

Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva*

Employment Evolution with Support as a Job Inclusion Strategy for People with Cognitive Disabilities

*José Alberto Igirio Orozco***

*Marianella Marcucci Vargas****

*Kelly Viviana Aristizábal Gómez*****

Cómo citar este artículo: Igirio Orozco, J.; Marcucci Vargas, M. y Aristizábal Gómez, K. (2021). Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva. *Verba Iuris*, 17(46), pp. 69-83.

Fecha de Recepción: 25 de febrero de 2021 • Fecha de Aprobación: 25 de mayo de 2021

Reception Date: February 25 of 2021 • Approval Date: May 25 of 2021

- * Este artículo es un resultado de la investigación sobre las estrategias de inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia que se adelanta en la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta.
- ** Miembro activo del semillero de derecho privado de la escuela de derecho de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta. Correo: josealberto199316@gmail.com. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001752022. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6560-9632>. Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?hl=es&authuser=1&user=B5tz0OsAAAAJ>.
- *** Miembro activo del semillero de derecho privado y estudiante de VII semestre de la escuela de derecho de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta. Correo: marianella.marcucci@correo.usa.edu.co. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001923667. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7396-9929>. Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?user=eomuaVwAAAAJ&hl=es>.
- **** Doctora en Derecho, Magister en Derecho con énfasis en Derecho Laboral, especialista en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Público, docente de pregrado y postgrado en la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta. Correo: kelly.aristizabal@usa.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6087-4074>. CvLAC: <https://afly.co/4v66>. Google Académico: <https://afly.co/4v46>.
- * This article is a result of the research on labor inclusion strategies for people with disabilities in Colombia carried out at the Sergio Arboleda University, Santa Marta section.
- ** An active member of the private law seedbed and student of the VII semester of the law school of the Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta. E-mail: josealberto199316@gmail.com. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001752022. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6560-9632>. Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?hl=es&authuser=1&user=B5tz0OsAAAAJ>.
- *** An active member of the private law seedbed and student of the VII semester of the law school of the Sergio Arboleda University, Santa Marta section. E-mail: marianella.marcucci@correo.usa.edu.co. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001923667. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7396-9929>. Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=eomuaVwAAAAJ&hl=es>.
- **** Doctor in Law, Magister in Law with an emphasis in Labor Law, a specialist in Labor Law, Specialist in Public Law, undergraduate and postgraduate professor at the Sergio Arboleda University seccional Santa Marta. E-mail: kelly.aristizabal@usa.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6087-4074>. CvLAC: <https://afly.co/4v66>. Google Scholar: <https://afly.co/4v46>.

Resumen

Este artículo pretende brindar claridad acerca de la evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva, la cual, ha surgido en el ámbito internacional, influenciando a nuestra normatividad jurídica colombiana, dentro de la cual se ha fomentado diversas medidas a favor del colectivo de personas con discapacidad.

A razón de lo anterior resulta pertinente analizar la concepción de personas con discapacidad cognitiva para así comprender el colectivo sobre el cual recae la estrategia de inclusión laboral, asimismo, se requiere de examinar el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral, y finalmente describir el alcance que presenta el empleo con apoyo a partir de la regulación normativa en Colombia.

Palabras Clave: Discapacidad Cognitiva, Empleo Con Apoyo, Derecho al Trabajo

Abstract

This article aims to provide clarity about the evolution of supported employment as a labor inclusion strategy for people with cognitive disabilities, which has emerged at the international level, influencing our Colombian legal regulations, within which various measures have been encouraged in favor of the disability group. For this reason, it is relevant to analyze the conception of persons with cognitive disabilities to understand the group on which falls employment as a strategy for job inclusion, and finally to describe the scope of supported employment from the regulatory regulation in Colombia.

Keywords: Cognitive Disability, Supportive Employment, Right to Work.

Introducción

En Colombia, dentro del marco normativo jurídico actual se ha brindado un pleno reconocimiento de los derechos a la población con discapacidad así como la posibilidad plena de ejercer los mismos bajo unos parámetros de igualdad y de no discriminación, por lo cual, se han consagrado normativas como la Ley 1618 de 2013 bajo la cual se presenta todo un esquema enfocado en la inclusión, sea de carácter social, cultura, y la cual será analizada en la presente, la inclusión laboral de dicha población, eliminando así el factor de discriminación dada su discapacidad. Además, se destacan otras normativas como la reciente Ley 1996 de 2019 por la cual se marca un hito normativo en el que se reconoce la plena capacidad legal del colectivo con

discapacidad mayores de edad, enunciando que esta población son sujetos de derechos y de obligaciones, de forma que su discapacidad no sea concebida como un motivo de restricción de su capacidad de ejercicio.

Sin embargo, el reconocimiento de dichas prerrogativas a este colectivo ha sido producto de la labor del Estado colombiano en ratificar los convenios señalados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), organismo que ha presentado una ferviente postura en la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, consagrada dentro de la denominada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la cual, dentro de sus 50 artículos se enuncian los derechos reconocidos a esta población, entre ellos, el Derecho al Trabajo, el cual es reconocido bajo el

parámetro de igualdad de condiciones, promoviendo el acceso al empleo en entornos inclusivos y accesibles a los mismos.

No obstante, el acceso al mercado laboral de la población con discapacidad, y específicamente, la población con discapacidad cognitiva, resulta ser sumamente complejo, dado que, a pesar del compromiso asumido por el legislador colombiano en reconocer prerrogativas a dicho colectivo, esta población ha sido objeto de rechazo y prejuicios en sociedad, lo cual ha creado un sinnúmero de impedimentos que no permiten otorgar la oportunidad a dicho colectivo para acceder a un trabajo remunerado bajo condiciones dignas.

