



REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

The management of technology in the employment integration of individuals with diverse abilities: a bibliographic analysis from a health and well-being perspective

La gestión de la tecnología en la inserción laboral de personas con capacidades diversas: un análisis bibliográfico desde una perspectiva de salud y bienestar

Matilde Bolaño García^{1,2}  

¹Universidad del Magdalena, Docente e investigadora de la Facultad Ciencias de la Educación. Santa Marta, Colombia.

²Universidad Simón Bolívar, Candidata a doctora en Gestión de la Tecnología y la innovación. Barranquilla, Colombia.

Citar como: Bolano Garcia M. La gestión de la tecnología en la inserción laboral de personas con capacidades diversas: un análisis bibliográfico desde una perspectiva de salud y bienestar. Salud, Ciencia y Tecnología. 2023;3:427. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023427>

Enviado: 09-06-2023

Revisado: 29-07-2023

Aceptado: 05-09-2023

Publicado: 06-09-2023

Editor: Dr. William Castillo González 

ABSTRACT

This article presents a bibliographic analysis that examines the significance of technology management in the occupational integration of individuals with diverse abilities, from a health and well-being perspective. Through the review of various documents, the study identifies how the appropriate implementation of technology can contribute to enhancing the quality of work life for this group of individuals, promoting their inclusion and well-being. Key interventions necessary for ensuring successful occupational integration are highlighted, with a focus on holistic and comprehensive development, as well as the importance of providing quality and relevant education. This health-oriented approach aims to foster an inclusive and equitable work environment, where the diverse abilities of each individual are recognized and valued.

Keywords: Management; Technology; Capacities; Labor; Insertion; Society.

RESUMEN

Este artículo presenta un análisis bibliográfico que examina la importancia de la gestión de la tecnología en la inserción laboral de personas con capacidades diversas, desde una perspectiva centrada en la salud y el bienestar. Mediante la revisión de diversos documentos, se identifica cómo la aplicación adecuada de la tecnología puede contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de este grupo de personas, promoviendo su inclusión y bienestar. Se destacan las intervenciones fundamentales necesarias para garantizar una inserción laboral exitosa, enfocadas en el desarrollo integral y holístico de los individuos, así como la importancia de brindar una educación de calidad y pertinente. Este enfoque saludable busca fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde se reconozcan y valoren las capacidades diversas de cada individuo.

Palabras clave: Gestión; Tecnología; Capacidades; Laboral; Inserción; Sociedad.

INTRODUCCIÓN

La diversidad es un concepto de gran complejidad el cual por sus diferentes connotaciones va más allá de la percepción física producto del color de piel, el acento o nacionalidad, existen un sinnúmero de diferencias de persona a persona, en ocasiones estas no repercuten en el desarrollo de sus actividades personales y laborales, sin embargo la discapacidad física, mental o cognitiva, si influyen en el desarrollo de los individuos, viéndose fuertemente eclipsados en un mundo diseñado en busca de la perfección y la estandarización.

En este panorama, la discapacidad deriva de la capacidad del individuo para llevar a cabo actividades en comparación con alguien cuenta con el pleno uso de sus facultades.⁽¹⁾ Por otra parte, esta percepción deriva

más en el desconocimiento.⁽²⁾ A esto se suma, quienes exponen que la igualdad es un derecho al cual se llega siempre que se garantice la inclusión.⁽³⁾

En concordancia con esto, la ONU manifiesta en el literal B (Derechos específicos), que las personas con discapacidad o trastornos mentales-cognitivos y minorías deben ser amparadas por sus respectivas entidades territoriales.⁽⁴⁾ Por lo cual se hace necesario identificar la importancia de la gestión tecnológica en la inserción laboral, así como su impacto en la vida de las personas con capacidades diversas. Lo cual es un llamado a los gobiernos para que velen por la equidad e igualdad de las personas con algún tipo de discapacidad, realizando inversiones, así como de investigaciones y acciones sociales en los campos referenciados a continuación.

