Artículo de revisión

https://doi.org/10.56085/isss.579

Inclusión laboral de personas con discapacidad física y las acciones de terapia ocupacional en Colombia. Una revisión integradora de la literatura

Labor inclusion of people with physical disabilities and occupational therapy actions in Colombia. An integrative literature review

Inclusão laboral de pessoas com deficiência física e ações de terapia ocupacional na Colômbia. Uma revisão integrativa da literatura

Livet Rocío Cristancho-González[1]
Noelia Zarza-Cardozo[1]
Lester Padilla-García[2]
Michell Andrea Enríquez[3]

Resumen

Objetivo: describir el rol de la terapia ocupacional en la inclusión laboral de personas con discapacidad física en Colombia. ***Métodos:*** revisión sistemática integradora de literatura mediante búsqueda en bases de datos como Scielo, Dialnet, Google Shoolar, catálogos Latindex, repositorios universitarios de Chile y Colombia y revistas de terapia ocupacional chilena y argentina, así como de ocupación humana; se tuvieron en cuenta documentos publicados entre 2018 y 2021. Se usaron los descriptores: terapia ocupacional e inclusión laboral, terapia ocupacional en discapacidad física, inclusión laboral y discapacidad física. Para producción de datos se utilizaron como categorías de análisis: conceptualización, modelos de inclusión laboral, pasos del proceso, rol del terapeuta ocupacional en el proceso. ***Resultados:*** los conceptos de discapacidad, inclusión y el proceso de inclusión están basados en el modelo social y la normativa vigente del país y a nivel internacional, se evidencia baja integración de la disciplina en los procesos, pero se reconoce la importancia del terapeuta ocupacional. Se resaltan términos como integración, inserción y reinserción laboral y ajustes razonables. La metodología colombiana propone como componentes: sensibilización y movilización del sector empresarial, fortalecimiento técnico de las instituciones de rehabilitación en

1. Terapeuta Ocupacional, Magíster en Integración de Personas con Discapacidad, Magíster en Salud Pública, candidata a Doctora en Terapia Ocupacional UFSCar-Brasil, docente e investigadora Universidad Metropolitana, Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Terapia Ocupacional, Barranquilla (Colombia).
2. Terapeuta Ocupacional, egresado de la Universidad Metropolitana, terapeuta de tiempo completo en IPS de Barranquilla (Colombia).
3. Terapeuta Ocupacional, egresada de la Universidad Metropolitana, terapeuta del Centro de Integración Sensorial para el Autismo y Desordenes del Desarrollo, Barranquilla (Colombia).

inclusión laboral. En cuanto al referente, los autores coinciden en elegir el modelo social de la discapacidad que da tratamiento a la persona con esta condición, contando el contexto social y a los actores con roles como: el empleador, los compañeros de trabajo y el terapeuta (quien realiza análisis de puesto de trabajo, inducción al puesto y seguimiento de los resultados esperados). ***Conclusiones:*** el proceso de inclusión laboral en Colombia, identificado por la revisión integradora, mostró soporte normativo que lo sustenta, que se aborda por modelo social de esta condición y el modelo de inclusión laboral. Se hace evidente la definición del proceso y los pasos a seguir, no obstante, existen barreras que impiden que la población con discapacidad acceda al proceso y dejan por fuera a los trabajadores informales.

Palabras clave: perfil laboral, terapia ocupacional, persona con discapacidad física, inclusión social, Colombia.

Abstract

Objective: To describe the role of Occupational Therapy in labor inclusion of people with physical disabilities in Colombia. ***Methods:*** Integrative systematic literature review by searching databases such as Scielo, Dialnet, Google Scholar, Latindex catalogs, Chilean and Colombian university repositories, and Chilean and Argentine occupational therapy journals, as well as human occupation; documents published between 2018 and 2021 were taken into account. The following descriptors were used: occupational therapy and occupational inclusion, occupational therapy in physical disability, occupational inclusion and physical disability. For data production, the following categories of analysis were used: conceptualization, models of labor inclusion, steps in the process, and the role of the occupational therapist in the process. ***Results:*** The concepts of disability, inclusion and the process of inclusion are based on the social model and current national and international regulations, there is little evidence of integration of the discipline in processes, but the importance of the occupational therapist is recognized. Terms such as integration, labor insertion and reinsertion and reasonable accommodation are highlighted. The Colombian methodology proposes the following components: sensitization and mobilization of the business sector, technical strengthening of rehabilitation institutions in labor inclusion. As for the referent, the authors agree in choosing the social model of disability that treats the person with disability by considering the social context and the actors with roles such as: the employer, the co-workers and the therapist (who performs job analysis, induction to the job and follow-up of the expected results). ***Conclusions:*** The process of labor inclusion in Colombia, identified by the integrative review, showed the normative support that sustains it, which is addressed by the social model of disability and the model of labor inclusion. The definition of the process and the steps to be followed is evident; however, there are barriers that prevent the disabled population from accessing the process and exclude informal workers.

