26
	Percepciones de los factores asociados con entornos de trabajo y aprendizaje inclusivos en las organizaciones sanitarias: un análisis narrativo cualitativo	10.1001/jamanetworkopen.2018.1003	23
	Adaptaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades físicas: síntesis de evidencia de la literatura revisada por pares	10.1080 / 09638288.2016.1224276	20
	Divulgación de discapacidades y adaptaciones en el lugar de trabajo entre jóvenes con discapacidades	10.1080/09638288.2018.1451926	17
	Responsabilidad social a nivel de empresa e inclusión de personas con discapacidad: el caso de Noruega	10.1080/15017419.2013.814586	16

Ciencias sociales	'Pero puedo hacer el trabajo': examinar la práctica laboral de personas con discapacidad a través de casos de quejas de derechos humanos	10.1080/09687599.2016.1256807	23
	Lugar de trabajo inclusión de personas con discapacidad: Comparación de multinacionales indias y alemanas	10.1108/EDI-08-2016-0066	18
	Inclusión de trabajadores con discapacidad en la producción 4.0: Bases legales en Europa y potencialidades a través de sistemas de asistencia al trabajador	10.3390/su11215978	13
	Un análisis exploratorio de la comunidad discapacidad trabajadores' potencial para aliviar la pobreza y promover la inclusión de personas con discapacidad en tres países de África meridional	10.1080/09687599.2014.958131	13
	Empleo apoyado e inclusión social: experiencias de trabajadores con discapacidad en empleos asalariados subvencionados en Suecia	10.16993/sjdr.36	8
Profesiones de la salud	Diversidad e inclusión en la profesión legal estadounidense: adaptaciones en el lugar de trabajo para abogados con discapacidades y abogados que se identifican como LGBTQ +	10.1007/s10926-020-09938-3	7
	Los entornos domésticos y la participación ocupacional de las personas con discapacidad intelectual en la vida con apoyo.	10.1177/0308022619843080	4
	Actitudes hacia los empleados con discapacidades: una revisión sistemática de las medidas de autoinforme	10.1017/jrc.2018.8	4
	Evaluar discapacidad inclusión clima en el lugar de trabajo: Un breve informe	10.3233 / JVR-180972	4

Negocios, gestión y contabilidad	Prosperación de los empleados con discapacidades: los roles de la autoeficacia laboral, la inclusión y el clima de aprendizaje en equipo	10.1002/hrm.21920	28
	Satisfacción laboral de los empleados con discapacidad: el papel de la flexibilidad estructural percibida	10.1002/hrm.21673	27
	El papel del liderazgo transformacional en la salud mental y el desempeño laboral de los empleados con discapacidades.	10.1080/09585192.2015.1079231	22
Psicología	Una evaluación de una intervención de habilidades sociales para adultos con trastorno del espectro autista y discapacidades intelectuales que se preparan para el empleo en Irlanda: un estudio piloto	10.1007/s10803-017-3441-5	19
	¿Importan los entornos de trabajo inclusivos? Efectos del empleo integrado en la comunidad sobre la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual	10.1016/j.ridd.2016.02.015	15
	Incluir a los empleados con discapacidades en las culturas del lugar de trabajo: estrategias y barreras	10.1177/0034355214544750	15
	Prácticas de gestión de recursos humanos que apoyan el empleo y la inclusión social de los trabajadores con discapacidad intelectual	10.1108/PR-05-2016-0105	14
Enfermería	Trabajador con discapacidad física: debilidades y trastornos autorreferidos	10.1590/s0034-71672013000100009	1
Economía, econometría y finanzas	La economía verde y la creación de empleo: inclusión de personas con discapacidad en EE. UU.	10.1504/IJGE.2013.058151	8
	Competencia social de emprendedores con discapacidad	Link: <a href="http://www.scopus.com">www.scopus.com</a>	2
	Diversidad organizacional: desde la diversidad de la fuerza laboral hasta la inclusión en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad	10.4018/978-1-5225-2250-8.ch006	2

Ciencias computacionales	Teorizar las percepciones de los directivos, habilitar las tecnologías de la información y la inclusión social de los trabajadores con discapacidad	10.1016/j.infoandorg.2017.09.001	4
	¿El teletrabajo a domicilio como herramienta de inclusión? una revisión de la literatura sobre el teletrabajo, las discapacidades y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal	978-303049107-9	3
	Uso de gafas inteligentes para la inclusión de trabajadores de almacén con discapacidad auditiva en su entorno de trabajo	10.1007/978-3-319-39399-5_34	3
Ingeniería	Inclusión de profesionales con discapacidad en el ámbito laboral: retos para la gestión de recursos humanos	10.1590/0104-530X-2871-19	1
Ciencia ambiental	Inclusión laboral de personas con discapacidad: ¿Qué papel juegan las entidades de economía social y solidaria?	10.3390/su12031079	5
	Las concepciones de los directivos y sus efectos en la percepción de los empleados con discapacidad	10.3390/ijerph17197039	2
Artes y humanidades	Los esfuerzos de los profesionales de apoyo directo para facilitar la inclusión: el papel de los determinantes psicológicos y el entorno laboral	10.1111/jir.12209	12
	Barreras psicológicas a la inclusión profesional de personas con discapacidad mental	10.1016/j.encep.2014.04.007	9
	Discapacidad e inclusión laboral en Italia: entre promesas incumplidas y una nueva cultura de la discapacidad	10.1080/13532944.2014.910507	7
Matemática	Biblioteca australiana Trabajo Anuncios: Buscando Inclusión y diversidad	10.1007 / 978-3-030-15742-5_77	2
Ciencias de la decisión	Inclusión y diversidad: un estudio de las prácticas de gestión de recursos humanos para personas con discapacidad	Link: <a href="http://www.scopus.com">www.scopus.com</a>	2
Neurociencias	Los esfuerzos de los profesionales de apoyo directo para facilitar la inclusión: el papel de los determinantes psicológicos y el entorno laboral	10.1111/jir.12209	12

Fuente. Elaboración propia con información suministrada por Scopus.

En la anterior tabla se puede apreciar los documentos de investigación mas citados, por tema, link y numero de citas, de las 198 publicaciones aquí se encuentran representadas las 38 más destacadas en la búsqueda.

### 9.1 Otros Indicadores Cienciométricos

Los indicadores cienciométricos o científicos están dentro de la rama de la cienciometría “definida como el estudio de los aspectos cuantitativos de la información que aplica métodos matemáticos para recuperar, sistematizar, analizar, visualizar, evaluar, obtener tendencias y patrones de grandes cantidades de información” (Michán & Muñoz, 2013). Los indicadores cienciométricos son una medida de las propiedades que poseen los documentos de investigación, los principales son facilitados por las bases de datos, tales como; año, autor, área temática, institución a la que pertenece, país, entre otros, sirven al investigador para hacer análisis estableciendo relaciones con otros artículos y su contenido.

Para ampliar la información encontrada en la base de datos Scopus a continuación se mostrarán otros gráficos realizados de acuerdo con los demás indicadores cienciométricos considerados:

*Gráfico 4. Numero de publicaciones por autor.*



Fuente. Elaboración propia con base a información su ministrada por Scopus.

Como se evidencia en la tabla anterior los autores tienen de 2 a 3 publicaciones relacionadas a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en la base de datos Scopus se relacionaron 10 para no saturar la información, sumando las publicaciones de otros autores arroja 176 resultados.

Respecto a los países líderes en publicación, de acuerdo con el Gráfico No. 5 primero se encuentra Estados Unidos con 52 publicaciones encontrando relación con los documentos publicados ya que se encuentran en idioma inglés, respectivamente le sigue Brasil con 21 publicaciones y España con 19; estos tres países tienen el mayor número de publicaciones en investigaciones relacionadas con inclusión, empleo y discapacidad. Los siguientes países se encuentran Australia con 15 número de publicaciones, seguido de Reino Unido con 13 y Canadá con 12, los siguientes países tales como Italia, Holanda, Francia, Alemania, India entre otros tienen menor número de publicaciones entre 7 y 5.

De los primeros 3 países mencionados, se encuentre que Estados Unidos es el país líder en lo referente a número de Publicaciones, uno de los aspectos influyentes se infiere de acuerdo a lo referido (UNESCO, 2021) siendo “El país del mundo que más invierte en I+D son los Estados Unidos, ya que su gasto interior bruto por este concepto representa el 28,1% del efectuado en todo el mundo”.