Asimismo, la negativa por parte de los empleadores de generar contratos de trabajo para este colectivo ha generado barreras que, de manera indirecta, acorta la posibilidad de que dicha población pueda sentirse útil en su entorno y crear relaciones interpersonales que les permitan desarrollar una vida en sociedad, todo ello a razón de la carencia de información así como de la generalización del concepto de discapacidad como carencia de comprensión para desempeñar actividades cotidianas, siendo ello, un concepto alejado de la realidad. Por tanto, se ha promovido diversidad de estrategias que permitan la integración e inclusión laboral de estas personas, destacando entre estas el empleo con apoyo, el cual, propende por incluir laboralmente a estos individuos dentro de empresas normalizadas para brindar el apoyo requerido para los mismos dentro y fuera de su ámbito laboral.

Es por ello que, bajo el presente artículo se pretende brindar un adecuado análisis respecto a la evolución que ha presentado el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva, de manera tal que se pueda visualizar como ha surgido esta figura dentro del territorio nacional, propugnando por el desarrollo de la población mencionada, quienes, han sido vulnerados en su reconocimiento como sujetos de derecho, gestando así impedimentos para el ejercicio

del derecho fundamental al trabajo, asimismo, dentro del presente se pretende efectuar una recopilación de las normativas más relevantes en materia de inclusión y empleo de dicha población, lo cual permita examinar la evolución de la concepción de la discapacidad en el entorno laboral nacional, además de plantear la pertinencia de una adecuada regulación de estrategias de inclusión laboral que permitan una materialización y consolide el reconocimiento del derecho a trabajar bajo condiciones de igualdad de este grupo social históricamente vulnerado.

Para desarrollar la presente, se ha planteado dentro de la investigación un objetivo general que pretende analizar la evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva, además, se han establecido tres objetivos específicos que son:

- Identificar que se entiende por personas con discapacidad cognitiva en Colombia,
- Examinar el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral y
- Describir el alcance que presenta el empleo con apoyo a partir de la regulación normativa en Colombia.

Con la finalidad de cumplir los mismos, se ha estructurado una metodología cualitativa basada en un método documental, se efectúa la revisión de doctrina especializada en la temática de inclusión laboral y población con discapacidad, así como las normativas nacionales y convenios internacionales adoptados por organismos como la Organización de Naciones Unidas ONU y la Organización Internacional del trabajo OIT en relación con el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y la no discriminación hacia dicho colectivo.

Finalmente, el problema planteado dentro de este trabajo es que en Colombia ha surgido, a razón de la carencia de accesibilidad al trabajo de la población con discapacidad por parte de las

empresas y empleadores, estrategias de inclusión laboral como el empleo con apoyo, siendo desarrollada dentro del ámbito internacional como mecanismo para el fomento de empleo de dicha población, la cual, si bien logra estar relacionada con los preceptos internacionales de reconocimiento de derechos de este colectivo, así como de la legislación nacional que promueve el Derecho al Trabajo de esta población, la misma requiere de una regulación normativa jurídica que permita una materialización y consolidación del acceso a un empleo de este colectivo, garantizando de dicha forma su subsistencia digna y en igualdad de condiciones, así como su inserción en sociedad.

Problema de Investigación

¿Cuál ha sido la evolución que ha tenido en Colombia el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva?

Metodología

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo de tipo documental, centrado en la revisión de literatura especializada así como la normatividad jurídica internacional y nacional relacionada con el empleo con apoyo en el caso de la población con discapacidad, asimismo, esta investigación ha empleado el uso de fuentes primarias y secundarias, así como técnicas de revisión de literatura a partir de resúmenes analíticos, análisis jurisprudencial soportado en fichas e interpretación de las leyes.

Lo anterior permite que se puedan desarrollar de forma precisa los tres objetivos de la investigación, relacionados con la identificación de que se debe entender por persona con discapacidad cognitiva, el análisis del empleo con apoyo como estrategia que fomenta la inclusión laboral y la descripción del alcance de dicha figura atendiendo a la regulación normativa en Colombia.

Por su parte, esta investigación se ha desarrollado en Colombia, abarcando los años de estudio del problema de investigación desde el año 2006 debido a la aplicación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad hasta el año 2019 dada a la promulgación de la Ley 1996 de 2019.

Plan de Redacción

En la primera parte del texto se podrá visualizar la evolución que ha presentado el término de discapacidad a partir de los modelos de Prescindencia, Médico y el Social, para así poder definir, conforme al modelo social (reconocido en nuestra actual realidad), la discapacidad cognitiva, asimismo, se analizara la concepción de dicha discapacidad en el ámbito nacional así como las estadísticas de población y acceso al trabajo de las mismas.

En la segunda parte se hará precisión a la estrategia del empleo con apoyo, señalando sus orígenes, características y funcionamiento para promover el trabajo a poblaciones vulnerables como la previamente señalada.

En la tercera y última parte del texto se analizará el desarrollo jurídico frente a la población con discapacidad con énfasis en el ámbito laboral, en otros términos, se hará un bosquejo de las normativas desarrolladas frente a este colectivo y específicamente, aquellas que han promovido una vinculación al trabajo de esta población.

¿Qué se Entiende por Persona con Discapacidad Cognitiva?

En un principio, resulta adecuado, abarcar la definición de la población con discapacidad cognitiva, al ser ellos el colectivo al cual se pretende beneficiar mediante la aplicación de esta estrategia de inclusión laboral, con el fin de establecer las concepciones que en el marco internacional se ha brindado frente a este colectivo así

como el criterio que se ha gestado en el plano nacional, para así evitar confusiones frente a otras discapacidades que, si bien presentan sintomatología similar, resultan ser diferentes de la cual nos estamos enfocando.