Keywords: Labor profile, occupational therapy, person with physical disability, social inclusion, Colombia.

Resumo

Objetivo: descrever o papel da terapia ocupacional na inclusão laboral de pessoas com deficiência física na Colômbia. ***Métodos:*** revisão sistemática integrativa da literatura por meio da pesquisa em bases de dados como Scielo, Dialnet, Google Scholar, catálogos Latindex, repositórios universitários chilenos e colombianos, revistas chilenas e argentinas de terapia ocupacional e de ocupação humana; foram levados em consideração os documentos publicados entre 2018 e 2021. Foram utilizados os descritores: terapia

ocupacional e inclusão laboral, terapia ocupacional na deficiência física, inclusão laboral e deficiência física. Para produção dos dados, foram utilizadas as seguintes categorias de análise: conceituação, modelos de inclusão laboral, etapas do processo, atuação do terapeuta ocupacional no processo. ***Resultados:*** os conceitos de deficiência, inclusão e processo de inclusão são baseados no modelo social e regulamentações vigentes no país e internacional, há evidências de baixa integração da disciplina nos processos, mas é reconhecida a importância do terapeuta ocupacional. Termos como integração, inserção e reinserção laboral e ajustes razoáveis são destacados. A metodologia colombiana propõe como componentes: sensibilização e mobilização do setor empresarial, fortalecimento técnico de instituições de reabilitação em inclusão laboral. Quanto ao referente, os autores coincidem na escolha do modelo social da deficiência que trata a pessoa com deficiência, tendo em conta o contexto social e os atores com papéis como: o empregador, os colegas de trabalho e o terapeuta (que realiza a análise do trabalho c, indução ao cargo e acompanhamento dos resultados esperados). ***Conclusões:*** o processo de inclusão laboral na Colômbia, identificado pela revisão integrativa, apresentou respaldo normativo que o sustenta, o qual é abordado pelo modelo social da deficiência e pelo modelo de inclusão laboral. A definição do processo e os passos a seguir são evidentes, porém, existem barreiras que impedem a população com deficiência de aceder ao processo e deixam de fora os trabalhadores informais.

Palavras chave: perfil profissional, terapia ocupacional, pessoa com deficiência física, inclusão social, Colômbia.

Introducción

En Colombia, según el censo de población del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (1), existen 3'065.361 personas con discapacidad (PcD), es decir 7,1 % del total de la población. De ellos, el 58,5 % se encuentra en edad laboral, es decir entre 15 y 65 años (1). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), sustentan la importancia de la inclusión laboral de PcD, con resultados en países desarrollados y grandes afectaciones en países de América Latina (2-5). Según La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la pandemia obligó a las personas con discapacidad a recurrir a ocupaciones y oficios no remunerados e informales, lo cual engrosó el sector informal en un 40 % (3,4). El mismo estudio menciona los índices de desempleo y de precarización laboral de estas personas en el mercado como asignación de tareas no calificadas y escasa productividad, omisión de derechos laborales, subocupación horaria, empleos de baja calidad y altamente inestables, incluso si la persona cuenta con todo los requisitos para el perfil ocupacional (3,5–7). Además, algunas barreras para ingresar al mercado son: escasa formación en educación superior, falta de acceso a la información disponible, percepción errada de los empleadores respecto a las capacidades de las PcD y barreras psicológicas (8,9).

Por lo anterior, la inclusión laboral de las personas con discapacidad física sigue siendo un desafío dentro la sociedad. En este sentido, la Convención Internacional de Derechos de Personas con Discapacidad (7) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (8) en Colombia, tienen como objeto "garantizar y asegurar inclusión en el ámbito laboral, mediante medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que eliminen discriminación laboral por motivo de discapacidad" (8, p.5).

Sin embargo, se observa que las PcD desconocen sus derechos y que las empresas desconocen las habilidades y el desempeño de estas personas. Este desconocimiento hace difíciles los procesos de inclusión laboral (9–11).