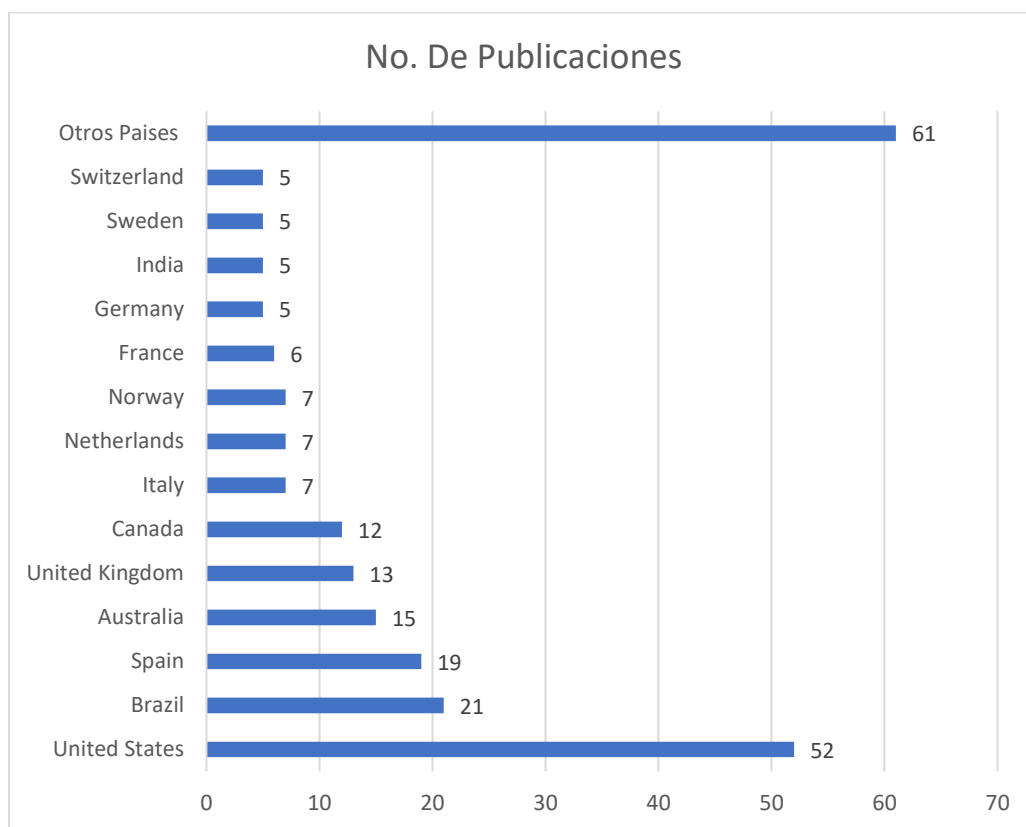
En lo que respecta la parte legal; De acuerdo a La ley de Estadounidenses con Discapacidades: refiere que las pequeñas empresas son generadoras de empleo, las cuales proporcionan el 67% de los primeros empleos. Sin embargo, la tasa de desempleo de personas en condición de discapacidad es alta, los cálculos apuntan que más del 70% de estas personas no trabajan, aunque estén en la capacidad, lo cual es bastante desfavorable. Estados Unidos se rige por la ADA; ley federal de derechos civiles con el fin de prevenir la discriminación, así mismo por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), estas leyes deben ser aplicadas a empresas entre 15 a 100 empleados exigiendo a los empleadores igualdad de oportunidades. (EEOC, 2008); A pesar de ello el gobierno debe enfocar mayor sus esfuerzos en disminuir la cifra de desempleo de personas en condición de discapacidad.

El Segundo país es Brasil con mayor número de publicaciones en temas de inclusión, empleo y discapacidad. Con la ley 13146 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, este país busca promover la participación de personas con discapacidad en el contexto laboral en aras de lograr el acceso al empleo, de tal forma que mejore la calidad de vida de las personas, a su vez que logren autonomía, independencia, accesibilidad y acondicionamiento en infraestructura, sistemas, servicios y que sea una sociedad más inclusiva. (Presidencia de la República, 2015).

España se ubica en el 3 puesto del país con mayor número de publicaciones con referencia a temas de inclusión laboral. España realiza el informe de Olivenza el cual es un informe de carácter general sobre la situación de personas con discapacidad en el país; este es realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), estipulado en el artículo 73,2 de la ley general de los derechos de las personas con discapacidad, en base a los indicadores que miden la inclusión social analizan que las personas en condición de discapacidad se encuentran en desventajas en relación a la población en general con respecto a la participación y ejercicios de sus derechos en el ámbito productivo y laboral. (OED, 2021) por lo que a pesar de centrarse en investigaciones en temas de inclusión laboral, debe reforzar en la reducción de índices de desigualdad y fomentar una sociedad más inclusiva.



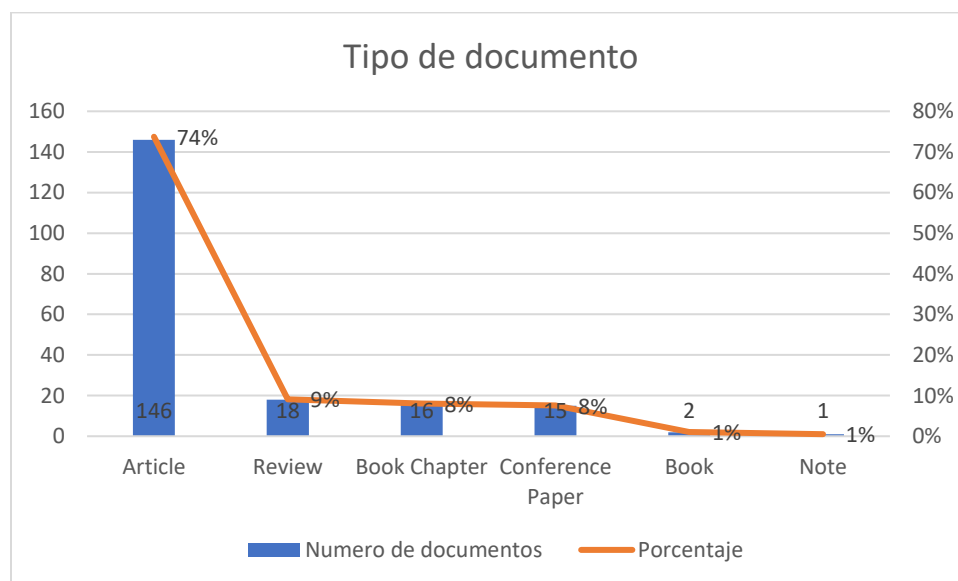
*Gráfico 5. Numero de publicaciones por países*



Fuente. Elaboración propia con información suministrada por Scopus

En el Grafico No. 6 se evidencia la publicación de 146 artículos de investigación representado por el 74% de las publicaciones, luego le siguen revisiones con el 9% de participación, capítulos de libro 8%, conferencias 8%, libros 1% y notas 1%.

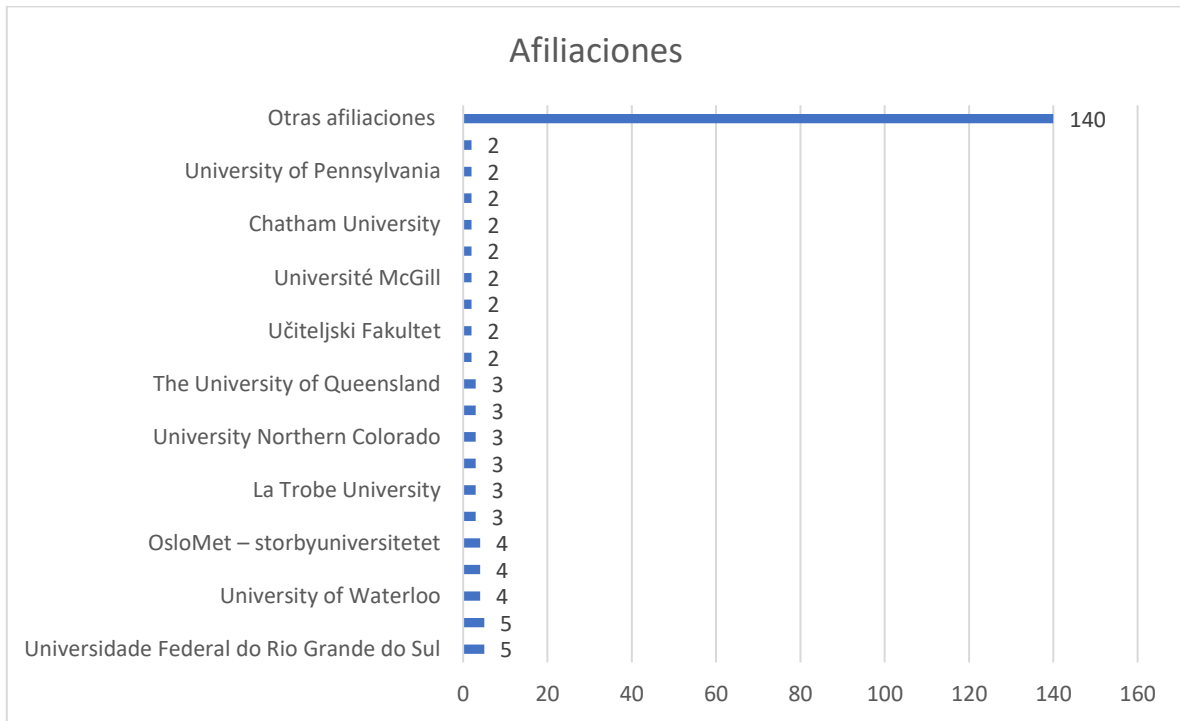
Gráfico 6. Tipo de documento



Fuente. Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus.

Respecto a las afiliaciones de los documentos publicados con los centros de conocimiento más comprometidos con los tema de inclusión, empleo y discapacidad, en el Gráfico No. 7 resalta los resultados de la “Universidade Federal do Rio Grande do Sul” de Brasil y la “University of Toronto” de Canada que tienen 5 publicaciones cada una, curiosamente esta lista no la encabeza Estados Unidos que tiene la mayoría de las publicaciones y se puede deducir que en su mayoría se encuentra en otras afiliaciones de manera dispersa, al tener diversidad de países se encuentran universidades e institutos de todo el mundo.

Gráfico 7. Publicaciones por afiliación .



Fuente. Elaboración propia con base a información suministrada por Scopus.