Sin embargo, es pertinente iniciar bajo la definición de discapacidad, la cual, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento CIF (2001) *la discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales* (p. 227), no obstante, esta definición podría enmarcar un concepto de prejuicio al concebir que la discapacidad presenta limitaciones al interactuar en sociedad, por lo cual, la abogada Hernández Ríos en su artículo *“El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos”* (2015) ha señalado que esta clasificación la discapacidad no está siendo determinada únicamente por la condición médica de un individuo sino por las limitantes de tipo física y social que le son impuestas a este último por parte de su entorno en virtud a su especial condición y al hecho que la misma puede impedir su integración y funcionamiento hábil en sociedad (p. 49) lo cual implica que, la discapacidad bajo su concepción ha evolucionado hacia un mayor reconocimiento de prerrogativas a los individuos que a señalar factores de diferenciación entre los mismos.

Es por ello que, para comprender dicha evolución, se debe hacer mención de los modelos de discapacidad, los cuales, conforme al desarrollo de la sociedad de su momento, definieron a la discapacidad; Estos modelos de discapacidad son los de prescindencia, médico y social que se definirán a continuación:

Modelos de Discapacidad

Modelo de Prescindencia

Este modelo, de acuerdo con Padilla Muñoz (2010) se caracterizaba por concebir a la discapa-

cidad como aquello relacionado con lo demoníaco y diabólico, lo cual, sustentaba y fundamentaba el ideal de exterminar a dicho colectivo al ser considerados como *“poseídos”* y causantes de diversas epidemias o plagas, o eran considerados como medios de entretenimiento para circos y cortes (p. 14), bajo este precepto, se entendía a la persona con discapacidad como una carga, un individuo que a razón de sus condiciones no podría desarrollarse plenamente en sociedad ni contribuir a la misma, por lo cual, se adoptaban las medidas como los infanticidios, o a la vida en mendicidad, subsistiendo a partir de la caridad de las demás personas. Pero, este modelo, a finales del siglo XVIII y comienzos del Siglo XIX desaparecería a razón de los avances médicos, surgiendo de esta forma el siguiente modelo de discapacidad.

Modelo Médico

Este modelo surge a partir de la edad moderna, gracias a eventos históricos como el *“Siglo de las Luces”* y el fomento del estudio del ser humano en su aspecto fisiológico y genético, por lo cual, se concibió a la discapacidad como un problema de carácter individual o personal, apartado del concepto que traía consigo el modelo de prescindencia, conforme a Seoane(2011) este modelo consideraba que la discapacidad era a causa de la enfermedad, deficiencia o condición de salud, limitando el funcionamiento del individuo, cuyas condiciones de salud podrían ser únicamente subsanadas mediante tratamientos médicos curativos y rehabilitadores, así como políticas de atención a la salud cuya orientación sea a la compensación y adaptación de este colectivo (p. 4).

Aunque este modelo brindaba una concepción más humanista de la discapacidad en comparación con su predecesora, presentaba una carencia de tratamiento de los factores individuales y sociales que determinan la discapacidad, es decir, no se hacía consideración de la discapacidad en relación con los efectos y relaciones presentes entre el entorno social y la realidad biológica, siendo un concepto mayoritariamente

individualista sobre la discapacidad, siendo pertinente el último modelo de discapacidad.

Modelo Social

Este modelo, conforme a Velarde Lizama (2011), se origina en los años sesenta en Estados Unidos, a razón de Ed Roberts, una persona con discapacidad severa quien ingresa a la Universidad de Berkeley en California para estudiar ciencias políticas, impulsando la inserción de diversas personas con discapacidad dentro del mundo estudiantil y señalando que la población con discapacidad rechazaba la definición de persona bajo la concepción de sus características físicas, siendo entonces la independencia no solamente el realizar autónomamente los quehaceres cotidianos sino la de dirigir el destino de la propia vida (p. 14).

Por tal motivo, el modelo social encuentra su fundamento en la modificación de la visión tradicional de la discapacidad, haciendo énfasis en el aspecto social, por tanto, las deficiencias que presenta el individuo se conciben como un producto social, resultado de las interacciones del individuo con un entorno que no se ha concebido para él, promoviendo dentro de este modelo una relevancia a los factores externos y de dimensión social en el tratamiento y definición de discapacidad.

A partir de ello, Maldonado (2013) señala que este modelo presenta su énfasis en la rehabilitación de la sociedad, la cual debe concebirse y diseñarse de manera que haga frente a todas las necesidades que presentes las personas, promoviendo la integración de la diversidad, por ello, este modelo se concibe en la dignidad del ser humano y con posterioridad en las características medicas de la persona (p. 8).

Dicho modelo es el actualmente aplicado en los regímenes jurídicos internacionales así como nacionales, en los cuales, se pretende hacer una transición del modelo medico al modelo social fomentando el reconocimiento de las personas

con discapacidad como sujetos de derechos y de obligaciones, haciendo un enfoque desde la perspectiva social, transformando el entorno en el cual se desenvuelven dichos individuos para brindar mayores garantías a los mismos.

Discapacidad Cognitiva en Colombia

La discapacidad cognitiva podrá ser definida como aquella presente en infantes así como en adultos, quienes poseen capacidades intelectuales que, comparado a lo esperado para su edad o grupo etario, se encuentran en un rango inferior al esperado para el sujeto.

En Colombia, de acuerdo con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F) (2010) la discapacidad cognitiva ha evolucionado desde una visión individual hasta una social, concepto que se encuentra relacionado con otros términos como lo es el retraso mental, la discapacidad intelectual y la discapacidad mental, considerando el término de discapacidad cognitiva como el más adecuado para englobar las características fundamentales de la misma (p. 10).