Para favorecer la inclusión laboral de población con discapacidad en Colombia, existe la Guía de Inclusión Laboral del Ministerio del Trabajo (12), basada en el marco legal vigente. Sin embargo, la guía no considera la participación de disciplinas como la terapia ocupacional, la cual permitiría que la población con discapacidad participe con un óptimo desempeño en el área de trabajo y productividad, y propendería por la disminución de las barreras que se mencionaron anteriormente durante el proceso de inclusión (13,14). En este sentido, el objetivo de esta revisión fue analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad física en Colombia y el rol de la terapia ocupacional en el proceso en empresas, así como a nivel individual con las PcD.

Métodos

Se realizó una revisión sistemática integradora de la literatura como estrategia metodológica, la cual se seleccionó porque "presenta un enfoque más sistemático y riguroso que la revisión bibliográfica narrativa. Este tipo de revisión fundamentalmente se centra en sintetizar el conocimiento sobre metodología, conocimientos teóricos o sobre la investigación realizada esbozando una conclusión sobre un tema específico" (15, p.18).

Se seleccionaron artículos con los descriptores perfil laboral, inclusión laboral y discapacidad física, y Colombia, entre 2018 y 2021, en las bases de datos Scielo, Dialnet, Redalyc, PubMed, repositorios universitarios, Google Académico, DOAJ, revistas específicas de terapia ocupacional de Chile, Argentina y Colombia. En el momento de la selección de los estudios, se incluyó el descriptor "integración laboral", un término que aún se identifica con la inclusión.

Se organizó la información sobre los documentos encontrados en una base de datos y se realizó una síntesis narrativa, se identificó la necesidad de aclarar los siguientes términos: **inclusión:** oportunidad de participar, acceder de los servicios y derechos dentro de la sociedad de manera equitativa (16); **inclusión laboral:** capacidad de integrar a las personas que presenta algún tipo discapacidad en un puesto de trabajo equitativa (1); **etapas del proceso de inclusión laboral:** el paso a paso que se lleva a cabo para la inclusión a un puesto de trabajo teniendo en cuenta la convocatoria, perfil del interesado al cargo, proceso de entrevista y selección del personal (12); **los actores que participan en la inclusión:** todo el personal interdisciplinar que hace parte del proceso de inclusión como: los terapeutas ocupacionales, psicólogos, personal de seguridad

y salud en el trabajo, aseguradoras de riesgos profesionales, empleador, compañeros de trabajo, empresas vinculadas a los programas de inclusión (9,13); **desempeño ocupacional:** manera en la que se desenvuelven las personas en las actividades de tipo laboral o cotidiano; **rol del terapeuta ocupacional en la inclusión laboral:** el rol de la terapia ocupacional es trabajar con el grupo interdisciplinar en la evaluación e inspección del puesto de trabajo y en la elaboración del perfil ocupacional (17).

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron estudios sobre la población de personas con discapacidad física y sobre la inclusión laboral en donde participó la disciplina de terapia ocupacional, artículos científicos y de revisión de literatura entre los años de 2018 a 2021 que, en el título, o en el resumen del estudio, incluyan las palabras: inclusión laboral y terapia ocupacional, discapacidad física y Colombia. Se excluyeron las publicaciones sobre inclusión laboral en población con discapacidad cognitiva, sensorial y psicosocial y aquellos estudios que no se hubieran realizado en Colombia.

La investigación contó con cuatro fases: en la primera fase, con los descriptores, se realizó una búsqueda activa en bases de datos seleccionadas y en la Revista Chilena de Terapia Ocupacional, Revista Argentina de Terapia Ocupacional, Revista de Ocupación Humana, publicadas entre 2018 y 2021. En la segunda fase se realizó un primer filtro con los artículos que cumplían los criterios de inclusión y se elaboraron fichas bibliográficas de cada artículo. En la fase tres se caracterizaron los artículos de acuerdo con las categorías de análisis definidas y, en la fase cuatro, se realizó el análisis e integración de los contenidos por categorías (figura 1).