## 10. Categorías de análisis

Las categorías de análisis seleccionadas para el proceso de vigilancia científica y que resuelve los problemas de inclusión, empleo y discapacidad son:

*Tabla 4. Categorización*

<b>Categoría o Variable de Análisis</b>	<b>Descripción</b>	<b>Dimensiones de Análisis de cada Categoría</b>	<b>Técnica de recolección de la información</b>
<b>C1.</b> Discapacidad	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su clasificación internacional publicada en 1980, una discapacidad hace referencia a las deficiencias, restricciones en la participación o en el desarrollo de las actividades, “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (Organización Mundial de la Salud, 1980)	<b>C11.</b> Discapacidades motrices <b>C12.</b> Discapacidades mentales <b>C13.</b> Discapacidades sensoriales y de la comunicación <b>C14.</b> Discapacidades sensoriales y de la comunicación	Lista de verificación documental
<b>C2.</b> Situaciones de discriminación	“La discriminación es la negación de ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades para que las personas tengan posibilidades iguales de realizar sus vidas. La desigualdad en la distribución de derechos, libertades y otras ventajas de la vida en sociedad provoca a su vez que quienes son sujetos a éstas son cada vez más susceptibles de ver violados sus derechos en el futuro”. (CONAPRED, 2018)	<b>C21.</b> Discriminación laboral <b>C22.</b> Discriminación en educación <b>C23.</b> Discriminación en transporte <b>C24.</b> Discriminación en salud <b>C25.</b> Discriminación política	Lista de verificación documental

<b>C3. Inclusión y Exclusión laboral</b>	La inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo. (Weller, 2001, pág. 13)	<b>C31. Generación de riqueza</b>	Lista de verificación documental
		<b>C32. Pobreza</b>	
		<b>C33. Exclusión social</b>	
		<b>C34. Bienestar social</b>	
		<b>C35. Oportunidad de las empresas</b>	
<b>C4. Condición de pobreza</b>	La pobreza es la privación de bienestar de manera pronunciada, es decir, la falta de acceso a capacidades básicas para funcionar en la sociedad y de un ingreso adecuado para enfrentar necesidades de educación, salud, seguridad, empoderamiento y derechos básicos (Haughton & Khandker, 2009)(Haughton & Khandker, 2009).	<b>C41. Ingreso por debajo de la línea de pobreza</b>	Lista de verificación documental
		<b>C42. Ingresos básicos necesarios</b>	
		<b>C43. Ingresos suficientes para satisfacer necesidades sociales</b>	
<b>C5. Participación en actividades económicas y sociales</b>	La participación es concebida como la acción o el derecho que tienen las personas de involucrarse en cualquier tipo de actividad, ya sea de una manera cognitiva o intuitiva. Cuando se habla de actividades económicas y sociales, hace alusión a la participación que tienen todas las personas de involucrar en cualquier actividad social o económica que se promueva por parte de los entes gubernamentales o privados.	<b>C51. Vivencia en comunidad</b>	Lista de verificación documental
		<b>C52. Servicios de apoyo y asistencia</b>	
		<b>C53. Apoyo gubernamental</b>	
<b>C6. Integración Social</b>	“aceptación de las minorías y grupos desfavorecidos de la sociedad, con el objeto de que logren mejorar su dignidad y su nivel de vida” (Paz-Mellado, 2019)	<b>C61. Nivel de aceptación</b>	Lista de verificación documental
		<b>C62. Mejora en la calidad de vida</b>	

<b>C7. Inclusión Servicios Educativos</b>	“la provisión a los alumnos incluyendo a aquellos con dificultades, de los servicios de apoyo y las ayudas complementarias para el estudiante, necesarias para asegurar el éxito en los aspectos académicos, conductuales y sociales, con el objetivo de prepararlo para que participe como miembro de pleno derecho y contribuya a la sociedad en la que está inmerso” (Lipsky & Gartner, 1999, pág. 763).	<b>C71.</b> Contribución en la sociedad	Lista de verificación documental
		<b>C72.</b> Servicios de apoyo	
		<b>C73.</b> Incentivos educativos	
<b>C8.</b> Generación de nuevo conocimiento	Cuando se habla sobre generación de conocimiento se refiere a los aportes significativos al estado del arte de un área de conocimiento, que han sido discutidos y validados para llegar a ser incorporados a la discusión científica, al desarrollo de las actividades de investigación, al desarrollo tecnológico, y que pueden ser fuente de innovaciones. (Davenport, 2001).	<b>C81.</b> Conocimiento adquirido	Lista de verificación documental
		<b>C82.</b> Capacitación	
<b>C9.</b> Políticas integradoras	Son aquellas políticas, expedida en leyes o decretos que garantizan el goce de los derechos y el cumplimiento de los deberes de cada una de las personas que sufren algún tipo de discapacidad. (Ministerio de Salud, 2020)	<b>C91.</b> Políticas	Lista de verificación documental
		<b>C92.</b> Derechos de las personas con discapacidad	
		<b>C93.</b> Deberes de los entes gubernamentales	
<b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan		<b>C101.</b> Asistencia	Lista de verificación documental
		<b>C102.</b> Planificación organizacional	
		<b>C103.</b> Cuota de las empresas	

Fuente: Elaboración Propia

## **11. Avances en la generación de nuevo conocimiento por áreas temáticas**

### ***Medicina***

El mayor número de documentos arrojados en la base de datos SCOPUS por área temática es Medicina con 83 investigaciones, siendo el año 2020 con mayor número de publicaciones con 16, seguida por el 2015 con 14 y el año 2012 con 11; los posteriores años tienen entre 1 a 10 documentos. Estados Unidos es el país con mayor número de investigaciones en el área de medicina con 24, seguida de Brasil y Canadá con 8 y Reino Unido con 6 investigaciones en el área. Los demás Países de 1 a 5 investigaciones entre estos Colombia con 1 investigación en el área de Medicina.

Fueron escogidos 6 artículos del área de Medicina teniendo en cuenta que es el área con mayor número de investigaciones y los artículos escogidos son de acuerdo con los más citados y que tienen incidencia directa con el proyecto.

Con referencia al artículo de investigación “un estudio exploratorio de las barreras a la inclusión en el lugar de trabajo Europeo”, fueron exploradas percepciones y necesidades con referencia a la adaptación del lugar de trabajo y las necesidades de empleados en condición de discapacidad, con 480 participantes para la encuesta que incluyó seis países. De acuerdo con los resultados arrojados por la investigación, en una de las preguntas realizadas, todos los países participantes sienten que sus empleadores necesitan un mejor conocimiento sobre sus obligaciones y las posibilidades de adaptar el lugar de trabajo. Por tanto, algunas de las sugerencias dadas en la investigación es que los lugares pueden acondicionarse mejor, con el fin de satisfacer de manera adecuada las necesidades de los empleados en condición de discapacidad; que, con un margen considerable de capacitación en las empresas, se puede generar conciencia de tal forma que el lugar de trabajo sea adaptado a sus condiciones. Así mismo los empleadores requieren de orientación por parte de profesionales que sean especializados con el fin de facilitar las condiciones en infraestructura, ergonomía y adaptaciones necesarias a las necesidades independientemente de la discapacidad. (Moody et al., 2017).

En el artículo de investigación “Potencial desaprovechado: perspectivas sobre el empleo de personas con discapacidad intelectual” (Lysaght et al., 2012), con 42 citaciones,

refiere que la mayoría de las personas en condición de discapacidad intelectual o retraso mental quisieran trabajar por un salario, sin embargo, se constituye en un gran desafío encontrar un empleo remunerado. Aunque estas personas pueden llegar hacer contribuciones valiosas en un lugar de trabajo, experimentan bajas tasas de empleo siendo bajo en comparación con la población en general.

Es así que en la investigación es mencionado un estudio cualitativo realizado a 29 trabajadores con DI, los cuales tenían un empleo productivo remunerado o no remunerado quienes, en su mayoría, aunque se mostraban satisfechos con su trabajo expresaban un interés mayor de participación en el trabajo deseando mayores niveles de remuneración, algunos de ellos indicaron frustración en su actual trabajo remunerado o voluntario y dos de ellos referían aburrimiento. Esta situación demuestra que no hay una satisfacción plena de los trabajadores con discapacidad intelectual.

En el abordaje del artículo de investigación toman como referencia autores con argumentos teóricos, enfocados en la parte filosófica, legal y empresarial sugiriendo que en las organizaciones se hace necesario mitigar los desafíos al empleo de personas con discapacidad intelectual donde se pueda reclutar, contratar y retener a los trabajadores con este tipo de condición; sugiriendo que para que la situación de trabajadores mejore, es necesario un cambio en las actitudes sociales, un nivel de capacitación, cambios en las políticas, reestructuración laboral, capacitación y apoyo del personal, cambios en las expectativas y actitudes comerciales, así como también es importante que se desarrollen proyectos e investigaciones enfocados en la inclusión de personas en condición de discapacidad.

Siendo necesario que los empleadores tengan un cambio de mentalidad para que al llegar a sus organizaciones personas con algún tipo de discapacidad no sean vistos de forma caritativa sino como parte de la multiculturalidad de la sociedad. (Lysaght et al., 2012).

“Capacitación sobre diversidad de discapacidades en el lugar de trabajo: revisión sistemática y direcciones futuras” con 26 citaciones. Menciona la realización de una revisión sistemática para determinar uso y efectividad de la capacitación en la formación sobre diversidad, basados en 5 bases de datos con el fin de obtener estudios con revisión de pares en discapacidad en el lugar de trabajo; encontrando en los resultados 1322 artículos de los



cuales, solamente 3 cumplieron con los criterios de inclusión; dos de los artículos su principal enfoque fue en capacitación con el fin de mejorar las lesiones en el lugar de trabajo de los empleados existentes, el siguiente estudio relacionado con la discapacidad y la formación en diversidad. En base a los resultados arrojados concluyen que existe carencia de programas de formación que se centren específicamente en la discapacidad que, aunque existen capacitaciones al respecto ninguna ha sido bien investigada. Las sugerencias dadas consisten en la posibilidad de mejorar las practicas utilizadas en la capacitación sobre diversidad en el lugar de trabajo, integrando mejores prácticas de formación donde sean los profesionales quienes diseñen programas de formación en diversidad en personas en condición de discapacidad. (Phillips et al., 2016)

Según (Aysola et al., 2018) en el artículo “Percepciones de los factores asociados con entornos de trabajo y aprendizaje inclusivos en las organizaciones sanitarias”. En el análisis narrativo cualitativo y los hallazgos a lo largo de la investigación identifican 6 contribuyentes modificables a una cultura inclusiva y sus implicaciones en referencia al bienestar y desempeño de integrantes de la fuerza laboral de la salud. Algunos de estos 6 factores surgidos del análisis fueron; presencia de discriminación, testigo silencioso, interacción entre Jerarquía reconocimiento y cortesía, efectividad de liderazgo, apoyo a la conciliación de la vida personal y laboral, y percepciones de exclusión de los esfuerzos de inclusión.