Sin embargo, y en contrariedad con el concepto brindado por el I.C.B.F, la discapacidad cognitiva no puede ser catalogada como sinónimo de retraso mental o discapacidad intelectual, puesto que el primero es un concepto en desuso y el segundo es un término que dista de la discapacidad cognitiva, causando así confusión entre este y la discapacidad cognitiva, por tanto, se requiere analizar estos conceptos a fin de evitar nublar la comprensión sobre este tipo de discapacidad.

A partir de lo anterior, debe entenderse que el retraso mental, conforme al manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales(1995) era un término empleado para identificar a aquellos individuos que presentaban una inteligencia que se encontraba por debajo de la media, así como una capacidad intelectual general significativamente inferior al promedio, presen-

tando consigo limitaciones en habilidades como la comunicación, cuidado de sí mismo, vida doméstica, habilidades sociales / interpersonales, entre otras (p. 41).

Por su parte, la discapacidad intelectual hace referencia a limitaciones considerables en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa de la persona, lo cual implica una serie de habilidades prácticas y de tipo social cuyo inicio ocurre previo a alcanzar los 18 años de edad, aunque, es pertinente destacar que bajo consideraciones legales, tiende a referirse al retraso mental y la discapacidad intelectual como sinónimos, empleándose mayoritariamente el segundo término.

Por otra parte, al relacionar la discapacidad intelectual y la discapacidad cognitiva se encuentra la similitud que existen entre los mismos dado que se manifiestan en el área de desarrollo de habilidades y aprendizaje del individuo, no obstante, son distantes en el entendido que en la discapacidad intelectual ocurre un trastorno, el cual se visualiza en las dificultades en el aprendizaje, mientras que en la discapacidad cognitiva si se evidencia una enfermedad, gestada por distintos factores que incluyen el genético debido a que pueden presentarse fisuras cerebrales que son innatas, causando que el aprendizaje y la capacidad para la aplicación de conocimientos se encuentre notoriamente afectada, dificultando el normal desarrollo de su coeficiente intelectual o en espacios académicos así como gestando dificultades en distintas actividades como el cuidado personal, del hogar, el aspecto laboral, e incluso se llegue a afectar la capacidad para poder interactuar con otras personas de forma acorde a su edad dentro del entorno social.

Ahora bien, al hacer referencia a la contextualización de esta población dentro del ámbito nacional, se debe señalar que en Colombia, conforme al censo realizado por el Departamento Nacional de Estadísticas, DANE (2015) se estimaba que un total de 3.051.217 personas

se encontraban en condición de discapacidad, siendo este número superior al estimado en el año 2005, en el cual se estimaba un total de 2.624.898 personas con discapacidad (p. 5), sin embargo, la preocupación no proviene de un incremento en dicha población sino en su carencia de participación laboral, la cual, teniendo como base al total de población con discapacidad, estima que una suma de 153.006 personas se encuentran desempeñando alguna labor, asimismo, el nivel de ingresos de los mismos es sumamente menor si se tiene en cuenta que 746.043 personas con discapacidad no poseen ningún ingreso.

En concordancia con lo anterior, Rodríguez et al (2016) dentro de su proyecto de investigación establece que una de las problemáticas que más afecta a la población con discapacidad es el desempleo debido a que, dentro de las empresas se evidencia que solo el 36% de las empresas en Colombia contratan a personas con discapacidad, mientras que, el 64% restante no lo realiza (p. 31).

Este fenómeno se comprende en el hecho de que la contratación de personas con discapacidad generaría consigo un proceso más extenso, contando con un apoyo externo que logre responder a esta contratación, reflejándose esto en el tiempo extra y posible carga operativa en la no contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, conforme a lo dicho por Vallejo Jiménez et al (2017), dicho fenómeno se presenta es a razón de las medidas legislativas nacionales que, a pesar de presentar un gran engranaje de medidas que fomenten el empleo de dicha población, las mismas no resultan ser suficientes para garantizar los derechos de los mismos, requiriendo así de adopción de medidas positivas que permitan el acceso real y efectivo de estos sujetos a empleos públicos o privados (p. 14).

En síntesis, se entenderá a la discapacidad cognitiva en Colombia a aquella asociada a las dificultades en el aprendizaje y en la adquisición de conocimientos, afectando al individuo en sus ámbitos académicos y sociales, por lo cual, se ha

presentado una notoria sensibilización por parte de entidades y fundaciones a fin de promocionar la comprensión y generación de métodos de apoyo para fomentar la mejora de la funcionalidad de los mismos, no obstante a ello, esto no se ve reflejado de manera notoria en el campo laboral, bajo el cual se evidencia condiciones precarias de este grupo y una evidente exclusión de los mismos, requiriendo de la aplicación de estrategias de inclusión laboral como lo es el empleo con apoyo.

Empleo con Apoyo

En cuanto al empleo con apoyo, es menester conocer que este surge como una estrategia orientada a la inserción laboral del colectivo de las personas con discapacidad cognitiva, es por ello por lo que se afirma que es una herramienta que pretende favorecer desde un primer momento el surgimiento de un ordenamiento jurídico garante de la plena inclusión, con la finalidad de dejar a un lado las limitantes creadas por la comunidad frente a las labores que puedan realizar las personas con discapacidad. Es de aclarar que esta estrategia promueve un cambio fundado en aspectos como la confianza, la capacidad, potencial y apoyo oportuno durante el tiempo necesario.

Respecto al origen de esta estrategia, resulta oportuno indicar que comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80 y ulteriormente, en Europa en las últimas décadas del siglo XX. Su surgimiento se dio por el colectivo de personas con discapacidad intelectual, sin embargo, su aplicación fue ampliada hacia las personas con otras discapacidades tales como; física, sensorial y enfermedades mentales, siendo esto posible gracias a las modificaciones correspondientes para su implementación, asimismo, se generó dicha extensión a estos colectivos dado al riesgo de exclusión que presentaban.