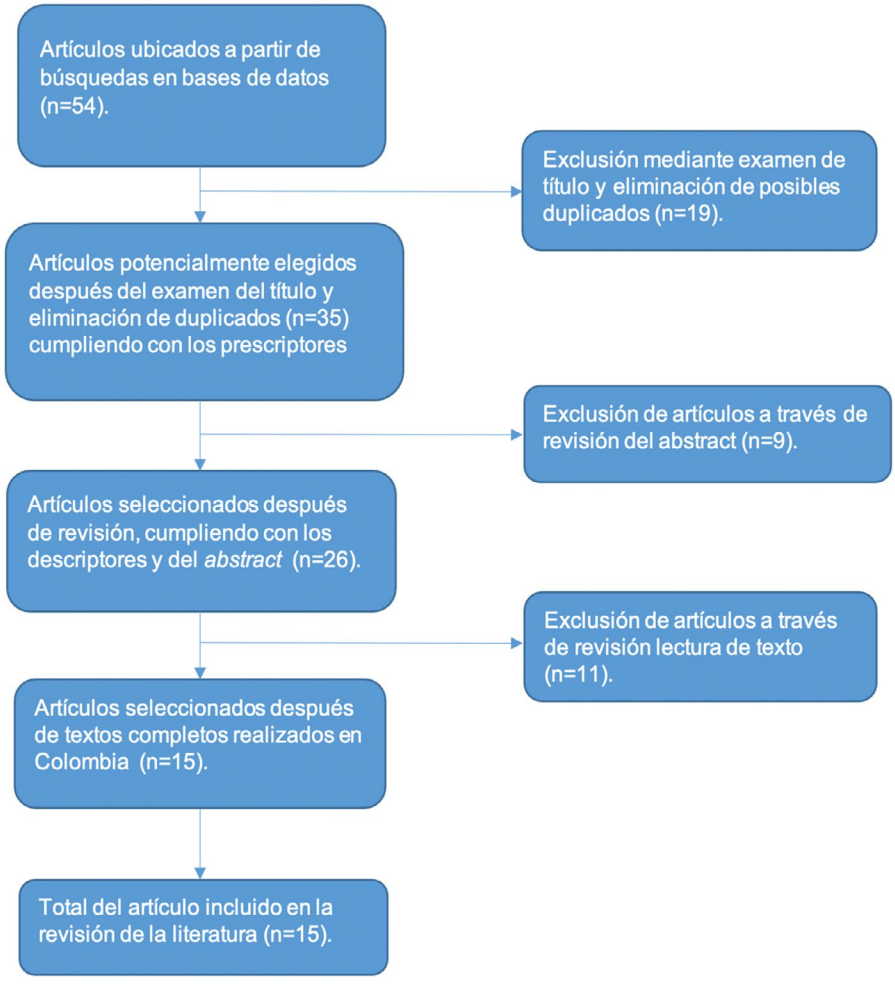


Figura 1. Flujograma de búsqueda y selección de los artículos.

Fuente: elaboración propia.

Resultados

Se encontraron 26 artículos relacionados con diferentes tipos de discapacidad, se descartaron 11 porque no cumplían con los criterios de inclusión después de pasar por los filtros y la lectura. Al final se eligen 15 artículos para la revisión.

Teniendo en cuenta el contenido de los artículos se definieron las siguientes categorías de análisis: conceptualización de la inclusión laboral en personas con discapacidad física en Colombia, etapas o procesos de inclusión laboral, roles y actores del proceso y acciones de terapia ocupacional en la inclusión laboral de PcD.

Inclusión laboral, conceptualización, modelos y enfoques

En esta categoría hubo tres aspectos considerados según los autores consultados: la definición de inclusión laboral, los modelos que soportan el proceso de inclusión y la conceptualización desde la normativa.

El concepto de inclusión laboral, según Fernández et al. (17), y Castellanos y Quintana (18), es un proceso en el cual se ofrecen orientaciones para la vinculación laboral, que busca promover la equiparación de oportunidades y una nueva cultura sobre el trabajo (19), propone comprender que la inclusión laboral es reconocer a una persona, independientemente sus limitaciones o condiciones, con las mismas oportunidades de acceso laboral y participación activa en el ámbito laboral (11,20). Siguiendo las normas internacionales propuestas como la Convención de Derecho de las Personas con Discapacidad (11,18,19,21,22), el proceso busca formar y capacitar a la persona, creando un perfil ocupacional, para luego vincularlo a una empresa con igualdad de oportunidades (3,18,21).

Se resaltan los procesos del terapeuta ocupacional en la integración, inserción y reinserción laboral, para adaptar puestos de trabajo con las condiciones y capacidades físicas-anatómicas del individuo (20,22). Asimismo, se incluye el modelo de inclusión social de la discapacidad que busca abordar a la persona con discapacidad en un contexto social en donde se ve rodeado por actores como el empleador y los compañeros de trabajo (6,20,23).