El principal hilo conductor fue la necesidad de pertenecer sintiéndose reconocido y valorado en la organización. En referencia a los desafíos de inclusión y las experiencias en el lugar de trabajo tuvieron un efecto negativo en el trabajador con respecto al rendimiento y bienestar se encontraron informes de estrés, ansiedad y sentimientos de desesperanza, siendo los encuestados en notar que la ausencia de inclusión hizo que se afectara su bienestar. En los factores se analiza que existe presencia de discriminación y en referencia a la interacción de Jerarquía las personas encuestadas comunicaron la diferencia en el trato en función del status. (Aysola et al., 2018)

Entre las conclusiones y sugerencias dadas en el artículo de investigación son; centrarse en intervenciones a nivel del sistema en la organización donde se revisen las políticas organizativas, así mismo que en base a los 6 factores determinados en las

organizaciones de atención médica estos pueden ser usados para evaluar la inclusión en los entornos de aprendizaje y trabajo de tal forma que se puedan identificar estrategias con el fin de mejorar la inclusión en el ámbito laboral y de esta forma se pueda atraer y retener una fuerza laboral diversa.

“Adaptaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades físicas”: síntesis de evidencia de la literatura revisada por pares (Padkapayeva et al., 2017). Artículo con 20 citas el cual comprende la investigación sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo que utilizan los empleadores para reclutar, contratar, retener y promover personas en condición de discapacidad; La búsqueda fue en seis bases de datos con el fin de identificar artículos de revistas electrónicas revisadas por pares concernientes al tema entre enero 1990 y marzo 2016, de los cuales 117 artículos fueron sintetizados y organizados.

Donde encuentran que necesitan informes y evaluaciones que sean más completos para poder desarrollar prácticas mejores que permitan acondicionar a personas con discapacidades, también fueron identificadas barreras sociales, estereotipos, falta de conocimiento y barreras físicas. Sin embargo si existen modificaciones físicas, tecnológicas donde sea adaptado y acondicionado el lugar, mejorando la flexibilidad y la autonomía en el lugar de trabajo, ligado a estrategias que promuevan lugares de trabajo inclusivos y de integración, por medio de estas estrategias se abren posibilidades de proporcionar empleos que puedan ser exitosos a personas en condición de discapacidad.

Divulgación de discapacidades y adaptaciones en el lugar de trabajo entre jóvenes con discapacidades (Lindsay et al., 2019). Artículo que ha sido referenciado 17 veces, cuyo enfoque es en los jóvenes de 15 a 34 años. De acuerdo al método fue realizado a través de 17 entrevistas de los cuales 11 fueron mujeres y 6 hombres; cuyo objetivo principal fue explorar cuándo y cómo los jóvenes divulgan su situación de discapacidad y solicitan adaptaciones en el lugar de trabajo. Los datos arrojados indican que el momento en el que los jóvenes manifiestan a su empleador su discapacidad depende del tipo de gravedad de la discapacidad, de qué tan cómodo se siente, tipo de trabajo y la industria en la que se encuentra, siendo estos los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes; donde se hace necesario hacer un mayor énfasis, de tal forma que los jóvenes puedan divulgar su condición de discapacidad. Así mismo la investigación identifica que hay carencia de investigaciones que se centren en

adaptaciones en el lugar de trabajo de jóvenes con discapacidad y aunque en el proceso de encontrar información es escasa, con referente a teorías la de mayor incidencia fue la teoría de acomodación de la comunicación (Giles, 2008, citado en Lindsay et al., 2019). “Este modelo incorpora teorías de psicología social sobre estereotipos y adaptaciones de comunicación”. “Esta teoría sugiere que los individuos ajustan su comportamiento comunicativo para crear y mantener cercanía o distancia”. (Giles, 2008, citado en Lindsay et al., 2019).

En base a los resultados arrojados existiendo barreras por parte de los jóvenes para comunicar su situación de discapacidad, son planteadas algunas implicaciones para la rehabilitación que implica que médicos, educadores y empleadores se enfoquen en los jóvenes de tal forma que se les brinde confianza para que puedan comunicar sus situaciones de discapacidad y las adaptaciones en el lugar de trabajo, plantean que los jóvenes con discapacidad necesitan acceder a oportunidades donde reciban capacitaciones en el ámbito laboral y a nivel de la comunicación y los empleadores necesitan educarse en todo lo relacionado con la inclusión. (Lindsay et al., 2019).

### ***Ciencias sociales***

En el área de ciencias sociales se encontró una investigación desarrollada en 3 países del sur de África, en donde evidencia la falta de oportunidades para las personas en condición de discapacidad, si se muestran interesados por solucionar su situación económica y laboral pero no se encuentran representados de manera adecuada por medios políticos en su país, (Pletzen, 2014) sugiere que la mejor manera de abordar su problemática es capacitando a la población de manera periódica, para que pueda empoderarse y desenvolverse en demás áreas de la vida, en el estudio hicieron una evaluación por áreas y encontraron una debilidad debido a que en su mayoría los participantes sufrieron de discriminación, actualmente no tienen pareja ni amigos y precisamente también las capacitaciones pretenden fortalecer las redes de apoyo de los participantes.

### ***Psicología***

En un estudio desarrollado en Pensilvania con una muestra significativa de participantes (477) de edades entre los 18 a 80 años con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando en labores comunitarias y otros asistiendo a talleres, mencionan

sentirse más involucrados en la sociedad debido a que siempre los tienen en cuenta a pesar de sus discapacidades, la comunidad resuelve crear trabajos sencillos para poder remunerar a los participantes dándoles un rol activo dentro de la sociedad (Blick, 2016) pudo concluir que más del 95% de los participantes del estudio reportan satisfacción en sus actividades diarias y poco interés por cambiar sus actividades actuales ya que se sienten cómodos, y bien aceptados por los demás.

### ***Negocios, gestión y contabilidad***

Una investigación relacionada con la prosperidad de los empleados con discapacidad se realizó en 2 empresas de China usando una muestra de 485 empleados e implementando una escala de inclusión realizada por los autores Pearce y Randel en el 2004, (Zhu, 2019) afirma que la percepción de inclusión influye directamente entre discapacidad y auto eficiencia laboral lo que apoya la prosperidad de personas con discapacidad, mientras los niveles de inclusión estén percibidos como altos el clima de aprendizaje será asertivo para todos los trabajadores, China es uno de los países que mejor promueven la inclusión creando políticas de protección a las personas con discapacidad.

### ***Economía***

El artículo más representativo en el área temática de economía, tiene 8 citaciones y habla acerca de la economía verde que pretende disminuir los efectos dañinos de la contaminación que causa un fuerte impacto en el cambio climático, explora diferentes empresas de Estados Unidos que ofrecen empleos ecológicos a la población, con producción de bienes y servicios amigables con el medio ambiente y esto lo relacionan con el ingreso de personas en condición de discapacidad a las empresas, (Bruyere & Filiberto, 2013) sugieren que las personas discapacitadas deberían buscar empleo en el sector de la economía verde ya que son un segmento talentoso de la fuerza laboral y así serviría como ejemplo a demás empresas para valorar los talentos que pueden encontrar al incluir personas en condición de discapacidad y con el fin de cambiar las actitudes excluyentes que tienen varios sectores de la sociedad.

### ***Ciencias Computacionales***

En el área de la Ciencias Computacionales, la tendencia se encuentra enfocada al aprovechamiento de las tecnologías de la información en el campo laboral, en función de

promover estrategias que permitan la inclusión de los trabajadores con discapacidad. La diversidad y la inclusión son estrategias organizativas cada vez más importantes tejidas en todos los aspectos del ciclo de vida de la gestión del talento (Heath & Babu, 2017). Existen quienes creen que las organizaciones inclusivas disfrutan de una mayor orientación al cliente, una mayor satisfacción de los empleados, una mejor toma de decisiones y una mayor capacidad para atraer a los mejores talentos (Hunt, Layton y Prince, 2015; Rock & Grant, 2016).

Pero aunque en la teoría, hablar sobre inclusión laboral arroje grandes beneficios, en la práctica las organizaciones no han logrado incluir proporcionalmente a las personas con discapacidad (Chan et al., 2010; Instituto de Discapacidad, 2016; McDonnall, Crudden y O'Malley, 2015; UNCRPD, 2008). En cuanto a los avances en el uso de nuevas Tecnologías para potenciar las capacidades de personas con discapacidad, estos han aumentado drásticamente las capacidades de los trabajadores con ciertas discapacidades. Proyectos como "Seeing AI" de Microsoft, "Project Blaid" de Toyota, "Horus" de NVIDIA, iProducts parlantes de Apple, Google Glass, AIRA y otros demuestran el alto grado de compromiso de la industria para redefinir la discapacidad mediante el uso de tecnologías habilitadoras (Apple Inc ., 2017; Beckett, 2016; Duffy, 2017; D. Lee, 2016; Smith, 2017). Estrategias organizativas hacia la diversidad y la inclusión laboral pueden beneficiarse de estos desarrollos.

Otro de los proyectos que en la actualidad está tomando vuelo, especialmente por la situación de pandemia y confinamiento a nivel mundial, es el teletrabajo. El teletrabajo como herramienta de inclusión laboral a personas con discapacidad, permite mejorar los índices de empleabilidad y de inclusión, con un enfoque particular en trabajadores con discapacidades y trabajadores que tienen familiares con discapacidades. Para autores como Igeltjørn & Habib (2020) está es una herramienta que permite mejorar los índices de empleo, adaptación, desempeño y vida laboral. Así mismo, experiencias dan muestras de la efectividad del uso de gafas inteligentes, la tecnología llamada Pick-by-Vision, para la inclusión de trabajadores con discapacidad auditiva. Este tipo de tecnologías ayuda visualmente a un preparador de pedidos a recopilar información relevante para ejecutar sus tareas de trabajo mediante el uso de inteligente lentes, también conocido como datos lentes o pantallas montadas en la

cabeza. nicación entre las personas con discapacidad auditiva y sus compañeros de trabajo auditivos también deben reducirse para abordar un inclusión en todo el entorno de trabajo (vom Stein & Günthner, 2016).

