

# MODELO PARA INCLUSIÓN SOCIO-OCUPACIONAL Y LABORAL EN POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

## SOCIO-OCCUPATIONAL INCLUSION MODEL IN A POPULATION WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Herrera-Mora, Yasneidy.,<sup>1</sup> Quintero-Gómez, Juan Camilo.,<sup>2</sup> Garzón-Sarmiento, Angelica Maria.,<sup>3</sup> Herrera-Mora, Aybi Yaneth.,<sup>4</sup> Flórez-Rueda, Martha Lucia.,<sup>5</sup> Gutiérrez-Marín, Lleidy Mildré.<sup>6</sup>

### Fundación Diversidad

1. Terapeuta Ocupacional. Especialista en gerencia de Salud ocupacional. Magister en Administración de organizaciones. Candidata a doctorado en Salud, Discapacidad, Dependencia y Bienestar. Docente universitaria. Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [yashemo7@gmail.com](mailto:yashemo7@gmail.com)
2. Fisioterapeuta. Especializando Seguridad y Salud en el Trabajo. Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [Juankmilo\\_30@hotmail.com](mailto:Juankmilo_30@hotmail.com)
3. Terapeuta Ocupacional. Especialista en Neurodesarrollo y Aprendizaje, Magíster en Neurodesarrollo y Aprendizaje. Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [amgarzonsto@gmail.com](mailto:amgarzonsto@gmail.com)
4. Psicóloga. Educadora Especial. Magíster en Psicología, ABA. Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [aybimor@hotmail.com](mailto:aybimor@hotmail.com)
5. Psicóloga. Especialista en niños con énfasis en psicoanálisis. Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [floluma2005@hotmail.com](mailto:floluma2005@hotmail.com)
6. Educadora, ABA. Magister en Psicopedagogía, Fundación Diversidad. Medellín, Colombia. [lleidykrom@hotmail.com](mailto:lleidykrom@hotmail.com)

### Correspondencia a:

Yasneidy Herrera Mora

e-mail [edupermanente.fundiversidad@gmail.com](mailto:edupermanente.fundiversidad@gmail.com)

Medellín, Colombia

## **RESUMEN**

Existen más de mil millones (15%) de personas con alguna forma de discapacidad, y más de 200 millones de personas presentan alteración en la funcionalidad. La inclusión de personas con discapacidad implica reconocer y garantizar los derechos, y el acceso a las mismas disposiciones y oportunidades que la población en general, promoviendo la máxima capacidad funcional del ser humano. Los procesos de inclusión de las personas con discapacidad no solo deben limitarse al desempeño en el entorno socio-familiar, y educativo, sino también al desarrollo de competencias y habilidades que le permitan a una persona desarrollar una actividad productiva desde el enfoque trabajo-remuneración. El Modelo para la Inclusión Socio-Ocupacional y Laboral es un sistema para la intervención e inclusión de esta población en actividades ocupacionales y laborales con propósitos específicos, partiendo de un previo proceso de valoración, hasta la inclusión en el sector laboral, que tiene por objetivo desarrollar habilidades para el trabajo en personas con discapacidad intelectual y física. Se propone este modelo para el desarrollo de competencias transversales que propiciarán el fortalecimiento del perfil ocupacional.

**Palabras clave:** Discapacidad intelectual, perfil laboral, modelo estructural

## **ABSTRACT**

There are more than one billion (15%) of people with some form of disability, and more than 200 million people have impaired functionality. The inclusion of people with disabilities implies recognizing and guaranteeing rights, and access to the same provisions and opportunities as the general population, promoting the maximum functional capacity of the human being. The processes of inclusion of people with disabilities should not only be limited to performance in the socio-family and educational environment, but also to the development of skills and abilities that allow a person to develop a productive activity from the work-remuneration approach. The Model for Socio-Occupational and Labor Inclusion is a system for the intervention and inclusion of this population in occupational and work activities with specific purposes, starting from a previous assessment process, until inclusion in the labor sector, which aims to develop skills for work in people with intellectual and physical disabilities. This model is proposed for the development of transversal competences that will promote the strengthening of the occupational profile.