Discapacidad, tecnología y acceso a la educación

La educación desempeña un papel fundamental en el empoderamiento y la participación social de las personas. La Ley 1618 de 2013 garantiza el acceso, la movilidad y la permanencia de las personas con capacidades diversas en las instituciones educativas.⁽⁵⁾ Se han realizado inversiones significativas en dispositivos, herramientas y plataformas para atender las necesidades particulares de esta población.⁽⁶⁾ Sin embargo, es necesario abordar el problema de fondo para lograr una sociedad equitativa, ya que la igualdad es un pilar fundamental.^(7,8)

Las necesidades específicas de apoyo educativo (NEE) deben ser identificadas en las instituciones para organizar planes de intervención que brinden una educación de calidad y pertinente.⁽⁹⁾ Estas personas requieren esfuerzos pedagógicos, económicos y conceptuales, así como una mayor cualificación docente y mejores infraestructuras.⁽¹⁰⁾ Existen dos tipos de NEE: las necesidades educativas especiales permanentes (NEEp) y las necesidades educativas especiales transitorias (NEET).⁽⁹⁾ La institución debe adaptarse a las necesidades del estudiante con NEE, asegurando su aprendizaje y empoderándolos para que sean autónomos y proactivos, sin importar sus limitaciones.^(11,12) En la que indistintamente de la capacidad diversa puedan las instituciones gestionar la tecnología y garantizar se pueden utilizar para aprender.^(2,6)

La educación, en combinación con la tecnología, tiene el potencial de superar las brechas existentes en la educación de calidad para la población con capacidades diversas. El uso de la tecnología mejora la práctica educativa y aborda las necesidades de apoyo educativo.⁽¹³⁾ Es necesario incentivar la capacitación y adaptación tecnológica de los docentes, quienes desempeñan un papel clave en la educación de los estudiantes.⁽¹⁴⁾

Inserción laboral y calidad de vida

Las personas con capacidades diversas tienen necesidades similares a las de las personas sin discapacidades, pero requieren enfoques adaptados para satisfacerlas de manera equitativa.⁽¹⁵⁾ En el ámbito laboral, es importante que los centros educativos y las empresas se adapten a las necesidades de esta población para contrarrestar la discriminación y la hostilidad empresarial que han enfrentado durante mucho tiempo.⁽¹⁶⁾

La inserción laboral se destaca como un proceso de integración equitativa en el empleo, que busca el desarrollo integral de las personas.⁽¹⁷⁾ Sin embargo, muchas empresas contratan a personas con discapacidad principalmente por los beneficios presupuestarios, y estas personas enfrentan dificultades para acceder a empleos dignos y bien remunerados debido a la falta de formación y competencias valoradas en el campo laboral.^(18,19)

Las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) revelan una brecha preocupante en la participación laboral de las personas con discapacidad. En 2022, la Tasa Global de Participación (TGP) para este grupo fue del 25,6 %, en comparación con el 66,0 % para la población sin discapacidad, lo que representa una diferencia significativa del 40,3 %.⁽²⁰⁾ Estas cifras reflejan la discriminación y el sesgo en la percepción de las habilidades y competencias de las personas con discapacidad por parte de las empresas y la sociedad en general. Esta actitud no solo estigmatiza a este grupo, sino que también perpetúa la precariedad económica y la insatisfacción de necesidades básicas.⁽²¹⁾

Estas condiciones pueden llevar a la falta de permanencia en el empleo, la insatisfacción laboral y un ambiente de trabajo poco saludable, lo que resulta en una calidad de vida indigna y la exclusión social.⁽²²⁾ Para abordar esta problemática, es necesario implementar cambios significativos que permitan visibilizar las necesidades de las personas con capacidades diversas y empoderarlas en su contexto.⁽²³⁾ Esto implica enfrentar la discriminación, el maltrato y la inequidad que enfrentan en la sociedad. Asimismo, se requiere realizar ajustes razonables para garantizar el acceso a empleos dignos⁽²⁴⁾ y trabajar hacia una sociedad más inclusiva y justa.