Dentro de la estructura más conocida del empleo con apoyo se destaca una de las principales herramientas para llevar a cabo una serie de

actuaciones; esta figura se conoce con el nombre de mediadora, denominada preparador laboral, el cual ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo que requiere para que este pueda adaptarse a su puesto de trabajo, ello mediante la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, así como el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo. Sin duda alguna, la figura del preparador laboral resulta ser vital en el proceso de incorporación laboral, dado que se configura como ese referente inmediato para el trabajador y sus compañeros.

Por su parte, existen aspectos que confluyen en este proceso llevado a cabo por el preparador laboral, los cuales resultan ser relevantes y de vital importancia atender, destacando entre estos la atención a brindar a los demás agentes que intervienen en este procedimiento bajo dicha metodología. Así, al referirnos a agentes nos referimos a la familia, la cual es relevante acoger y apoyar en el proceso, puesto que los mismos afrontan un nuevo reto respecto a la evolución de su familiar con discapacidad, de forma tal que la familia debe configurarse en un agente colaborador para la persona con discapacidad en virtud a que el principal sujeto, agente que interviene de forma activa dentro de este proceso de integración laboral es la propia persona con discapacidad, agente estrella en todo el proceso, que debe ser el que realmente trabaje por su inserción.

La estrategia de inclusión laboral aquí tratada cuenta con una metodología basada en todo un engranaje estructurado de apoyo cuya finalidad es la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo lo proporciona el catalogado preparador laboral, quien es el profesional que brindará acompañamiento al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo que se proporciona al sujeto no solamente incluye las ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que

también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa del individuo.

En conclusión, el Empleo con Apoyo se fundamenta en el paradigma de vida independiente, considerando que cada individuo debe controlar cada aspecto de su propia vida, escogiendo de la diversidad de opciones aceptables, aquellas que logren minimizar su dependencia hacia los demás, conduciéndolo hacia la autodeterminación. De esta forma el Empleo con Apoyo representa un paso más allá en la integración de personas con discapacidad, esta estrategia ofrece oportunidades a la comunidad, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en individuos más productivos y participativos. Bajo este paradigma se alcanzan distintas metas: pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, promocionar la inclusión de colectivos con discapacidad en el escenario de la empresa y conseguir la estabilidad dentro de un empleo.

Alcance del Empleo con Apoyo a Partir de la Regulación Normativa en Colombia

Con respecto al concepto de persona con discapacidad es de mencionar que este como una temática visible ha sido de evidente estudio por parte de la jurisprudencia colombiana con el fin de brindar la protección de este colectivo más su verdadera vinculación dentro de los ámbitos sociales, laborales, culturales, entre otros.

Para mayor contextualización, es oportuno remitirse al derecho civil colombiano, el cual señalaba una presunción de capacidad, refiriéndose a la capacidad de ejercicio, debido a que la capacidad de goce resulta ser inherente a todos los individuos por ese hecho de ser humanos, reconociendo a estos sus derechos; Sin embargo, esta presunción admitía prueba en contrario debido a que se consagraba en el artículo 1504 del

Código Civil las circunstancias en las cuales las personas no ostentaban de capacidad legal, incluyendo dentro de este colectivo a las personas con discapacidad cognitiva, las cuales, eran protegidas bajo la figura de la interdicción.

Esta figura del derecho civil limitaba la capacidad de ejercicio de las personas con discapacidad cognitiva y psicosocial para que actuaran dentro de los negocios jurídicos, empleando la figura de un tercero que tendría la potestad de ocuparse en cómo gestionar los intereses de este individuo.

En este sentido, los coordinadores que integran la Consultoría Comisionada por parte del programa Pacto de la Productividad, Lermen et al (2013) aseveraban que bajo este régimen legal señalado sobre capacidad jurídica en Colombia se generaba una barrera legal para la inclusión laboral de las PCD porque los empleadores se rehusaban a firmar contratos con personas bajo medida de interdicción (p. 58). Además, gran parte de ello se encontraba en la esencia del contrato de trabajo, el cual establece la presencia de dos partes, un empleador y un trabajador, por lo cual, al presentarse la figura de un tercero representando a la persona declarada interdicto generaba que este elemento fundamental del contrato de trabajo como lo es la prestación personal del mismo se viese alterada, por lo cual, no se pueda suscribir este contrato de trabajo. Sin embargo, este régimen era sumamente erróneo en tanto que no debería presentarse ningún impedimento, debido a que siempre que él o quien ostente la facultad de representación legal del ciudadano bajo interdicción llevase a cabo la firma, en virtud de que es este quien gestionaba los intereses de la persona con discapacidad cognitiva, logrando así la validación de ese acto jurídico, que posteriormente sería ratificado por el Ministerio del Trabajo mediante una respectiva circular.

Por lo anteriormente mencionado, en Colombia se generaba un aumento de las tasas de desempleo de este colectivo con discapacidad cognitiva, razón por la cual se presentaron

diversas iniciativas a nivel nacional con el fin de modificar este régimen que consagraba la medida de la interdicción. Es por ello por lo que, mediante el Ministerio de Trabajo, Ministerio del Interior y Ministerio de Justicia se promovió la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en la cual, dentro de su artículo se logra destacar el 21.2 que ordena al Ministerio de Justicia y del Derecho proponer e implementar los respectivos ajustes y modificaciones del sistema de interdicción judicial de manera tal forma que la población con discapacidad pudiese ejercer su capacidad jurídica en concordancia con el articulado de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

Después de todas las dificultades presentadas debido a los vacíos normativos se da paso a la Ley 1996 de 2019, promulgada el 26 de agosto del presente año, por la cual, se modificó el régimen sobre la capacidad legal de las personas con discapacidad, consagrando ante las mismas su presunción de capacidad así como la eliminación de la figura de la interdicción, generando con ello la prohibición de iniciar procesos de interdicción o inhabilitación y a su vez consagrando la suspensión de aquellos procesos de interdicción que hubieren iniciado con anterioridad a la promulgación de la ley, asimismo, se consagra la obligación de los jueces de familia que hubiesen adelantado procesos de interdicción o inhabilitación a proceder a revisar los mismos, teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 56 de esta Ley.