**Key words:** Intellectual disability, job description, model structural

## **INTRODUCCIÓN**

En todo el mundo, existen más de mil millones (15%) de personas con alguna forma de discapacidad, y más de 200 millones de personas presentan algún tipo de alteración en la funcionalidad. Teniendo en cuenta el aumento en la media de vida y envejecimiento, la tasa de discapacidad por cualquier causa aumenta cada año (1).

De acuerdo con el *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) del *National Center on Birth Defects and Developmental Disabilities* de los Estados Unidos (EE. UU), existen 61 millones (26%) de personas en este país que viven con discapacidad; 1 de cada 4 personas en EE. UU viven con discapacidad. De igual manera, se estima que el 13.7% de las personas en condición de discapacidad tienen discapacidad física, 10.8% discapacidad cognitiva, 6.8% discapacidad para vivir de manera independiente, 5.9% discapacidad auditiva, 4.6% discapacidad visual, y 3.6% tiene discapacidad para el autocuidado (2,3).

La inclusión de personas con discapacidad implica reconocer y garantizar los derechos, y el acceso a las mismas disposiciones y oportunidades que la población en general, en todos los aspectos de la vida, promoviendo la máxima capacidad funcional del ser humano. Aun así, persisten inequidades asociadas a dificultades de acceso a servicios sanitarios, menor accesibilidad al sector educativo, mayor dependencia y participación limitada, menor participación económica, y tasas más altas de pobreza (4).

De acuerdo con el *Informe Mundial sobre la Discapacidad* (5) las personas con cualquier forma de discapacidad tienen menos probabilidades de ser empleadas (53% hombres y 20% mujeres discapacitados vs 65% hombres y 30% mujeres no discapacitados) o, en caso tal, obtienen menos ingresos que otras personas sin discapacidad. En ese sentido, las personas con discapacidad y su entorno familiar tienen mayores niveles de pobreza que las personas sin discapacidad. De igual manera, se ha demostrado que los familiares de personas con discapacidad trabajan menos horas que otras familias, lo que aumenta el riesgo de enfrentarse a situaciones económicas adversas (6).

A partir de lo anterior, los procesos de inclusión de las personas con discapacidad no solo deben limitarse al desempeño en el entorno socio-familiar, y educativo, sino también al desarrollo de competencias y habilidades que le permitan a una persona desarrollar una actividad productiva desde el enfoque trabajo-remuneración. De esta manera, este estudio tiene como objetivo presentar un modelo de inclusión socio-ocupacional y laboral en población con discapacidad intelectual.

## **FUNDAMENTOS**

*Modelo de la Ocupación Humana*

El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO), descrito por Gary Kielhofner (1985) (7) es una teoría propia de la Terapia Ocupacional que define a los seres humanos como sistemas abiertos y dinámicos desde el comportamiento de la ocupación. El MOHO engloba al ser humano en un sistema conformado a su vez por tres subsistemas: volición, habituación y capacidad de desempeño.

El subsistema de volición hace referencia a la voluntad o elección propia y consciente, lo que se encuentra asociado a la capacidad de una persona de establecer sus elecciones ocupacionales; permite que un sujeto elija sus actividades de manera deliberada bajo sus propios criterios e intereses. Por otro lado, el subsistema de habituación define las razones por las que el ser humano tiende a repetir patrones de comportamiento, al igual que la habituación del ser humano por comportarse de una misma manera ante situaciones y circunstancias similares. Finalmente, el subsistema de capacidad de desempeño agrupa las habilidades físicas y mentales utilizadas para el desarrollo de un comportamiento que posee un propósito definido.

El Modelo de la Ocupación Humana también contempla contextos ambientales dentro del comportamiento ocupacional; haciendo referencia a la integración de espacios, objetos, tipos de ocupación y grupos sociales dentro del comportamiento humano. Estos contextos ambientales son: el hogar, vecindad, escuela, lugar de trabajo y, espacios de socialización y recreación.