MÉTODO

El presente artículo se desarrolló bajo los parámetros del paradigma pos-positivista, método cualitativo sujeto a un estudio bibliográfico. Este diseño permite conocer el desarrollo de la literatura actual en realización a un fenómeno en específico.⁽²⁵⁾ Los variables de análisis orbitaron alrededor de gestión de la tecnología, inserción laboral y capacidades diversas, las cuales obedecen a la necesidad de identificar la importancia de la gestión tecnológica en la inserción laboral, así como su impacto en la vida de las personas con capacidades

diversas. Las bases de datos implementadas fueron, Scileo, Redalyc, Scopus, y el motor de búsqueda de Google Académico, del cual se extrajeron un total de 25 documentos, los cuales fueron analizados y compilados según la relación con las variables de estudio.

RESULTADOS

En la tabla 1 se aprecia en detalle la organización obtenida luego de las lecturas y filtros aplicados, brindando la posibilidad de exponer la situación estudiada desde una perspectiva más amplia. En ella se puede apreciar el tipo de abordaje, así como, los elementos tenidos en consideración, lo cual indica que el auge y la importancia a nivel internacional que subyace en la necesidad de trabajar para lograr una sociedad en la cual las diferencias sean la oportunidad para vislumbrar nuevos horizontes.

Tabla 1. Categorización de los documentos analizados

Variable	Documento
Gestión de la tecnología	Hernández, V. S., Castro, F. Z., Belda, R. F., & del Prat, J. J. B. (2006). Deficiencia, discapacidad y minusvalía auditiva.
	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). Programas para la inclusión digital.
	Tello, I., y Cascales, A. (2014). TIC para la Justicia Social.
	García, M. B., Acosta, N. D., & Castro, K. J. G. (2022). Aseguramiento del aprendizaje en la educación superior en medio de la nueva realidad.
	Tello Díaz-Maroto, I., y Cascales Martínez, A. (2015). Las TIC y las necesidades específicas de apoyo educativo: análisis de las competencias tic en los docentes.
Inserción laboral	Carrasco, M. B., Moreno, E. S., & Burgos, E. T. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.
	López-Castro, L., & García-Cabrera, A. (2013). Inserción laboral de jóvenes universitarios en España.
	Beyer, H., Fries, L., Montecino, S., Núñez, J., Peña, C., & Riesco, M. (2008). Igualdad de oportunidades. Anuario de Derechos Humanos.
	Cordero Gordillo, V. (2011). Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
	Martínez, J. A. G. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad.
	Corrales Rodriguez, Y, Guerrero Osorio, E y Salazar Rebolledo, L. (2022). Análisis y estado actual de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia. Institución Universitaria Antonio José Camacho.
	Mina, M. A., & Barzola, D. D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador.
	ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
Discapacidad	Ministerio de Educación Nacional. (2013). Ley 1618 de 2013
	Molina Béjar, R. (2006). Hacia una educación con igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.
	López, S. I. M., & Valenzuela, B. G. E. (2015). Niños y adolescentes con necesidades educativas especiales.
	Arévalo, J. P. (2001). Aproximación al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
	Booth, T. y Ainscow, M. (1998), De ellos a nosotros: un estudio internacional de inclusión en la educación. Londres, Routledge.
	Hochschild, A. R. (1997). The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. Holt Paperbacks.
	Reyes, U. (2015). Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
	Molina Béjar, R. (2006). Hacia una educación con igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.
	Lucho Gómez, N. E., & Rojas Becerra, L. E. (2020). Discriminación hacia las personas con discapacidad

Lo anterior descripción se complementa con los datos producto de la búsqueda realizada en Google Trends, donde se identifican las tendencias a nivel internacional sobre temáticas en particular, en este sentido, la variable gestión de la tecnología se respalda bajo el color azul, por otra parte, inserción laboral en color rojo, finalmente capacidades diversas color amarillo.

La figura número uno, es diciente en términos de relación y desarrollo mancomunado de los conceptos, pues permite trazar una línea en la cual las investigaciones y aproximaciones se dan a la par de las necesidades particulares de las personas en pro de conseguir una sociedad justa y equitativa. Esto resulta positivo no solo para las personas con capacidades especiales, sino también para sus familias y contexto.