Del mismo modo, dentro del artículo sexto de esta normativa se señaló que las personas con discapacidad son sujetos que gozan de plenos derechos y obligaciones por tal razón disfrutaban de la capacidad legal en las mismas condiciones, sin ningún tipo de discriminación o distinción independientemente de si necesita o no apoyos para la realización de actos jurídicos, y por otra parte se estipuló que dicha presunción se aplicara para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, protegiendo su vinculación e inclusión laboral. No obstante, esta actual normativa no desarrolla dentro de sus artículos una

estrategia específicamente enfocada a lograr su finalidad propuesta dentro de este artículo, la cual es, la inclusión laboral de este colectivo.

Por su parte, dentro de la normatividad colombiana sobre la población con discapacidad se presentan distintas jurisprudencias que han ratificado el apoyo a esta población vulnerable, demostrado por la aprobación de la Convención de las Personas con Discapacidad en el año 2009 con la expedición de la Ley 1436 que posteriormente se ratificó en el año 2011. Así mismo, ante la obligación que adquiere el Estado con las PCD, en el año 2013 se expide la Ley Estatutaria 1618, la cual regula los derechos fundamentales de este colectivo. Esta norma tomó gran relevancia en Colombia y en especial para esta población, pues no había existido una ley de tal magnitud que fuese suficiente para la protección y garantías de la población con Discapacidad.

Posterior a ello, la Corte Constitucional reconoció el modelo social de derechos y dio su aceptación a la Convención como parte del bloque de constitucionalidad. Dentro de las diversas jurisprudencias se ha destacado la sentencia T-740 de 2014 y la sentencia C-182 de 2016, en las cuales se reconoce la capacidad de goce de todas las personas sin excepción, pero se limita a su vez la capacidad de ejercicio solo a aquellas personas que cuenten con la voluntad reflexiva para entender y conocer los actos jurídicos que realizan. A su vez, esta jurisprudencia legitima el proceso de interdicción como ese mecanismo idóneo para darle al negocio jurídico la eficacia correspondiente, no obstante, como fue mencionado con anterioridad, este apartado no resulta ser aplicable dado a la desaparición de la vida jurídica de dicha figura.

Ahora bien, a pesar de que se presenta todo un desarrollo normativo frente al reconocimiento de personas con discapacidad, esta no se presenta de la misma manera ante las diferentes estrategias para la inclusión laboral, en específico, el empleo con apoyo, debido a que, por una parte es

una estrategia relativamente nueva cuyos orígenes remontan al territorio de España y por otra parte, en el ámbito nacional se encuentra muy poca documentación acerca de esta estrategia, únicamente se presenta la elaborada por el Ministerio de la Protección Social, la cual, se ha hecho mención de la misma en apartados anteriores.

De lo anterior, Garavito Escobar (2014) señala que en Colombia no existe una precisa regulación normativa frente a esta estrategia de inclusión laboral en la que se establezca con suma claridad el objetivo que se pretende con el empleo con apoyo en el caso de personas con discapacidad y en específico de las personas con discapacidad cognitiva, de allí que se requiera de una normatividad clara frente la estrategia para no distorsionar la estrategia por las flexibilidades que en ella concurren.

En palabras más amenas, en Colombia no existe una normatividad en específico que permita la mayor comprensión de esta estrategia de inclusión laboral, lo cual conlleva a que la experiencia real de la misma se manifieste a partir de fundaciones y acciones desarrolladas por estas para fomentar el desarrollo de este modelo de aparición reciente.

A pesar de lo anterior, en Colombia se ha visualizado una aplicación de carácter práctico de la estrategia del empleo con apoyo, como lo ha sido la llamada corporación Síndrome de Down, la cual ha ido desarrollando, con base en sus ejes, motivaciones u objetivos, el programa de inclusión laboral por el cual se propende por el acceso al mercado laboral de esta población a través de la formación de estos sujetos en sus puestos de trabajo más el fomento de habilidades sociales y laborales con la finalidad de mejorar la inserción socio-laboral de este conjunto minoritario de la sociedad.

La fundación a la cual se le puede atribuir grandes aportes frente al empleo con apoyo es la Red de Empleo Con Apoyo (RECA), la cual, lleva trabajando desde el 2004 en la que se ha propendido por la integración laboral y social de personas

con discapacidad intelectual, física, visual, auditiva y psicosocial, logrando con ello la vinculación de 400 personas dentro de un empleo y beneficiando a más de 3.000.000 de personas.

Es a partir de RECA en la que se ha podido visualizar con mayor claridad la implementación de esta estrategia de inclusión laboral en específico para las personas con discapacidad cognitiva e intelectual, incluyendo dentro de sus servicios ofrecidos el diseño y la implementación del modelo del empleo con apoyo de esta red, en el cual se incluyen dentro de las actividades a desempeñar la determinación de oportunidades laborales, asimismo, la selección de población, y la elaboración del perfil laboral, entrenamiento en hábitos laborales y en el empleo ofrecido, la sensibilización del entorno laboral y familia, la inducción al trabajo, el acompañamiento y la realización de los ajustes necesarios, el otro servicio consiste en el seguimiento.