### *Modelo Integral de Evaluación Ocupacional*

El Modelo Integral de Evaluación Ocupacional (MIEO) es una batería de evaluación ocupacional diseñada por el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP, 1986) (8) basada en la discapacidad. Esta batería posibilita definir un perfil de habilidades personales, al igual que un perfil de las habilidades básicas requeridas en algunas ocupaciones, teniendo en cuenta su nivel de calificación.

El MIEO ha sido diseñado para aplicarse en población con discapacidad, en edades productivas, permitiendo determinar el potencial laboral. Este instrumento compara el perfil de un sujeto frente al de la actividad, estableciendo las actividades ocupacionales como: no calificadas, semi-calificadas, calificadas y altamente calificadas. Así, a partir del banco de análisis ocupacional de una organización, y a través del perfil de una persona, se definen las actividades que se encuentran dentro de sus posibilidades de desempeño. De esta manera, el análisis ocupacional aplicado para personas sin discapacidad es igual al desarrollado mediante esta batería en personas con discapacidad, justo para que pueda ser validado y homologado. Teniendo en cuenta la descripción anterior, el MIEO establece un calificador de cero (0) a cuatro (4), siendo 0 cuando existe ausencia o mínima presencia de una capacidad o habilidad, y 4 cuando existe una capacidad o habilidad promedio del ser humano.

Dentro de la evaluación del trabajo, se establecen 9 categorías y 8 factores que condicionan las actividades ocupacionales. Dentro de las categorías se incluyen: *definición de la ocupación, condiciones ambientales, nivel de calificación, nivel de esfuerzo, funciones del trabajador, recursos materiales, productos del trabajo, rasgos del trabajador y matriz de factores*. Al igual, dentro de los factores del trabajo se encuentran: *procesos mentales, sensopercepción, motricidad gruesa, motricidad fina, comunicación, conocimientos académicos, condiciones del ambiente organizacional y social, y responsabilidad*. De otro modo, los aspectos de evaluación de la persona se reducen en 6: *identificación, aspecto socioeconómico, aspecto médico, aspecto psicológico, análisis del comportamiento ocupacional y matriz de factores*.

Teniendo en cuenta las necesidades sobre el aumento en la participación e inclusión de las personas con discapacidad intelectual en la vida laboral, se establece un Modelo de Inclusión Socio-Ocupacional y Laboral (MISOL) en población con discapacidad intelectual.

## **MODELO DE INCLUSIÓN SOCIO-OCUPACIONAL Y LABORAL**

El Modelo para la Inclusión Socio-Ocupacional y Laboral (MISOL) de personas con discapacidad intelectual y física, es un sistema que comenzó a desarrollarse desde el año 1999 y se consolidó para el año 2019 en la Fundación Diversidad (Medellín, Colombia), el cual se establece con el fin de desarrollar habilidades para el trabajo en personas con discapacidad intelectual y física, a partir del desarrollo de los componentes: motor fino, grueso, senso-perceptual, procesos mentales, comunicación, conocimientos académicos, responsabilidad y aspectos del ambiente organizacional y social. La Fundación Diversidad es una institución que tiene como objetivo la prestación de servicios profesionales integrales e interdisciplinarios al sector salud y empresarial, a través de la atención, capacitación, asesoría e investigación de experiencias de rehabilitación para personas con discapacidad física e intelectual.

Para la Fundación Diversidad, dentro de los procesos de rehabilitación en pacientes con daño neurológico, el alcance de estas intervenciones debe ir dirigido hacia la inclusión de la población con discapacidad en todos los entornos del desarrollo humano, incluyendo el sector social y ocupacional. De esta manera, se ha diseñado un sistema para la intervención e inclusión de esta población en actividades ocupacionales y laborales con propósitos específicos, partiendo de un previo proceso de valoración, hasta la inclusión en el sector laboral (*figura 1*).