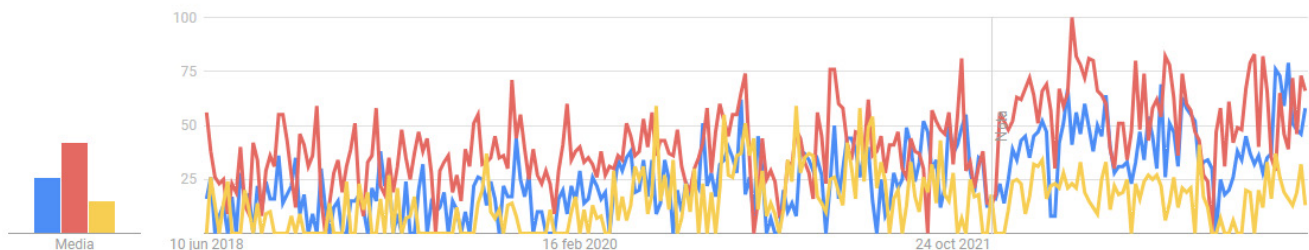


Figura 1. Desarrollo en el tiempo de las variables de estudio
Fuente: Google Trends

La gestión adecuada de la tecnología desempeña un papel fundamental en el desarrollo de actividades laborales y en el fortalecimiento de competencias para aquellos que enfrentan limitaciones físicas o cognitivas debido a circunstancias genéticas o externas. La tecnología, cuando se utiliza de manera correcta, tiene el potencial de suplir estas necesidades y brindar oportunidades en el campo laboral. Esto abre la puerta a la posibilidad de migrar hacia empresas comprometidas con el cambio, que adoptan un enfoque social y promueven la igualdad y la equidad. Sin embargo, es importante reconocer que la realidad dista mucho de la utopía descrita, ya que la discriminación se ha arraigado profundamente en la sociedad. Lamentablemente, estigmatizar y tener prejuicios hacia las personas con capacidades diferentes se ha convertido en una triste característica cultural aceptada.

DISCUSIÓN

La realidad laboral para las personas con capacidades especiales es una situación desafiante y discriminatoria. Se encuentran con un entorno diseñado para excluir las diferencias, donde la infraestructura a menudo no se adapta a sus necesidades. Además, sus competencias son marginadas y pueden enfrentarse a salarios mal remunerados y a ocupar puestos que no se correlacionan con sus habilidades. Este escenario refleja la falta de inclusión y el trato injusto que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es alentador observar iniciativas positivas que buscan abordar estos desafíos. Los planteamientos orientados a comprender el contexto de desarrollo y a brindar acompañamiento son pasos importantes hacia una mayor inclusión laboral. Autores como López-Castro y GCA (2013) han resaltado la importancia de programas y políticas gubernamentales que apoyen la inserción laboral de los jóvenes universitarios con discapacidad en España.

Sin embargo, para lograr un cambio significativo, estas iniciativas deben ir más allá de los discursos y convertirse en acciones concretas. Es necesario implementar políticas laborales inclusivas, que promuevan la igualdad de oportunidades y que penalicen la discriminación laboral. Asimismo, se requiere una mayor conciencia y sensibilización por parte de la sociedad en general para superar los estereotipos y prejuicios que dificultan la integración laboral de las personas con capacidades especiales.

CONCLUSIONES

La inclusión de personas con capacidades especiales en el ámbito laboral es un desafío que requiere un enfoque integral y acciones tanto desde el ámbito científico como gubernamental. Es evidente que existen barreras estructurales y culturales que dificultan su plena participación en el empleo. La falta de infraestructura adecuada y la subestimación de sus competencias son obstáculos significativos que limitan su acceso y progreso profesional.

Es imperativo que se realicen esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, garantizando el acceso equitativo a la educación, la formación y el empleo. Esto implica la implementación de políticas y programas que fomenten la inclusión y eliminen las barreras físicas y sociales que dificultan la participación plena de las personas con capacidades especiales.

La gestión adecuada de la tecnología desempeña un papel fundamental en el desarrollo y la capacitación

de las personas con capacidades especiales. La tecnología puede ser una herramienta poderosa para suplir necesidades específicas y facilitar la adaptación de los entornos laborales a las capacidades individuales. Es esencial garantizar el acceso y la formación en el uso de tecnologías accesibles, lo que permitirá a las personas con capacidades especiales aprovechar su potencial y desempeñarse en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Además, es importante abordar los estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad con respecto a las personas con capacidades especiales. La discriminación y la falta de comprensión sobre sus habilidades y contribuciones pueden perpetuar la exclusión y limitar las oportunidades de empleo. Es necesario promover una mayor sensibilización y educación para fomentar una cultura de inclusión y respeto hacia todas las personas, independientemente de sus capacidades.