### ***Ingeniería***

En el área de la ingeniería, la tendencia se encuentra centrada a analizar las dificultades que presentan los profesionales con discapacidad cuando se enfrenta al mercado laboral, especialmente en el área de la producción. Los resultados han demostrado que tanto profesionales con discapacidades y las organizaciones experimentan dificultades durante este proceso de inclusión, en ese sentido las políticas de inclusión desarrollado dentro de las organizaciones han sido cumplida parcialmente, y el departamento de Recursos Humanos pasa a ser responsable de crear alternativas prácticas para abordar los retos que las leyes proteccionarias imponen a las organizaciones (Soares E.B., 2019). En ese sentido, la preocupación por construir una sociedad inclusiva ha aumentado, en todo el mundo. El problema requiere debates y medidas prácticas en el contexto del empleo también, ya que el trabajo es un factor en la construcción de la identidad de un individuo, ya que proporciona equilibrio psíquico, inclusión social, oportunidades de aprendizaje continuo y positivamente impactar la vida de una persona.

### ***Ciencia Ambiental***

En el área de las ciencias ambientales, la tendencia se encuentra centrada a analizar la inclusión laboral a personas con discapacidad en las entidades de la Economía Social y Solidaria (ESS), ya que se presupone que debe exhibir una mayor sensibilidad en la inserción laboral de colectivos en peligro de exclusión social que en las empresas Capitalistas. Por lo tanto, se espera que la ESS emplee un mayor número de personas con características sociolaborales entre sus trabajadores frente a los que el mercado laboral ordinario discrimina negativamente (Calderón-Milán, Calderón-Milán, Barba-Sánchez, & V., 2020). Así mismo, las experiencias dan cuenta que la SSE proporciona una distribución más equitativa de los ingresos salariales para los trabajadores con discapacidad que el de las empresas capitalista, aunque los salarios son comparativamente más bajos.

Así mismo, Marques, et. al. (2020), mencionan que los gerentes son considerados los profesionales clave a la hora de crear un entorno que ayude a cada empleado para realizar

adecuadamente su contribución potencial a la organización. Gestión eficaz y el liderazgo se consideran fundamentales para crear conciencia sobre la necesidad de inclusión en todos grupos de empleados. A pesar de su número creciente, las personas con discapacidad (PCD) suelen ser objeto de discriminación y trato desfavorable, incluso en países desarrollados. “Se ha interpretado el bajo porcentaje de empleo formal, como consecuencia de la discapacidad individual. Sin embargo, Investigaciones basadas en el modelo social han demostrado que el origen de las dificultades y la exclusión de este grupo radica en la forma en que la sociedad percibe y actúa ante la discapacidad” (Marques, Romeo, Matalinares, & Yepes, 2020, pág. 3).

### *Artes y Humanidades*

En el área de las Artes y Humanidades, la tendencia se centra en analizar el papel que desarrollan profesionales en la atención y en el entorno laboral. Varios estudios han encontrado que directo apoyo profesionales (DSP) juegan un papel importante papel en la determinación del grado de inclusión de las personas con discapacidad intelectual (DI) en la sociedad (Venema, Otten, & Vlaskamp, 2015). Especialmente, en el papel que desarrollan profesionales del área de la psicología frente a las actitudes, normas sociales, competencias experimentadas, identidad y metaevaluación.

Así mismo, Laberon (2014) menciona que la salud mental en el trabajo hoy en día es omnipresente y provoca importantes disfunciones en las organizaciones (rotación, ausentismo, presentismos, jubilación anticipada, larga enfermedad). Hoy en día, las personas que presentan este tipo de discapacidad permanecen en gran parte al margen de una ocupación estable y de todas las formas de reconocimiento y sufre inhabilitaciones y algunas formas de exclusión. En lugar de ahorrar, el lugar de trabajo puede promover la recaída e incluso constituir un obstáculo real para mejorar la salud. En consecuencia, estos comportamientos excluyentes dan como resultado una persistente resistencia al empleo, especialmente debido al prejuicio de los empleadores.

Queda entonces en la mesa, el plantearnos sobre la situación actual y los desafíos que plantean las nuevas formas de concebir discapacidad y el trabajo. Debe entenderse no simplemente como una ocupación o puesto por el que se recibe un pago, sino como un conjunto de relaciones sociales entre personas, que tiene valor en sí mismo (Ferrucci, 2014).

Especialmente, cuando las leyes no están en directa relación con los procesos de inclusión laboral que se están desarrollando a nivel mundial.

### ***Ciencias de la decisión***

En el área de Ciencias de la decisión, la tendencia se centra en analizar cómo en la práctica a nivel organizacional, los directivos están manejando los temas de inclusión de personas con discapacidad, especialmente en la percepción del recurso humano profesional (Lara, de Campos, Stefano, & de Andrade, 2016). Aunque en la práctica, las organizaciones están vinculando profesionales con discapacidades, estos no son suficientes, porque la ley no cumple con las cuotas, no cumple con la legislación y también la inclusión. La discusión de diversidad e inclusión de gente con discapacidades necesitan ser profundizados por el gobierno, las empresas, los sindicatos y los trabajadores para encontrar verdadera inclusión.

### ***Neurociencias***

En el área de la Neurociencias, la tendencia es enfocada, en analizar el apoyo directo de profesionales, estos como determinantes en el grado de inclusión de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad (Venema, Otten, & Vlaskamp, The efforts of direct support professionals to facilitate inclusion: The role of psychological determinants and work setting, 2015). Dentro de los procesos que pueden influir en las intenciones de comportamiento de las personas con discapacidad se encuentran: actitudes, normas sociales, competencias experimentadas, identidad y metaevaluación. En ese sentido los directos apoyos profesionales para facilitar inclusión dependen de su actitud hacia inclusión, las competencias experimentadas, su papel identidad, la metaevaluación de los DSP e, indirectamente a través de las actitudes, también sobre las normas sociales asumidas por los actores relevantes.

### ***Matemáticas***

En el área de matemáticas, la tendencia va relacionada en la diversidad bibliotecología, abogando por una mejora inclusión mediante una mejor contratación, retención y promoción profesional de los profesionales de las minorías (Thompson, Muir, & Qayyum, 2019). El análisis se centra en cómo diversidad se refleja en estos anuncios, con un análisis de contenido de la redacción centrado en invitar diversidad en términos de capacidad / discapacidad, origen étnico y lenguaje, y género y sexualidad.



## 12. Conclusiones

Se dio cumplimiento del objetivo general, en el cual se plantea una descripción de las tendencias investigativas relacionadas con inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad. El análisis de las tendencias permitió identificar que las áreas del conocimiento con mayor número de publicaciones con respecto del tema de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad son medicina en primer lugar, seguido de las áreas de ciencias sociales y psicología. En el área de medicina la tendencia se encuentra en la identificación de las necesidades con referencia a la adaptación del lugar de trabajo y las necesidades de empleados en condición de discapacidad. Por tanto, algunas de las sugerencias dadas en la investigación es que los lugares pueden acondicionarse mejor, con el fin de satisfacer de manera adecuada las necesidades de los empleados en condición de discapacidad; que, con un margen considerable de capacitación en las empresas, se puede generar conciencia de tal forma que el lugar de trabajo sea adaptado a sus condiciones.

Con respecto de la identificación de las revistas científicas indexadas en bases de datos que trabajan los temas de inclusión, empleo y discapacidad, se logró evidenciar una gran producción de documentos relacionados con el tema de investigación de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad a nivel internacional, durante los últimos diez (10) años, de los 198 artículos arrojados en la base de datos Scopus a través de la fórmula de la lógica booleana, se reconoce que el 88% de los documentos se encuentran altamente relacionados a los temas de inclusión, empleo y discapacidad, mientras que el 22% restante tienen más relación con la temática de empleo, programas de rehabilitación, terapias ocupacionales y adultos mayores teniendo escasa información con la temática central abordada en el proyecto de investigación; sin embargo se encuentra cercanía en aportes e hipótesis destacado en su contenido.

Teniendo en cuenta que las revistas científicas son un medio, el cual recoge el progreso de la ciencia y/o los avances de las investigaciones. (Pire, 2015), de acuerdo con la caracterización se tuvieron en cuenta 125 revistas, de las cuales se presentaron las 35 principales en la tabla 1; se resalta que no todas las revistas se encontraban en una página propia, sino que algunas de ellas se encontraban en páginas de catálogo y principalmente son revistas pagas. La revista con mayor número de publicaciones (12) es Journal of

Vocational Rehabilitation la cual publica en temas de profesiones de la salud y medicina, seguido de la revista Work y Disability And Rehabilitation.

Para reconocer los artículos de revistas científicas más citados por áreas temáticas en los temas de inclusión, empleo y discapacidad, se elaboró una tabla de publicaciones destacada con el número de citaciones, en ella destaca el área de medicina con 83 investigaciones que contiene el mayor número de documentos y de citaciones, seguido ciencias sociales y profesionales de la salud. En cuanto a países Estados Unidos es el país con mayor número de investigaciones en el área de medicina con 24, seguida de Brasil y Canadá con 8 y Reino Unido con 6 investigaciones en el área, los demás Países de 1 a 5 investigaciones entre estos Colombia con 1 investigación en el área de Medicina.

Estados Unidos es líder en publicaciones con respecto a los demás países, lo cual se debe a que es el país que más invierte en I+D, viéndose representando en su gasto interno bruto del 28,1% según cifras de la UNESCO; en temas de contratación a personas en condición de discapacidad, son generadores de empleo, aunque la cifra de desempleo aun es alta con un 70%, ello indica que a pesar que EE.UU se rige por normas y leyes que buscan que exista igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, debe enfocarse más en reducir la brecha de desigualdad de personas en condición de discapacidad.