En Colombia la inclusión laboral se define, según la Ley 361 de 1997, como la integración laboral sin diferenciarlo del concepto de inclusión, así: "Las acciones y medidas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad a los bienes y servicios de la sociedad en igualdad de condiciones al resto de la población" (24). A las PcD les asiste el derecho al acceso a todos los servicios y a un puesto de trabajo (6,20,23).

Las etapas del proceso de inclusión laboral

García et al. (23) y Castellanos y Quintana (18), incluyen un proyecto transversal de inclusión laboral desde el "Pacto de Productividad", cuyo objetivo es mejorar las oportunidades de empleo para las PcD utilizando el modelo de inclusión laboral y articulándose con instituciones y empresas, proponen una metodología de trabajo en cuatro componentes básicos: sensibilización y movilización del sector empresarial, fortalecimiento técnico de las Instituciones de rehabilitación en el tema de inclusión laboral, ingreso de PcD en programas de formación para el trabajo.

Farieta (11), sugiere ciertas barreras en la convocatoria, selección y contratación de la población con discapacidad: la falta de claridad en la información respecto a la discapacidad y a los procesos de inclusión por entes facilitadores del proceso, perfiles ocupacionales que no cumplen con las necesidades de empresarios y las demandas de los cargos requeridos, la falta de ajustes en las convocatorias y pruebas de selección, la baja formación académica para acceder al mercado laboral, los altos costos para la adaptación de los puestos de trabajo, la alta cantidad de trámites administrativos y los altos niveles de supervisión en competencia al puesto de trabajo.

García et al. (23) y Chacón (6), consideran importante tener presente la normatividad vigente sobre los actores que participan en el proceso de inclusión laboral en Colombia, se enfatiza en normas como la Ley 361 de 1997 (24), "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación", la Ley 82 de 1988 (25), el Decreto 692 de 1995 (26) , que adopta el manual de calificación de invalidez, el Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014 del "Manual Único de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral" (27) y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 (8) "por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de

los derechos de las personas con discapacidad". Los actores del proceso considerados por los autores son: los empleados y empleadores, compañeros de trabajo y, como actor principal, la persona con discapacidad.

Zapata (19) y Jiménez et al. (20) resaltan la organización de equipo interdisciplinario que considera al terapeuta ocupacional pues este facilitaría el proceso. Mencionan, además, la labor del Comité Paritario de Salud Ocupacional y el rol de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en los procesos de inclusión en el país.

Varios autores plantean que la inclusión debe favorecer el desempeño ocupacional y mantener ambientes inclusivos en empresas (4,11,12,28), permitiendo a las PcD desempeñarse adecuadamente con ajustes "que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles" (28, p.55) pues ayuda a apropiarse de tareas otorgando motivación extra en el puesto de trabajo. Esto, a su vez, genera un buen ambiente laboral con los compañeros. Asimismo, Ortiz y Satizabal (29) proponen la medición ocupacional de los ambientes laborales, teniendo en cuenta el perfil del usuario y la calificación del puesto de trabajo, actividades propias de los terapeutas ocupacionales en el sector de trabajo.

El rol del terapeuta ocupacional en el proceso de inclusión laboral en Colombia

López (28) explica el rol de la terapeuta ocupacional dentro del proceso: los pasos corresponden a entrevista al usuario para evaluar necesidades en áreas ocupacionales y valorar el desempeño y ambiente ocupacional. Además, García et al. (23) incluyen el método F.A.P de tres fases: focalizar, que implica el localizar empresas interesadas en procesos de inclusión laboral; apreciar, fase en la que, una vez explicadas las razones del proceso de inclusión, las personas que aspiran al cargo sean incluidas, observadas y evaluadas en su lugar de trabajo y en su desempeño, apoyados en evaluación del puesto de trabajo, inspección del perfil de personas y listado de requerimientos que conducen a ajustes necesarios o razonables; y, la última fase, la cual define el plan de intervención con las personas y realiza ajustes dentro de los puestos de trabajo, necesarios para que las personas logren realizar sus actividades laborales obteniendo un óptimo desempeño.

Por último, Salamanca (22), propone términos como inserción y reinserción laboral, a través de adaptaciones del puesto, y "ajustes razonables" como parte importante para el logro de la inclusión laboral. Estas adaptaciones son definidas como: "aquellas modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) requeridas para garantizar a la persona con discapacidad física, sensorial, mental y/o intelectual el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás trabajadores" (28, p.17).