Bajo todos estos programas que ha desarrollado el RECA, cabe destacar que la gran mayoría de estos propenden por la búsqueda de alianzas con diversas empresas para que estos individuos puedan, durante un determinado periodo de tiempo, desempeñar trabajos que le permitan el desarrollo de competencias laborales, lográndose con un adecuado acompañamiento profesional que promueva el aprendizaje a través de estrategias pedagógicas y de apoyo en psicología, asimismo, dentro de sus programas destacar la realización de talleres con las familias y la red de apoyo de los jóvenes para que sean orientados ante su rol laboral y en temáticas de hábitos laborales, comportamiento y conductos regulares para poder facilitar tanto el desarrollo de estas iniciativas, sino que el fortalecimiento de esta red de apoyo se constituya dentro de los ámbitos externos como en el ámbito interno.

Además, se busca dentro del RECA llevar a cabo el acompañamiento de estos individuos en el puesto de trabajo para asegurarse que este logre el buen desempeño y la adaptación al

puesto de trabajo, sin embargo, estos esfuerzos no son solo en un solo eje, por el contrario, de acuerdo con Salazar Troconis (2017) se han brindado talleres de capacitación a los gerentes de tienda, jefes inmediatos y compañeros de trabajo para darles una inducción en el manejo de los jóvenes y los aspectos de su condición en cuanto al ritmo de aprendizaje frente a su rol laboral, permitiendo una mayor sensibilización y adaptación del entorno laboral para que la inclusión sea integral. (p. 2).

A pesar de estos grandes avances y desarrollos por parte de estas organizaciones para el fomento de esta estrategia de inclusión laboral, estos procesos resultan ser heterogéneos, no presentan una adecuada vigilancia ni tienen a disposición lineamientos claros para poder tanto implementar modelos de inclusión laboral como prestar estos servicios, lo cual conlleva que ante ese vacío legal, estas instituciones se dediquen a asesorar, acompañar y prestar servicios tanto a las personas con discapacidad que pretendan emplearse como a las empresas bajo distintos lineamientos y pautas que generan una variación en la aplicación de los mismos, lo cual obstaculiza la articulación entre los distintos procesos de inclusión laboral que cada una de estas instituciones y organizaciones apoya.

Además, esta carencia en el marco normativo no sólo de una específica legislación que permita la comprensión y mayor implementación del modelo del empleo con apoyo así como de la carencia de una normativa que establezca lineamientos claros para promover otras estrategias de inclusión laboral resulta ir en contravía con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, en la cual se asignan diversas responsabilidades al Ministerio del Trabajo para fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, a través de estrategias de promoción dirigidas hacia el sector empresarial, incentivando junto con ello los mecanismos para el apoyo y acompañamiento a las empresas.

Es por ello que es claro que la normatividad jurídica colombiana debe implementar las medidas adecuadas para poder tener a disposición lineamientos precisos que permitan una mejor regulación de diversas estrategias de inclusión laboral, incluyendo el modelo del empleo con apoyo, el cual, como se ha venido desarrollando a lo largo de este texto, ha sido fundamental para poder contribuir a la vinculación y al ejercicio del derecho al trabajo de esta minoría concebida como verdaderos sujetos de derecho más allá de sus condiciones.

Conclusiones

La evolución que ha presentado el empleo con apoyo como una estrategia de inclusión laboral para el colectivo de personas con discapacidad cognitiva en el territorio colombiano ha sido de gran estudio por el colectivo aquí vinculado y frente a la pregunta ¿Cuál ha sido la evolución que ha tenido en Colombia el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva? Se ha evidenciado que la ratificación del instrumento jurídico internacional llamada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU ha sido el punto de partida para realizar los trabajos que permitan una verdadera inclusión social de este colectivo.

Es a partir del cambio de perspectiva en la realidad jurídica colombiana que se ha propendido por diversas iniciativas, proyectos de ley e incluso, reformas a normatividades que, contrario a los objetos que llegan a perseguir, no traen consigo una inclusión, protección o reconocimiento de los derechos de esta población, como lo es la capacidad jurídica de la población con discapacidad cognitiva

Finalmente, con relación al ámbito jurídico, se pudo evidenciar que no existe una normatividad en específico que regule esta estrategia de inclusión laboral para la implementación idónea

de esta misma pese a los grandes esfuerzos que se han generado en el contexto nacional para propender por el reconocimiento de derechos de esta población, junto con el apoyo de diversas fundaciones que han unido esfuerzos para la inclusión de este colectivo, resulta necesario que el Derecho Colombiano logre regular estas estrategias de inclusión laboral como lo es el empleo con apoyo para poder materializar una inclusión justa, integral y adecuada para la población con discapacidad cognitiva.

Referencias Bibliográficas

- Asociación Estadounidense de Psiquiatría “*Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*”, 1995. Editorial Médica Panamericana. Recuperado de: <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estad3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf>
- Esteban, Beatriz. Jordán de Urries, Borja. (2006). *Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental en comparación metodológica en dos proyectos piloto*. Revista Española sobre discapacidad intelectual volumen treinta y siete (37). Número 218. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglo-cero_218_old.pdf
- Francés, A. et al. (1995). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales [DSM-IV]*. Editorial Masson S.A. España. Recuperado de: <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estad3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf>
- Garavito Escobar, (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una Acción Conjunta*. Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Hernández Ríos, M.I. (2015). El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos. (Artículo de investigación). *Revista CES Derecho*. Volumen 6. Número 2, 46-59. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (ICBF). (2010). *Orientaciones pedagógicas para la atención y la promoción de la inclusión de niñas y niños menores de seis años con Discapacidad Cognitiva*. Colombia. Recuperado de: <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cartilla-cognitiva-7.pdf>
- Ley N°84 de 1873. (Código Civil). Diario oficial de la república de Colombia. Bogotá. Mayo 24 de 1873. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_Civil_Colombia.pdf
- Ley N°1618. Diario oficial de la república de Colombia. Bogotá D.C. Colombia. Febrero 27 de 2013. Recuperado de: https://www.educacionbogota.edu.co/archivos/Temas%20estrategicos/banco_oferentes/2013/2012%20LEY%201618%20Derechos%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf
- Ley N°1996. Diario oficial de la república de Colombia. Bogotá. D.C. Colombia. Agosto 26 de 2019. Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201996%20DEL%2026%20DE%20AGOSTO%20DE%202019.pdf>
- Martí, I. (s.f). *Estudio etiológico del retraso psicomotor y discapacidad intelectual: Integración de las pruebas genéticas con otras pruebas para el diagnóstico de retrasos no filiados*. España. pp. 1-5. Recuperado de: <http://www.avpap.org/documentos/gipuzkoa2011/geneticaDI.pdf>
- Ministerio de salud y protección social. (2015) *Sala situacional de personas con discapacidad*. [Archivo PDF]. Colombia. Recuperado de: <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/ESTADISTICAS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>