---

**Figura 1.** Modelo de inclusión socio-ocupacional y laboral (MISOL).

---

### **Población**

Teniendo en cuenta los fundamentos teóricos y científicos que sustentan el desarrollo del MISOL, la población para la cual se diseña y aplica este modelo es población con discapacidad intelectual y física entre 14 y 40 años de edad biológica, que tienen una desventaja laboral, pero que tienen pronóstico de alcanzar el desarrollo de competencias básicas y específicas para las actividades de tipo socio-ocupacional y el trabajo.

### **Objetivo**

El objetivo del MISOL es desarrollar habilidades para el trabajo en personas con discapacidad intelectual y física, a partir del desarrollo de los componentes: motor fino, grueso, senso-perceptual, procesos mentales, comunicación, conocimientos académicos, responsabilidad y condiciones del ambiente organizacional.

### **Protocolo**

Todo usuario que ingresa a la institución es valorado a nivel interdisciplinar, acorde con los protocolos de atención y actuación definidos. Estos procesos de valoración se realizan

de manera integral para determinar un plan de tratamiento, teniendo en cuenta las características particulares del desempeño y diagnóstico de base, para determinar un perfil de funcionamiento de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF). A partir de ello, es posible determinar si el objetivo superior en el proceso de rehabilitación está orientado hacia la inclusión laboral o participación funcional en actividades socio-ocupacionales, en cuanto que una vez son valorados y diagnosticados los usuarios, se determinará si el usuario tiene la capacidad física, intelectual y mental, para desarrollar actividades desde lo ocupacional propiamente dicho.

A partir de lo anterior, existen 2 fases que determinan la evaluación e inclusión de las personas con discapacidad mediante el MISOL: adaptación y producción. La fase de adaptación permite consolidar el perfil ocupacional final del usuario, lo que posibilitará y facilitará la inclusión socio-ocupacional y laboral. Por otro lado, la fase de producción donde se da pie para iniciar la inclusión socio-ocupacional y laboral propiamente dentro del contexto laboral.

### Evaluación Ocupacional

El desarrollo del Programa MISOL inicia con la aplicación del instrumento MIEO, que busca determinar el perfil ocupacional de cada persona partiendo de sus capacidades, y estableciendo unos objetivos puntuales asociados a la inclusión socio-ocupacional y laboral según sea el caso. La aplicación de dicha batería (MIEO) se realiza mediante una actividad inicial de carácter evaluativo, en conjunto con el desarrollo de pruebas estandarizadas incluidas justamente en el MIEO.

Dicha actividad evaluativa ha sido diseñada para observar aquellos aspectos del perfil de la persona que no se observan de manera objetiva en una prueba de corta duración, por lo cual permite visualizar de manera puntual los aspectos de responsabilidad, y las respuestas a las condiciones del ambiente organizacional y social. Por otro lado, permite evaluar las respuestas a demandas psicológicas, como tolerancia a la frustración, capacidad de realizar una actividad altamente repetitiva, entre otras.

Los resultados de la evaluación se evidencian en el perfil ocupacional inicial, que a la vez posibilita visualizar los aspectos posibles a fortalecer, afianzar y mejorar, y que constituyen los objetivos a trabajar en la fase de adaptación. Estos objetivos se establecen con miras a consolidar el perfil ocupacional final de la persona, perfil que se pondrá en comparación con el perfil de un cargo a desarrollar una vez se tenga el cargo al cual se aspira. Si la promoción hacia la inclusión laboral, a partir del seguimiento, es aceptada por parte de la empresa donde se postula, se inicia el seguimiento periódico y continuo, proceso que no es realizado directamente por los profesionales en salud, en la actualidad, sino por los profesionales de la entidad con la cual se tenga convenio para ello, a partir del cual, se determinan los aspectos que hay que fortalecer para garantizar

el desempeño requerido y la permanencia en el puesto de trabajo de manera funcional. Es precisamente en este momento, cuando el usuario ingresa a la fase denominada inclusión laboral, donde se lleva a cabo la intervención requerida para favorecer el que dicha inclusión sea funcional y se proyecte en el tiempo.