Pérez et al. (30) y García et al. (23) señalan el rol de la terapia ocupacional en procesos de inserción y reinserción laboral dentro de espacios empresariales. La intervención de esta rama de la salud se encamina a fortalecer capacidades generales de PcD, centrando su trabajo en la volición de los usuarios enfatizando la reorientación ocupacional en busca de alternativas laborales productivas que satisfagan los intereses y la remuneración, y que le permitan mantener las capacidades de los trabajadores. Por último, Fernandez et al. (13) y Salamanca (22), coinciden en que el terapeuta ocupacional cumple el rol de organizador y facilitador en procesos de evaluación del puesto de trabajo e inspección del perfil ocupacional de los empleados que cumplan con la categoría de selección del personal.

Discusión

Haciendo una comparación entre los resultados del análisis en artículos que estudian la problemática en Colombia y en artículos que estudian el proceso de inclusión en países cuya cultura y organización de sistemas de salud son similares, como Chile y Argentina, los conceptos sobre la inclusión laboral en Colombia son similares.

Según Fernández et al. (13), la inclusión laboral se entiende como la generación igualitaria de oportunidades para los individuos, grupos o comunidades al momento de optar por un trabajo; consecuentes con la propuesta de Zapata (19), este proceso orienta la vinculación laboral y busca promover la equiparación de oportunidades y una nueva cultura sobre el trabajo. Cesar et al. (31) definen "inclusión en la sociedad y en el aspecto laboral como acceso al empleo de los grupos vulnerables, por encontrarse en situación de exclusión social o en

riesgo de exclusión social" (p. 65).

Coincide con lo anterior el modelo social de la discapacidad que aborda a la PcD en contexto social, rodeado por actores como el empleador y los compañeros (11,20,23,32). Dicho modelo reconoce a la persona como sujeto de derecho con conceptos de dignidad e igualdad, el modelo se enmarca en propuesta de la convención de los derechos humanos y surgida a raíz de los reclamos sociales (6,18,21,29).

En Argentina, la inclusión laboral se asume desde el "enfoque modelo social y de derechos" (10, p.64) y contempla desde el derecho hasta la igualdad de oportunidades. Según su definición, la inclusión es una responsabilidad social, es responsabilidad de todos garantizar ausencia de barreras, arquitectónica o actitudinal (12).

En Chile, la inclusión a partir del "Enfoque de Derechos Humanos Posconvencional" hace referencia a que la inclusión social se vuelve el objetivo central de toda política pública (1,17). Se evidencia el soporte legal y teórico para el manejo de la inclusión laboral en los países, sin embargo, las empresas enfatizan en cumplir la norma y evitar sanciones pero muchas veces no incluyen a la familia, amigos y compañeros en el proceso (31).

En Argentina las etapas del proceso de inclusión laboral promueven el derecho al trabajo de las PcD. Según Pérez (30) la OIT, como máximo ente promotor de inclusión laboral para estas personas, incluye evaluación inicial, o de selección, e intervención posterior de terapeutas ocupacionales, encargadas de realizar análisis de puesto de trabajo, inducción al puesto y seguimiento de los resultados.

Estas etapas del proceso son similares en Colombia en sus etapas de evaluación, inducción y seguimiento, aunque no siempre lo realiza el terapeuta ocupacional (33). En Chile, el proceso va más allá de la inclusión buscando la funcionalidad y la autonomía de la persona en su día a día y se realizan las evaluaciones de habilidades y destrezas según el perfil del cargo, consecuente el proceso de Colombia, que integran la autonomía funcional de las personas con discapacidad (13).

Un aspecto diferencial del proceso de inclusión laboral se observa en Colombia, en cuanto a la participación de terapeutas ocupacionales en las ARL del país quienes realizan procesos de análisis de riesgos laborales a todo nivel, incluyendo seguimiento de reintegración o inclusión de empleados con discapacidad en los puestos de trabajo. Este enfoque es similar al chileno, pues a través de la "Guía para la Inclusión Laboral" (29) realiza el proceso contando con equipos laborales y con el terapeuta, quien realiza seguimiento a las contrataciones de personas con discapacidad (29, 34).

Asimismo, el proceso en Chile se enfoca en el desempeño ocupacional de las personas con discapacidad (1), se define como el actuar ocupacional de las personas en ambientes específicos, donde la persona se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones. También es una trayectoria individual en la que intervienen capacidades personales, exigencias ocupacionales y demandas del medio ambiente.