- Ministerio del trabajo (2002). *Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Ministerio de la protección social. (s.f). *Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del modelo*. Bogota D.C. Colombia. Páginas 1 a 52. Recuperado de: http://huila.gov.co/documentos/C/cartilla_discapacidad_integracion_sociolaboral.pdf
- Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*. Número 16. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Puin, Diana Carolina. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina número 50*. Volumen cuatro (4). Recuperado de: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art_PuinMDC_ActitudesVinculacionLaboral_2002.pdf?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Ginebra, Suiza. *Publicaciones de la OMS*. Recuperado de: https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- Organización de Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Ginebra, Suiza. *Publicaciones de la Organización de Naciones Unidas*. Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Rodríguez Martínez, J.M. Valcárcel Galvis, O.D. (2017). *Alkosto y las personas en condición de discapacidad cognitiva leve como propuesta para la implementación de un negocio inclusivo*. Universidad Santo Tomás de Aquino. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3218/Rodriguezjesus2017.pdf?sequence=1>
- Seoane, J. A. (2010). *¿Qué es una persona con discapacidad?* Universidad de Coruña. *Revista Ágora*. Volumen 30. Número 1. Recuperado de: https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7386/pg_144-163_agora30_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schalock, R.L (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. III jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Universidad de Salamanca. España. Recuperado de: https://da6901a5-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/masaccesible/Home/RobertLSchalock-Haciaunanuevaconcepci%C3%B3nsobrediscapacidad.pdf?attachauth=ANoY7cpBt2evnBRNq3QlflgWiV4XflvAJQcDJ-CUK1L-5x1L5LnXyYCVcXTIUBc_U2d99f0-NuTDOikziPou1TK7b1D24_s-TNtpVfGf-qf6PAqFEpRmAhlOEb6Zm8VIuhS0f0se-jnlBcKsYARTFDv-7nWfW58gbWPTrX7R-1GFcQn2Lr6Ay3YLPyHwmqUeYWsrjN-ZyLSP2yu_UlkTUCNGh_NjfsZekXriyFQyWxdpS4CeQy_4iwNYUK2j-RYEueXaqrN-39G0i5LmuDfD8J2WeHZkb68ugNO3lo1i-8kFpocoorp-RTep2YP0S4%3D&attredirects=0
- Velarde Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*. Volumen 15. Número 1. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Victoria Maldonado, J.A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho UNED*. Número 12. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view-File/11716/11163>

- Cerrillo Martín, Rosario. Camina Duantes, Asunción. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*. Volumen número veinte (20). número dos (2). Páginas 135 a 146. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11446>
- De Lorenzo, Rafael. (2014). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Páginas 73 a 89. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf
- Gómez Arango, Carmen. (2015). Los centros de apoyo a la integración en Asturias ¿recurso especializado para la inclusión de las personas con discapacidad? *Revista Asturiana de Terapia Ocupacional*. Páginas 11 a 16. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645433>
- Ley N° 361. Diario Oficial de la República de Colombia. Santa Fe de Bogotá D.C. Colombia. Febrero 7 de 1997. Páginas 1 a 17. Recuperado de: <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/361%2097.pdf>
- Ley N°1618. Diario Oficial de la República de Colombia. Bogotá D.C. Colombia. Febrero 27 de 2013. Páginas 1 a 27. Recuperado de: https://www.educacionbogota.edu.co/archivos/Temas%20estrategicos/banco_oferentes/2013/2012%20LEY%201618%20Derechos%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf
- Ministerio de Trabajo (Mintrabajo) (s.f.) *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ministerio de Trabajo (Mintrabajo) (2002). *Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Moreno, M. I. (2010) *La Magia de las Diferencias*. Edición de Alkosto. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/000013309cac861e4a15c>
- Rojas Riaño, H. E. Roa Carantón, J.S. (2010). Red de inclusión laboral para discapacitados cognitivos. Casos que muestran cómo hacerla posible. [Taller de grado]. *Pontificia Universidad Javeriana*. Bogotá, Colombia. Páginas 1-50. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9278/tesis363.pdf?sequence=1>
- Salazar Troconis, Ana Catalina. (2017). *Informe de gestión RECA (Red de empleo con apoyo) 2017*. Colombia. Páginas 1 a 7. Recuperado de: <http://www.recacolombia.org/assets/informegesti%C3%B3n-reca-2017-cst.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (s.f.) ¿Cómo abordar personas con *discapacidad en el SENA?*. Colombia. Páginas 1-6. Recuperado de: http://www.pactodeproductividad.com/foro/archivos/7357475537.52012-25interaccion_sena_personas_con_discapacidad.pdf
- Robles Sánchez, J. et al. (2015). "Discapacidad" cognitiva e intelectual. Recuperado de: <https://prezi.com/ikg4cz-w4svu/discapacidad-cognitiva-e-intelectual/>
- Miranda, P. (2017). *¿Qué es la discapacidad cognitiva?* Compañía periodística El Universal. México. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/que-es-la-discapacidad-cognitiva>