## Proceso

Una vez determinado el perfil ocupacional con el MIEO, se inicia un proceso de intervención dirigido al entrenamiento, la capacitación y el acondicionamiento de los usuarios dentro de los talleres socio-ocupacionales; el entrenamiento de las habilidades y competencias no se dirige a una actividad específica, sino a un conjunto de herramientas que posibiliten el desempeño laboral de una persona con discapacidad intelectual en diferentes roles laborales.

En la fase de adaptación, para llevar a efecto el proceso que dará como resultado el perfil ocupacional final, se cuenta con una serie de actividades de carácter manual, las cuales, a partir del análisis realizado corresponde a objetivos fundamentales de los aspectos específicos de un perfil ocupacional. De igual forma, se contempla en dicha fase llevar a efecto las acciones que enfrenta al usuario con aspectos organizacionales y de responsabilidad, que también hay que tener en cuenta en el perfil ocupacional final. En ese sentido, cada una de esas actividades tiene un nivel de complejidad diferente, dependiendo del objetivo y aspecto que se desea fortalecer.

Es importante resaltar que se fomenta la participación constante de la familia en dicho proceso, contemplando otros aspectos que favorecen el rol laboral y que además de trabajarse de manera puntual con el usuario se consolidan en el entorno familiar, como lo es el manejo del transporte público, las responsabilidades frente a las actividades instrumentales de la vida diaria, manejo del dinero, independencia en el cuidado de sí mismo, movilidad en comunidad, entre otros aspectos.

## Inclusión

Dentro de las diferentes actividades a nivel institucional sobre la inclusión socio-ocupacional de los usuarios, se incluye la búsqueda de convenios con organizaciones empresariales del sector productivo y del servicio. Una vez se identifican las posibles vacantes laborales, se gestiona la aplicación del usuario a la vacante y se inicia un proceso de acompañamiento dirigido al entrenamiento para las actividades del rol laboral vacante.

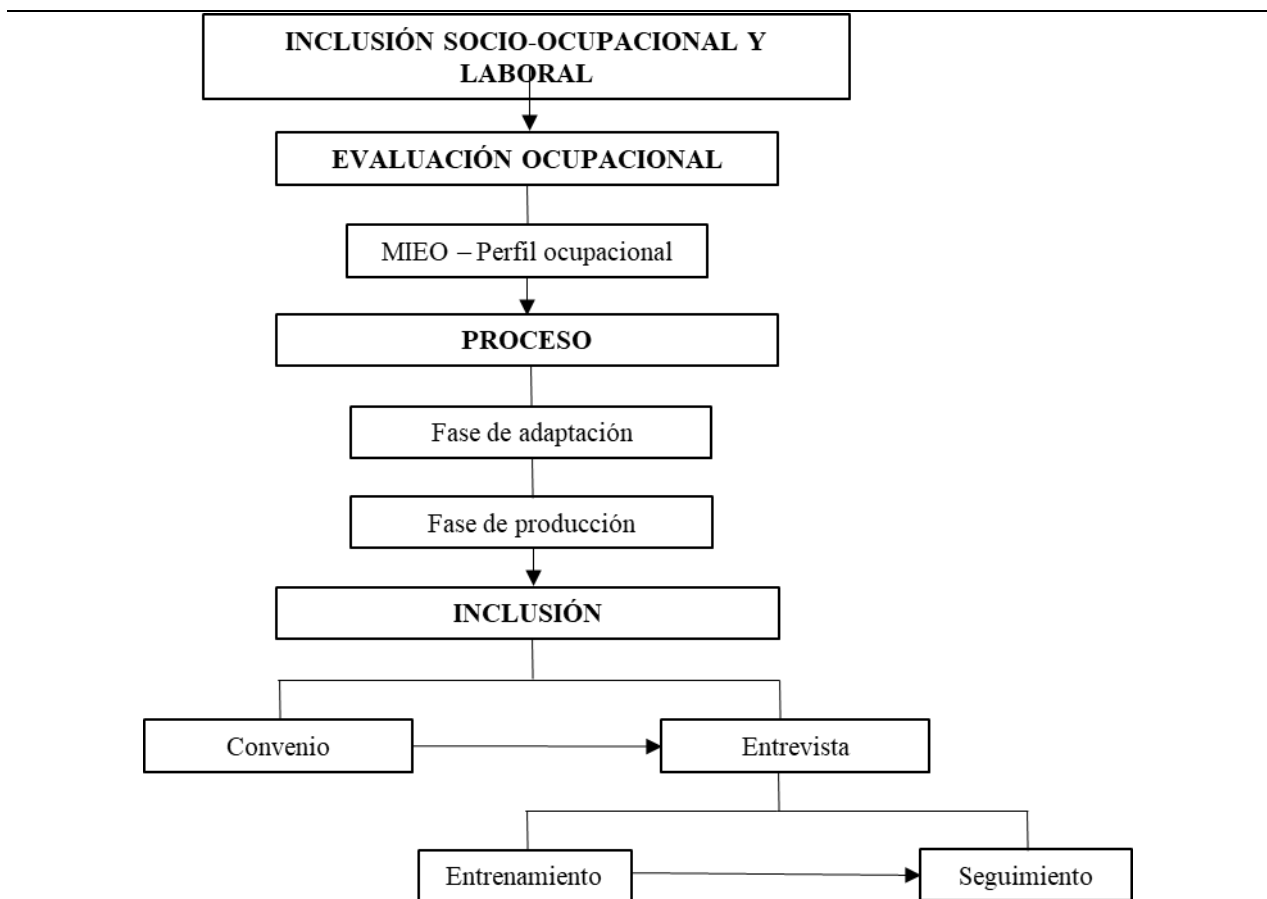
El usuario que ha aplicado a una vacante laboral basado en su perfil laboral y sus intereses es acompañado durante el proceso de entrevista, que busca que sea el mismo proceso de rutina que para cualquier otro aspirante. En caso del usuario ser aceptado