De forma similar, en Colombia se enfatiza en el actuar de las personas con discapacidad de forma positiva, generando interacción laboral, intención de apropiarse de las labores o tareas, aumentando la productividad (20, 33).

Finalmente, el rol del terapeuta ocupacional en el proceso de inclusión laboral busca fortalecer las capacidades generales de las personas con discapacidad. Para ello, centra el trabajo terapéutico hacia la volición de los usuarios y enfatiza la reorientación ocupacional.

Según Jiménez et al. (20) y García et al. (35) el terapeuta ocupacional realiza procesos inserción y reinserción laboral dentro de los espacios laborales y es facilitador en los procesos de evaluación de puestos de trabajo e inspección del perfil ocupacional de los empleados al ingresar a las empresas.

Esto es similar al proceso de Argentina, donde la figura del terapeuta ocupacional es de promotor de salud, para que la persona realice con éxito sus rutinas cotidianas de autocuidado, de disfrute, de ocio y de esparcimiento, todo esto en la búsqueda del pretendido equilibrio.

Así también, en Chile, el terapeuta ocupacional realiza el "contacto y compromiso inicial" en donde

establece el vínculo con las empresas y las personas con discapacidad. También realizan "evaluación laboral", encargada de generar una relación entre habilidades de la persona con las demandas del puesto de trabajo, evaluar la capacidad funcional de la persona, analizar el puesto de trabajo (APT). Y, por último, la capacitación realizada a la empresa y por la política europea de seguridad y defensas (29).

Conclusiones

El proceso de inclusión laboral en Colombia, identificado por la revisión integradora, mostró fuerte soporte normativo que lo sustenta. Se aborda por el modelo social de la discapacidad y el modelo de inclusión laboral, lo que hace evidente la definición del proceso y los pasos a seguir, no obstante, existen barreras que impiden que la población con discapacidad acceda al proceso y dejan por fuera a los trabajadores informales.

Se hace evidente la importancia del rol del terapeuta ocupacional en la inclusión laboral de dicha población para el logro de procesos de inserción y reinserción laboral y para realizar ajustes significativos que las personas a vincularse requieren. Por tanto, es necesario involucrar en procesos de sensibilización a las empresas para favorecer la inclusión laboral.

Conflicto de intereses: los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Financiación: no se recibió ayuda o auxilio de alguna agencia de financiación.

Referencias

1. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Boletín personas con discapacidad. Vol. 2 [Internet]. Bogotá D.C.; 2021. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/2020-Boletin-personas-con-discapacidad-marco-COVID-19.pdf

2. Guzmán O. Participación de la terapia ocupacional en políticas públicas de salud laboral: un desafío profesional. Rev Fac Med. 2019;67(4):515-20. https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.73287

3. Mejía N, Pérez M. Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia [tesis de maestría]. [Medellín]: Universidad EAFIT; 2020. 73p.

4. Gómez, N, Pérez A, López D, Medina M. Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. CES Derecho. 2020;11(2):3–24. https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1

5. Carvajal R. Análisis de la inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura 2020 [tesis de maestría]. [Bogotá]: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD; 2020. 94p.

6. Chacón YL. Inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la secretaria de familia de la gobernación del Quindío [tesis de maestría]. [Bogotá]: Universidad Externado de Colombia; 2019 sep. 305p.

7. Parra-Dussan C. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques. Int Law [Internet]. 2010;(16):347-380. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041011

8. Ministerio de Salud y Protección Social. Ley Estatutaria 1618 de 2013, de 27 de febrero, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" [Internet]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documentobalance-1618-2013-240517.pdf

9. Damiano L, López M. Terapia Ocupacional laboral una perspectiva en habilidades sociales, valoración de la inclusión laboral y políticas públicas. Programa Call Center Municipal [tesis de pregrado]. [Mar del Plata]: Universidad Nacional de Mar del Plata; 2021 abr. 199p.

10. De Piero M, Gira D. "¿Qué ves cuando me ves?" Representación social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos de

las Empresas Privadas de Mar del Plata [tesis de pregrado]. [Buenos Aires]: Universidad Nacional de Mar del Plata; 2021 abr. 212p.

11. Farieta MN. Los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad [Ensayo]. [Bogotá]: Universidad Militar Nueva Granada; 2019 sep. 27p.

12. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo [Internet]. Bogotá D.C.; 2019. 50p. Disponible: https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/Transparencia-e-Informacion/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio-Publico-de-Empleo.pdf.aspx

13. Fernández S, Mussuto G, Valenzuela M, Bartolucci Z. El rol de Terapia Ocupacional: La inclusión laboral y la ley 21.015 en Chile.l 2020.pdf. Rev Chil Ter Ocupacional. 2020;20(2):155-68. https://doi.org/10.5354/0719-5346.2020.53305

14. Martínez G, Prieto A, Jiménez M. Inclusión laboral de personas con discapacidad en las pymes del sector comercio de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en octubre de 2019 [tesis de pregrado]. [Bogotá]: Universitaria Agustiniana; 2019. 55p.

15. Guirao J. Utilidad y tipos de revisión de literatura. Ene. 2015;9(2). https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002

16. Guardia Aguirre F, Alva Gambini J, Ramos-Castillo J. Conflictos laborales en el sector salud del Perú. An Fac Med. 2015;76(SPE):63-65. https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10973

17. Fernández C, Mussuto R, Valenzuela M, Bartolucci C. El Rol del Terapeuta Ocupacional: La Inclusión Laboral y la Ley 21.015 en Chile. 2020;20(2):155-168. https://doi.org/10.5354/0719-5346.2020.53305

18. Castellanos AM, Quintana PA. La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Espirales Rev Multidiscip Investig. 2019;3(30):76-86. https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618

19. Zapata S. Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia [tesis de pregrado]. [Medellín]: Universidad Santo Tomás sede Medellín; 2019. 88p.

20. Jiménez E, Masmela R, Rodríguez E. Inclusion laboral, herramientas de divulgación y formación. Publicaciones E Investigación [Internet]. 2021;14(3):1-6. Disponible en: https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/publicaciones-e-investigacion/article/view/4493

21. Hurtado A, Herrera J. Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. Academia & Derecho [Internet]. 2021;(21):127-154. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/8066

22. Salamanca C. Modelo de negocios para una empresa que promueve la Inclusión Laboral de personas con discapacidad [tesis de pregrado]. [Bogotá]: Universidad Católica de Colombia; 2020. 70p.

23. García G, Glaser C, Garzón D. Programa de inclusión laboral para discapacitados en el municipio de Neiva [tesis de pregrado]. [Bogotá]: Universidad Piloto de Colombia; 2019 jun. 179p.

24. Congreso de Colombia. Ley 361 de 1997, de febrero 7, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones" [Internet]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343

25. Congreso de Colombia. Ley 82 de 1988 de diciembre 23, "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983" [Internet]. Disponible en: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931

26. Presidencia de la República. Decreto 692 de 1995, de abril 26, "Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez" [Internet]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14928

27. Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014. "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional" [Internet]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58941

28. López K. Diseño de una guía de atención socio terapéutica para la población con discapacidad (PCD) basada en inclusión laboral [tesis de especialización]. [Cali]: Universidad Católica Lumen Gentium; 2019. 68p.

29. Ortiz D, Satizabal M. Terapia ocupacional en comunidad: complejidades, acciones y contextos. Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos. 2019; 27(1):197-207. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoRE1715

30. Pérez SZ. Inclusion laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia [tesis de pregrado]. [Medellín]: Universidad Santo Tomás Sede Medellín; 2019, 88.

31. Cesar D, Figueiredo V, Ferigato S, Agostini R. Personas con discapacidad y sus roles ocupacionales: trabajo, familia, independencia y participación social. Rev Chil Ter Ocupacional. 2016;16(2):107-117. https://doi.org/10.5354/0719-5346.2016.44755

32. Pinargote D, Sarango V. Evaluación de puesto de trabajo para la inserción de las personas con discapacidad física que laboran en la empresa atunere Fishcorp [tesis]. Universidad Laica Eloy Alfaro; 2019.

33. Arcos L, Martínez L, Restrepo J. Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. Revista Colombiana De Salud Ocupacional. 2018;8(1): 5115–5115. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115

34. Ministerio de Trabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad [Internet]. Bogotá; 2019. Disponible: https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/guia-proceso-inclusion-laboral.pdf

35. García H, Camelo F, Rodríguez L. El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. Rev Encuentros. 2017;15(2):99-113. http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i2.663

Fecha de recepción: 28 de septiembre de 2022
Aceptado para publicación: 15 de diciembre de 2022

Correspondencia:
Livet Rocío Cristancho-González
Correo electrónico: livetcristancho@gmail.com

Bogotá, D. C., Colombia