En referencia de años el 2020 es el año con mayor número de publicaciones con 16, seguida por el 2015 con 14 y el año 2012 con 11; los posteriores años tienen entre 1 a 10 documentos, esta información es expresada en una tabla colorimétrica que permite identificar las áreas con mayor intensidad de color en donde se presentan mayor número de publicaciones a través del tiempo resaltados en la Tabla No.2

En cuanto a la clasificación de las revistas científicas por categorías de análisis que resuelve los problemas de inclusión empleo y discapacidad, se procedió a categorizar las variables de análisis por: discapacidad, situaciones de discriminación, inclusión y exclusión laboral, condición de pobreza, participación en actividades económicas y sociales, integración social, inclusión de servicios educativos, generación de nuevo conocimiento, políticas integradoras y sectores productivos que apoyan.

Dentro de los avances en la generación de nuevo conocimiento por áreas para resolver los problemas de inclusión, empleo y discapacidad desde las revistas científicas clasificadas,

destaca la tendencia hacia el aprovechamiento de las tecnologías de la información en el campo laboral, en función de promover estrategias que permitan la inclusión de los trabajadores con discapacidad. En cuanto a los avances en el uso de nuevas Tecnologías para potenciar las capacidades de personas con discapacidad, estos han aumentado drásticamente las capacidades de los trabajadores con ciertas discapacidades. Proyectos como "Seeing AI" de Microsoft, "Project Blaid" de Toyota, "Horus" de NVIDIA, iProducts parlantes de Apple, Google Glass, AIRA y otros demuestran el alto grado de compromiso de la industria para redefinir la discapacidad mediante el uso de tecnologías habilitadoras (Apple Inc ., 2017; Beckett, 2016; Duffy, 2017; D. Lee, 2016; Smith, 2017). Estrategias organizativas hacia la diversidad y la inclusión laboral pueden beneficiarse de estos desarrollos.

Se recomienda que las organizaciones diseñen políticas inclusivas enfocadas en personas en condición de discapacidad, que sean implementados programas de los cuales se realice seguimiento para la determinación del cumplimiento de este. Que se eliminen las barreras de desigualdad, donde esta población no sean vistos de una forma caritativa, sino que tengan igual de derechos, de tal forma que puedan desarrollar sus habilidades libremente y puedan tener participación en la sociedad en general, que en el ámbito laboral tengan igualdad de oportunidades de ascender en los diferentes puestos de trabajo y llegar a ocupar cargos directivos.

Se recomienda a las empresas, antes de contratar personal, hacer énfasis en la política inclusiva por la que se rige la organización, de tal forma que los colaboradores una vez hagan parte, compartan la planificación estratégica y tengan un mismo enfoque hacia la consecución de los objetivos. Es necesario que desde el área de talento humano sean implementadas capacitaciones tanto en directivos y áreas en general que amplíen el conocimiento de la discapacidad, tipos y del acondicionamiento en infraestructura y espacios que sen adecuados y pensados en ellos, así como también es de suma importancia la comunicación que se establezca entre los líderes de la empresas y de sus compañeros de trabajo con las personas que hacen parte de la organización que presentan alguna condición de discapacidad, ya que uno de los principales situaciones que se evidencia en las empresas, y en las diferentes investigaciones analizadas es la falta de comunicación, sintiéndose los empleados cohibidos de expresar libremente cómo se sienten en sus cargos y en las condiciones laborales.

### 13. Referencias

- Ali, M., Schur, L., & Blank, P. (2011). What types of Jobs do people with disabilities want? . *Journal of Occupational Rehabilitation*, 199-.
- America Latina F.O. (2013). Proyecto Ágora el desafío de la Inclusión Laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. doi:<https://doi.org/10.35362/rie630506>
- blick, e. a. (2016). ¿Importan los entornos de trabajo inclusivos? efectos del empleo integrado en la comunidad sobre la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. *Research in Developmental Disabilities*, 53, 358 - 366.  
doi:10.1016/j.ridd.2016.02.015
- Botero, M. C. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Bruyere, S., & Filiberto, D. (2013). La economía verde y la creación de empleo: inclusión de personas con discapacidad en los EE. UU. *Int. J Green Economics*, 7(3), 257-275.  
doi:10.1504/IJGE.2013.058151
- Cañedo Andalia, R., Rodríguez Labrada, R., & Montejo Castells, M. (Julio de 2010). Scopus: la mayor base de datos de literatura científica arbitrada al alcance de los países. *Revista Cubana de información en Ciencias de la Salud*, 21(3), 270-282.  
Recuperado el 20 de Noviembre de 2021, de  
<https://www.redalyc.org/pdf/3776/377657496004.pdf>
- CEMEFI. (2010). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Cendreno, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Codina, L. (Febrero de 2017). *Investigación con bases de datos Estructura y funciones de las bases de datos academicos Analisis de Componenetes y Estudiode Caso*. Obtenido de Universitat Pompeu Fabra:  
[https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/28135/Codina\\_2017\\_estrucbd.pdf](https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/28135/Codina_2017_estrucbd.pdf)

- Elsevier. (s.f.). *Scopus*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2021, de <https://www.elsevier.com/es-mx/solutions/scopus>
- Nevado, M. V. (2010). Introducción a las Bases de datos relacionales. En M. V. Nevado, & 2. Vision Libros (Ed.), *Introducción a las Bases de datos relacionales* (pág. 106). Madrid. Recuperado el 25 de 10 de 2021, de [https://books.google.es/books?id=0IUUpB11NUdIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=0IUUpB11NUdIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Suiza: International Labour Office.
- Organización Mundial de la Salud. (Marzo de 2021). *Discapacidad*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Pacto de Productividad. (24 de Febrero de 2010). Estudios de Barreras para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado el 2021 de Mayo de 27, de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/estudiodebarrerasparalainclusionlaboraldpcd.pdf>
- Pacto de Productividad. (2021). *Buenas practicas en Inclusión laboral*. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/buenas-practicas-en-inclusion-laboral>
- Palacios, M. (Julio de 2016). ¿Cuál es el objetivo de una revista científica? *Ingeniería y competitividad*, 18(2), 8-10. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-30332016000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-30332016000200001)
- Perez, J., & Gardey, A. (2010). *definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/tendencia/>
- Pletzen, E. a. (2014). An exploratory analysis of community-based disability workers' potential to alleviate poverty and promote social inclusion of people with disabilities in three Southern African countries. *Disability and Society*, 1524 - 1539. doi:10.1080/09687599.2014.958131

Ramirez Martinez, D. C. (2012). *Divulgación y difusión de conocimiento: las revistas científicas*. Bogota, Cundinamarca, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021

Stang, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: CEPAL.

Universidad de Puerto Rico. (2017). *Biblioteca Conrado F. Asenjo*. (R. d. Medicas, Editor) Recuperado el 20 de 11 de 2021, de <https://rcm-upr.libguides.com/estrategiasdebusqueda/operadoresbooleanos>

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago de Chile: CEPAL.

Zhu, E. a. (2019). Prosperidad de los empleados con discapacidades: los roles de la autoeficiencia laboral, la inclusión y el clima de aprendizaje en equipo. 21 - 34. doi:10.1002/hrm.21920

American Psychiatric Association. (2014). Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf)

American Psychiatric Association. (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Estados Unidos. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=1pmvBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=discapacidad+intelectual+american+Psychiatric+Association&ots=9JuEFed6vl&sig=k49A5BwwROETg8yaJRVZFx8GhV4#v=onepage&q=discapacidad%20intelectual%20american%20Psychiatric%20Associa>

BID. (Noviembre de 2019). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Recuperado el 23 de Mayo de 2021, de <https://publications.iadb.org/es/somos-todos-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe>

- CNPV. (2018). Consejo Nacional de Población y vivienda. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/2020-Boletin-personas-con-discapacidad-marco-COVID-19.pdf>
- Conadis. (11 de Octubre de 2016). Salud mental y discapacidad Psicosocial. *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Mexico. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/salud-mental-y-discapacidad-psicosocial>
- Dane. (2020). Personas Con Discapacidad, retos diferenciales en el marco del covid . Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/2020-Boletin-personas-con-discapacidad-marco-COVID-19.pdf>
- Función Pública. (07 de Marzo de 2018). Recuperado el 23 de Mayo de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales#:~:text=En%20la%20ley%20estatutaria%201618,acogimiento%20de%20medidas%20inclusivas%2C%20acciones>
- Función Publica. (2020). Bogotá, Colombia. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>
- IDB. (2019). Inclusión de las Personas Con Discapacidad en America Latina y el Caribe. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos\\_todos\\_Inclusi%C3%B3n\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos_todos_Inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf)
- Ministerio de la Protección Social & Acnur. (2011). Categorías de Discapacidad. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf)

Ministerio de Salud. (2011). Categorías de discapacidad. Colombia. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

Ministerio de Salud. (2014). Categorías de discapacidad. (F. Pública, Ed.) Bogotá, Colombia. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

Ministerio de Salud. (Marzo de 2020). Sala Situacional de las Personas con Discapacidad. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-dic2019-v2.pdf>

OIT. (Noviembre de 2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del Trabajo. Recuperado el 23 de Mayo de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

OMS. (Noviembre de 2017). Recuperado el 23 de Mayo de 2021, de <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/#>

Peña, P. A. (Noviembre de 2011). Conocimientos, Percepciones y acciones de los actores en la implementación de Política Pública de Inclusión Laboral en el municipio de Popayan. (U. A. Manizales, Ed.) Popayan, Colombia. Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de [http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/179/1/Conocimientos\\_percepciones\\_acciones\\_actores\\_relacionados\\_implementaci%C3%B3n\\_pol%C3%ADtica\\_p%C3%BAblica\\_inclusi%C3%B3n\\_laboral\\_personas\\_situaci%C3%B3n\\_discapacidad\\_municipio\\_Popay%C3%A1n\\_2010](http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/179/1/Conocimientos_percepciones_acciones_actores_relacionados_implementaci%C3%B3n_pol%C3%ADtica_p%C3%BAblica_inclusi%C3%B3n_laboral_personas_situaci%C3%B3n_discapacidad_municipio_Popay%C3%A1n_2010).