tras la entrevista, se inicia un periodo de prueba en el cual la institución realiza el acompañamiento y seguimiento para garantizar la adaptación del trabajador con discapacidad intelectual y física al trabajo.

En esta etapa también se promueve el trabajo con familia, en pro de empoderar a la misma en cómo enfrentar la nueva etapa de independencia laboral de la persona con discapacidad y cómo apoyar desde aspectos clave como: qué respuestas brindar en una entrevista, que tipo de información se debe o no socializar, como se debe asistir vestido a este proceso, además de trabajar el cómo enfrentar la vida laboral con todo lo que ella implica para sí mismo y la red de apoyo.

A partir del proceso de inclusión socio-ocupacional y laboral final, se mantienen los procesos de acompañamiento y seguimiento durante 6 meses desde este momento, donde se continúan fortaleciendo los aspectos dirigidos al desarrollo de las actividades laborales.



**Figura 2.** Protocolo de inclusión socio-ocupacional y laboral (MISOL).

## DISCUSIÓN

La inclusión socio-ocupacional y laboral hace parte del proceso de rehabilitación integral de pacientes con discapacidad intelectual y física; el máximo alcance de la rehabilitación en estos pacientes debe ir justamente dirigido hacia esta inclusión, que permite potencializar la funcionalidad del individuo y su desarrollo dentro del contexto productivo del ser humano.

El MISOL, permite definir unos procedimientos y establecer un protocolo de intervención dirigido a la inclusión de personas con discapacidad hacia el sector productivo, o de otro modo, establecer el momento en el que una persona bajo estas condiciones pudiera ser incluido en la vida laboral. Por otro lado, es necesario el desarrollo de estudios que determinen el impacto del Modelo de Inclusión Socio-Ocupacional y Laboral, donde se establezca el número de personas incluidas en el sector laboral a partir de esta estrategia, y la permanencia de estas en la ocupación humana a partir del seguimiento.