- Portafolio Educación Inclusiva. (08 de Junio de 2014). Discapacidad Múltiple.  
Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de  
<https://sites.google.com/site/portafoliodeeducacioninclusiva/discapacidades-multiples>
- Fachetti Silvestre, G., Nova Ramalho, C. V., & AmaralL Hibner, D. (2018). La accesibilidad como un nuevo derecho de la personalidad en Brasil: el Estatuto de la Persona con Discapacidad (Ley 13.146/2015) y el daño moral que surge de la inaccesibilidad. *DERECHO PUCP*.  
[doi://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.001](https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.001)
- Ferrer, E. (2010). Programa de Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Brasilia.
- Ministerio de Protección Social. (31 de Enero de 2020). Obtenido de Resolución 113 del 2020.
- Ministerio de Protección Social. (Mayo de 2021). Obtenido de Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD.
- Von Furstenberg, M., Iriarte, F., & Navarro, D. (2012). Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *Cepal*. Recuperado de:  
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449>
- Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V., & Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2), 8-14. Recuperado de:  
<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145>
- Meresman, S., & Ullmann, H. (2020). COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina: mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la

inclusión hoy y mañana. Recuperado de:  
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46278>

Ortiz, citado en Ramírez. (2017) La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuadernos de Lingüística Hispánica, (30), 211-230. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121053X2017000200211&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121053X2017000200211&script=sci_abstract&tlng=pt)

Duk, Cynthia, & Murillo, F. Javier. (2016). La Inclusión como Dilema. Revista latinoamericana de educación inclusiva, 10(1), 11-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>

Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., & Lin, C.-J. (2012). *Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability*. *Work*, 41(4), 409–422. doi:10.3233/wor-2012-1318

Phillips, B. N., Deiches, J., Morrison, B., Chan, F., & Bezyak, J. L. (2015). *Disability Diversity Training in the Workplace: Systematic Review and Future Directions*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(3), 264–275. doi:10.1007/s10926-015-9612-3

Scopus (2021). A través de la ecuación de búsqueda [https://www-scopus-com.usco.basesdedatosezproxy.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=01d7054ebfcb98d3c01a05494700c9a7&sot=a&sdt=a&sl=171&s=TITLE-ABS%28Inclusion+W%2f5+%28employee+OR+job+OR+workers+OR+workplace+OR+professional+OR+occupational%29+AND+Disability\\*+AND+NOT+CHILDREN+AND+NOT+EDUCATION%29+OR+animals+AND+PUBYEAR+%3e+2011+AND+PUBYEAR+%3c+2020&cl=t&offset=1&origin=resultslist&ss=plf-f&ws=r-f&ps=r-f&cs=r-f&cc=10&txGid=cd608d9f74a88ea0844664bb80e823a7](https://www-scopus-com.usco.basesdedatosezproxy.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=01d7054ebfcb98d3c01a05494700c9a7&sot=a&sdt=a&sl=171&s=TITLE-ABS%28Inclusion+W%2f5+%28employee+OR+job+OR+workers+OR+workplace+OR+professional+OR+occupational%29+AND+Disability*+AND+NOT+CHILDREN+AND+NOT+EDUCATION%29+OR+animals+AND+PUBYEAR+%3e+2011+AND+PUBYEAR+%3c+2020&cl=t&offset=1&origin=resultslist&ss=plf-f&ws=r-f&ps=r-f&cs=r-f&cc=10&txGid=cd608d9f74a88ea0844664bb80e823a7)

## 14. Anexos

### Anexo A. Matriz de coherencia

<b>MATRÍZ DE COHERENCIA</b>						
<b>No.</b>	<b>Título del documento</b>	<b>Categoría</b>	<b>Dimensión de análisis</b>	<b>Objetivos relacionados</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>Referencia</b>
1	Inclusión de trabajadores con discapacidad en la producción 4.0: bases legales en Europa y potencialidades a través de sistemas de asistencia al trabajador	C9. Políticas integradoras	C91. Políticas	Examinar hasta qué punto la tendencia hacia la industria 4.0 ofrece potencial para la inclusión de personas con discapacidad en producción 4.0.	La inclusión de personas con discapacidad en las empresas manufactureras debe entenderse como un respeto al derecho humano. Legalmente, no existen obstáculos para contratar a una persona con discapacidad. Por el contrario, es el deber del empleador y el derecho del empleado a recibir medidas de adaptación para su discapacidad.	Mark, et. al., (2019)
		C10. Sectores Productivos que apoyan	C101. Asistencia			
			C102. Planificación organizacional			
2	Evaluación del impacto de la crisis financiera de 2008 en la población	C9. Políticas integradoras	C91. Políticas	Analizar las causas del fracaso de las políticas españolas dirigidas a mejorar los niveles de	La crisis financiera de 2008 ha tenido un mayor efecto en las personas con discapacidades en España. La	(Garrido-Cumbrera &

	activa, el empleo y los salarios de las personas con discapacidad en España	C4. Condición de pobreza	C41. Ingreso por debajo de la línea de pobreza C43. Ingresos suficientes para satisfacer necesidades sociales	empleo de las personas con discapacidades comparado con Estados Unidos.	tasa de desempleo entre las personas con discapacidades creció a un ritmo más rápido. Una situación similar ha ocurrido con respecto al salario medio bruto anual. El presente estudio revela que las políticas públicas españolas dirigidas a mejorar los niveles de empleo de las personas con discapacidades no han logrado los resultados esperados.	Chacon-García, 2018)
3	The Change in Mentality Needed for Society to Promote Employment Opportunities for People with Disabilities	C5. Participación en actividades económicas y sociales	C51. Vivencia en comunidad	Analizar los factores más efectivos de socialización y participación normal en la vida de la comunidad en personas con discapacidad.	Para personas con discapacidades, la importancia del acceso al mercado de trabajo es incluso más importante que para quienes no tienen discapacidad, ya que el empleo trae consigo las ventajas de la inclusión. Las personas desempleadas y discapacitadas se encuentran en una situación de dependencia, atrapadas entre sus familias y las autoridades, y en permanente peligro de	(Bueno, 2018)

					marginación y exclusión social.	
4	Barriers and facilitators to return to work experienced for amputees of lower limbs over Brazilian guidelines optics	C1. Discapacidad	C11. Discapacidades motrices	Comprender las percepciones de las personas amputadas de miembros inferiores sobre las barreras y los facilitadores al regresar al trabajo	Los participantes no están satisfechos con el proceso de inclusión social en cuanto a su reincorporación al trabajo, ya que aún existen muchos obstáculos en la vida diaria de los trabajadores con necesidades especiales. Las leyes y pautas para el cuidado de personas amputadas no son suficientes.	(Campos, Da Luz, Sarmiento, & Da Silva Honório, 2018)
5	A Tool for Supporting Communication in the Workplace for Individuals With Intellectual	C1. Discapacidad	C12. Discapacidades mentales	Desarrollar "Historias de comunicación" electrónicas personalizadas para que los adultos jóvenes con DI / TEA las utilicen en el lugar de trabajo	Las deficiencias en el habla y el lenguaje pueden plantear desafíos importantes para las personas exitosas. L ugar de trabajo inclusión de adultos jóvenes con intelectual	(Pouliot, Müller, Frasché, Kern, & Resti, 2017)

	Disabilities and/or Autism		C13. Discapacidades sensoriales y de la comunicación		discapacidades(DI) y / o trastornos del espectro autista (TEA). Es más probable que ocurran averías cuando el personal de apoyo, los supervisores del lugar de trabajo o los compañeros de trabajo no están seguros de cómo apoyar una comunicación eficaz. Las “Historias de comunicación” ofrecen un medio innovador para ayudar a los adultos jóvenes con DI / TEA a defenderse a sí mismos al enseñar a otros sobre las estrategias de comunicación expresiva, receptiva y social / pragmática que utilizan	
6	Regional Performance Trends in Providing Employment for Persons with Disabilities: Evidence from Italy	<p><b>C9.</b> Políticas integradoras</p> <p><b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan</p>	<p>C91. Políticas</p> <p>C102. Planificación organizacional</p>	Analizar la situación de las personas con discapacidades en el mercado laboral italiano, con el fin de proporcionar directrices para promover su inclusión tanto en el mercado laboral como en la sociedad.	Es necesario tanto centrarse en la capacidad de trabajo residual de las personas con discapacidades y desarrollar una cultura de integración social en el lado de la demanda del mercado laboral. Además, una reforma estructural de discapacidad Se requiere sistemas de beneficios para	(Agovino & Rapposelli, 2017)

					promover una cultura de inclusión social.	
7	“But I can do the job”: Examining Disability Employment Practice Through Human Rights Complaint Cases	<b>C2.</b> Situaciones de discriminación	<b>C21.</b> Discriminación laboral	Analizar casos de denuncias para evaluar la prevalencia de discapacidad discriminación en el empleo, y su relación con los tipos de discapacidad, género, entidad que realiza las acciones y contexto organizacional	Los problemas inherentes a los supuestos del "modelo médico" en el lugar de trabajo y el valor de reformular la discapacidad a través de enfoques sociales, refuerza su importancia como marco teórico para futuras investigaciones sobre discapacidad y empleo que desafía los conceptos erróneos y los estereotipos actuales y prejuicio.	(Darcy, Taylor, & Green, 2016)
<b>C9.</b> Políticas integradoras		C91. Políticas				
<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral		<b>C33.</b> Exclusión social <b>C35.</b> Oportunidad de las empresas				
8	The invisible employee: Reasonable accommodation of psychosocial disability in the South African workplace	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C14.</b> Discapacidades Psicosociales	Identificar los desafíos que enfrentan las personas con discapacidades psicosociales para acceder y retener un trabajo significativo. E	El estigma social y personal siguen siendo barreras importantes para la participación equitativa de las personas con problemas psicosociales discapacidades en los lugares de trabajo de Sudáfrica. Sudáfrica no está cumpliendo con algunas de	(Holness, 2016)