Algunos estudios (9-10) actualmente evidencian la importancia de realizar un proceso integral para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, al igual que las dificultades que pudiese presentar al estar incluido laboralmente. Un estudio realizado por Pupiales, et al. (9) buscó describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras, que se presentan en el proceso de inclusión laboral de 80 personas con discapacidad en cinco Comunidades autónomas de España. Este estudio de capacitación y divulgación para el fortalecimiento de personas con discapacidad y empresarios determinó que los procesos de fortalecimiento de competencias laborales y personales permiten una mejora en la posibilidad de empleabilidad; sin embargo, los cambios no son significativos (0,01% de empleabilidad).

Por otro lado, una investigación desarrollada por Espinosa (10) examinó la relevancia de los diferentes factores que influyen en la incorporación de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral de Colombia. Este estudio concluye que existe una relación entre los niveles de formación y la participación laboral, y las limitaciones de movilidad y habla en mujeres, y los niveles de formación y la participación laboral, y los problemas mentales o de aprendizaje en los hombres. Este estudio sugiere, fortalecer los programas de inclusión de personas en condición de discapacidad en el sector productivo y el desarrollo de estrategias de apoyo para personas con limitaciones permanentes.

Finalmente, existen pocos estudios que aborden la inclusión socio-ocupacional y laboral en personas con discapacidad intelectual. La literatura disponible sobre el estudio de la inclusión socio-ocupacional y laboral en pacientes con discapacidad no han abordado la discapacidad intelectual sino otras formas de discapacidad (visual, auditiva, motora). Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere que se desarrollen nuevos estudios de

investigación que aborden la discapacidad intelectual para la inclusión en todas sus esferas.

En general, los programas de inclusión socio-ocupacional y laboral que se emplean actualmente, van dirigidos hacia la capacitación y el entrenamiento de actividades laborales específicas, como carpintería, panadería, artesanía, pintura, entre otros. Sin embargo, consideramos que el perfil de una ocupación es diferente dependiendo del nivel de complejidad, es decir, es diferente el perfil de un panadero que trabaja en un establecimiento comercial entre los suburbios, al perfil del panadero que trabaja en una empresa grande multinacional, por lo cual se ha diseñado el programa MISOL para contribuir con la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades dirigidas hacia la inclusión en estas poblaciones y sus familias.

A partir de lo anterior, se propone a partir del MISOL el desarrollo de competencias transversales que propiciarán el fortalecimiento del perfil ocupacional. Finalmente, se pretende lograr un perfil óptimo, de acuerdo con las posibilidades del participante, lo que garantiza que una persona con discapacidad intelectual pueda desempeñarse funcionalmente en un puesto de trabajo cuyo perfil corresponde con las exigencias del rol.

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Discapacidad y salud. (s. f.). Recuperado 31 de agosto de 2020, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
2. Centers for Disease Control and Prevention. (2019, marzo 8). Disability Impacts All of Us Infographic. Recuperado 31 de agosto de 2020, de <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/infographic-disability-impacts-all.html>
3. Okoro, C. A., Hollis, N. D., Cyrus, A. C., & Griffin-Blake, S. (2018). Prevalence of Disabilities and Health Care Access by Disability Status and Type Among Adults—United States, 2016. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 67(32), 882-887. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6732a3>
4. Centers for Disease Control and Prevention. (2020, julio 2). Inclusión de personas con discapacidades. Recuperado 31 de agosto de 2020, de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>
5. Organización Mundial de la Salud. 2011. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado 31 de agosto de 2020, de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
6. Understanding the health-care needs and experiences of people with disabilities. Menlo Park, CA, Kaiser Family Foundation, 2003.

7. Kielhofner, G. (2004). Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación. Ed. Médica Panamericana, 2004. ISBN. 9500612577, 9789500612579.
8. GLARP, Modelo Integral de Evaluación Ocupacional –MIEO– Santafé de Bogotá, 1986
9. Pupiales, B., Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. Archivos de Medicina (Col), 16 (2) 279-289.
10. Espinosa Acuña, Óscar Andrés. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. Economía: teoría y práctica, (45), 137-167.