		<b>C9. Políticas integradoras</b>	C91. Políticas		sus obligaciones en términos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidades y que existen debilidades en la concepción de discapacidad inherentes a la Ley de equidad en el empleo	
			C92. Derechos de las personas con discapacidad			
9	Social Economy and disability. Enablers and obstacles in the integration of workers with disabilities in the Social Economy entities	<b>C3. Inclusión y Exclusión laboral</b>	<b>C35. Oportunidad de las empresas</b>	Analizar la contribución de la Economía Social a la cohesión social en términos de empleo de personas con discapacidades y en particular el cumplimiento del requisito de cuota. En segundo lugar, detectar los habilitadores y barreras al trabajo en el diseño de políticas laborales para una mayor y mejor integración en los lugares de trabajo.	El estudio y la difusión de las mejores prácticas entre los empleadores también es importante para superar estereotipos y prejuicios, contribuyendo a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.	(Sánchez, Núñez, Martín, & Rodríguez, 2016)
		<b>C10. Sectores Productivos que apoyan</b>	C103. Cuota de las empresas			
		<b>C9. Políticas integradoras</b>	C91. Políticas			
			C92. Deberes de los entes gubernamentales			
10	The Experience of KAI MAHI, an Employment Initiative for				Los hallazgos identificaron componentes clave de KAI MAHI, en consonancia con	



	People with an Experience of Mental Illness, as Told by Zarna, Zeus, Lulu, Mary, Paul, and Hemi	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C12.</b> Discapacidades mentales	Capturar las historias de empleo de personas con experiencia en enfermedades mentales que participaron en KAI MAHI, un programa de empleo grupal	sus experiencias generales de empleo, que fueron influyentes para ayudarlos a encontrar y mantener un empleo. Estos incluyeron la oportunidad de autodeterminación, un sentido de autoeficacia y relaciones respetuosas.	(Malmanche & Robertson, 2015)
11	Women with disabilities Inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C14.</b> Discapacidades Psicosociales	Examinar la opinión de las mujeres con discapacidad sobre su vida laboral en una empresa del área metropolitana de Barcelona	en un contexto organizacional posiblemente inclusivo, a diferencia de sus experiencias en otros contextos, las mujeres podían elegir si ocultar o no su discapacidad. El contexto organizacional permitió a las mujeres olvidar su discapacidad, pero la discapacidad se reivindicó de diferentes maneras. Las emociones fueron variadas y matizadas en torno a sentimientos de orgullo, felicidad, deseo de independencia, dolor y alivio.	(Folguera, 2014)
	<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C34.</b> Bienestar social				
		<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas				

12	Examining macro and meso level barriers to hiring persons with disabilities: A scoping review	<b>C8.</b> Generación de nuevo conocimiento	<b>C82.</b> Capacitación	Identificar y analizar las barreras para la contratación de personas con discapacidades desde la perspectiva de los empleadores y las personas con discapacidades.	Las barreras incluyeron: actitudes negativas en la sociedad, por parte de empleadores y compañeros de trabajo; las barreras en el lugar de trabajo, y la falta de conciencia sobre la discapacidad y la gestión de los problemas relacionados con la discapacidad en la contratación y retención; y las barreras del sistema de prestación de servicios (macro) se centraron en la falta de integración de servicios y políticas para promover la contratación y la retención.	(Shaw, Daraz, Bezzina, Patel, & Gorfine, 2014)
		<b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan	<b>C101.</b> Asistencia			
			<b>C102.</b> Planificación organizacional			
13	People with mental health problems in the workplace: A short critical review of	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C12.</b> Discapacidades mentales	Revisión de la literatura económica sobre algunas de las principales deficiencias metodológicas y conceptuales que actualmente obstaculizan	La falta de bases de datos adecuadas representa actualmente un obstáculo adicional. Una vez superadas estas dificultades prácticas, un diálogo en profundidad	(Gonthier, 2013)
			<b>C31.</b> Generación de riqueza			

	recent economic literature	<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas	la investigación económica sobre la integración laboral de personas con problemas de salud mental.	entre varios enfoques disciplinarios podría abrir nuevas perspectivas para mejorar la evaluación empírica de los costos de los problemas de salud mental.	
14	Assessing attitudes of hospital staff toward working with Co-workers with disabilities: A preliminary study	<b>C2.</b> Situaciones de discriminación	<b>C21.</b> Discriminación laboral	Validar una breve medida titulada Actitudes de los empleados hacia el trabajo con personas con discapacidades Escala (EAWPDS) para evaluar las actitudes del personal hacia el trabajo con compañeros de trabajo con discapacidades en un entorno hospitalario con 210 empleados del hospital como participantes.	Se encontró que tanto las actitudes positivas como las negativas se asociaron con una buena misión de ayuda, beneficios percibidos, buen espíritu e inclusión en la dirección esperada. Se discutieron las implicaciones del uso potencial de EAWPDS para los profesionales de la rehabilitación.	(Wehraan, Sima, Chan, (...), & Godwin, 2020)
		<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C34.</b> Bienestar social			
			<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas			
15	Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?	<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C34.</b> Bienestar social	Analizar los datos anteriores a COVID sobre discapacidad y trabajo a domicilio de tres fuentes de datos representativas: la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense, la Encuesta Estadounidense	Los trabajadores con discapacidades en la actualidad, es más probable que trabajen desde casa y muchos pueden beneficiarse de la ampliación de las oportunidades de trabajo desde casa, pero los tipos de trabajos que tienen limitan	(Schur, Ameri, & Kruse, 2020)
			<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas			
		<b>C6.</b> Integración Social	<b>C62.</b> Mejora en la calidad de vida			

		<b>C5.</b> Participación en actividades económicas y sociales	<b>C52.</b> Servicios de apoyo y asistencia	sobre el Uso del Tiempo y la Encuesta sobre la Población Actual	este potencial. Se necesita investigación para ver cómo evoluciona el trabajo a domicilio a medida que la economía se recupera de la pandemia durante los próximos años.	
		<b>C9.</b> Políticas integradoras	C91. Políticas			
		<b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan	C101. Asistencia			
			C102. Planificación organizacional			
16	Measures of Workplace Inclusion: A Systematic Review Using the COSMIN Methodology	<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C33.</b> Exclusión social	Evaluar sistemáticamente las propiedades de medición y la calidad de la evidencia para las medidas de inclusión o exclusión en el trabajo.	La investigación futura debe centrarse en evaluaciones integrales de las propiedades psicométricas de las medidas existentes, con énfasis en la validez de contenido, el error de medición, la confiabilidad y la capacidad de respuesta.	(Rezai, Kolne, Bui, & Lindsay, 2020)
			<b>C34.</b> Bienestar social			
			<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas			
17	Sources and impact of occupational demands for autistic employees	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C11.</b> Discapacidades motrices	Investigar las posibles diferencias entre las demandas sociales, el impacto de las demandas y las relaciones que	Al comprender las necesidades individuales y proporcionar prácticas laborales flexibles, los procesos de gestión de	(Hayward, McVilly, & Stokes, 2020)

			<b>C12.</b> Discapacidades mentales	amortiguan estas comparaciones de individuos autistas y no autistas	apoyo pueden ayudar a las personas autistas a gestionar las demandas del lugar de trabajo, en particular mejorando las interacciones sociales en el entorno laboral. Los empleadores también podrían considerar adaptar los roles laborales y las políticas de diversidad organizacional para satisfacer mejor las necesidades individuales. Además, brinda apoyo externo adicional, por ejemplo, a través de programas de asistencia a los empleados.	
		<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C31.</b> Generación de riqueza			
		<b>C6.</b> Integración Social	<b>C62.</b> Mejora en la calidad de vida			
		<b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan	C101. Asistencia			
			C102. Planificación organizacional			

18	Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C12.</b> Discapacidades mentales	Comprender los factores que obstaculizan o facilitan su empleo y para conocer mejor las percepciones de los empleadores sobre la salud mental.	Posesión de habilidades y revelación por personas con trastornos mentales, discapacidades podría mejorar su empleabilidad. La información dirigida a todos los actores, incluidos los empleadores, los empleados, el gobierno y los formuladores de políticas, es necesaria para equilibrar las expectativas de los empleadores y los empleados.	(Ebuenyi, Van der Ham, Bunders-Aelen, & Regeer, 2020)
<b>C10.</b> Sectores Productivos que apoyan	<b>C101.</b> Asistencia					
	<b>C102.</b> Planificación organizacional					
19	Foundations and affordances of workplace assistive technology: The case of mobile and enabling IT for workers with visual impairments	<b>C1.</b> Discapacidad	<b>C11.</b> Discapacidades motrices	Investigar el potencial de ME-IT como habilitador en el lugar de trabajo para trabajadores con discapacidades visuales (WVI)	Los hallazgos amplían la literatura sobre el uso de la tecnología móvil en el lugar de trabajo, la computación consciente del contexto y la tecnología de asistencia, e invitan a realizar trabajos adicionales para calibrar ME-IT para trabajos específicos, contextos laborales y las necesidades de los usuarios.	(Heath & Babu, 2020)

20	Disability inclusion strategies: An exploratory study	<b>C2.</b> Situaciones de discriminación	<b>C21.</b> Discriminación laboral	Examinar la importancia relativa de seis discapacidad estrategias de inclusión y la relación entre cada una de estas estrategias y la intención de contratación de los empleadores	Se proporcionan implicaciones para la práctica y la investigación futura	(Bezyak, Moser, Iwanaga, & Chan, 2020)
		<b>C3.</b> Inclusión y Exclusión laboral	<b>C35.</b> Oportunidad de las empresas			

Fuente: Elaboración propia con base a información suministrada. (Scopus,2021).