En última instancia, la inclusión de personas con capacidades especiales en el ámbito laboral no solo es un imperativo ético, sino que también representa un beneficio para la sociedad en su conjunto. Al aprovechar el potencial y las habilidades de todas las personas, se promueve la diversidad, la innovación y el desarrollo sostenible. Es necesario continuar impulsando iniciativas y colaboraciones entre diferentes actores, incluyendo a los sectores científico, gubernamental y empresarial, para lograr avances significativos en la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vanesa Santos Hernández FZCRFBYJJBdP. Auditory impairment, disabilities and handicaps. Spanish Journal of Audiology. 2006; 3(1).
2. Blanco Carrasco M, Sánchez Moreno E, Tallón Burgos E. La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. EBSCO Industries, Inc. 2019; 3(2).
3. López-Castro L. Inserción laboral de jóvenes universitarios en España. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 2013; 19(2).
4. ONU. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Paz, dignidad e igualdad; 2006.
5. Nacional. MdE. Ley 1618 de 2013. 2013.
6. Comunicaciones. MdTdllyl. Programas para la inclusión digital. 2022.
7. Molina Béjar R. Hacia una educación con igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Revista de la Facultad de Medicina. 2006; 52(2).
8. Beyer H. Igualdad de oportunidades. Anuario de Derechos Humanos. 2008; 4.
9. López SIM. Niños y adolescentes con necesidades educativas especiales. Revista Médica Clínica Las Condes. 2015; 26(1).
10. Arévalo JP. Aproximación al alumnado con necesidades especificadas con necesidades específicas de apoyo educativo. 1st ed. Benito S, editor. Madril: Visión Libros; 2001.
11. Booth T. A partir de ellos a nosotros: Un estudio internacional de la inclusión en la educación. Londres: Routledge. 1998; 1(2).
12. García MB. Aseguramiento del aprendizaje en la educación superior en medio de la nueva realidad. CIMTED. 2022.
13. Tello I,yCA. TICpara la Justicia Social. Quaderns Digital. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. 2014; 12(3).
14. Castro KJG, García MB, Ropain NPV. Levels of technological competence in the use of social networks among teachers in Santa Marta. Metaverse Basic and Applied Research 2023;2:27-27. <https://doi.org/10.56294/mr202327>.
15. Tello Díaz-Maroto I. Las TIC y las necesidades específicas de apoyo educativo: análisis de las competencias

tic en los docentes. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. 2015; 18(2).

16. Gordillo VC. Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. 1st ed. Valencia: Tirant lo Blanch; 2011.

17. Martínez JAG. LOS AJUSTES RAZONABLES COMO MEDIDA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Revista De Derecho. 2022; 23(1).

18. Corrales Rodriguez YTGOESRLD. Análisis y estado actual de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia. Repositorio Uniajc. .

19. Hochschild AR. When work becomes home and home becomes work. California Management Review. 1997; 39(4).

20. SASSEN S. Expulsiones: brutalidad y complejidad en la economía global. 1st ed. Buenos Aires: Katz editores; 2015.

21. Catrambone R, Ledwith A. Enfoque interdisciplinario en el acompañamiento de las trayectorias académicas: formación docente y psicopedagógica en acción. Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria 2023;3:50-50. <https://doi.org/10.56294/ri202350>.

22. [DANE] DANdE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Octubre - diciembre 2022, Mercado laboral población en condición de Discapacidad Trimestre octubre - diciembre 2022. Trimestral. COLOMBIA: DANE, DANE; 2023.

23. Guglielmelli M. Salud laboral, género e interdisciplina: el estudio del proceso de trabajo en un grupo de emprendedoras asociativas de la economía popular. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023;2:125-125. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023125>.

24. Urquía RP. Metodología de Empleo con Apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. 1st ed. San Millan: Elibro Catedra; 2015.

25. Mina MA,&BDD. Discriminación laboral en Ecuador. Universidad Agraria del Ecuador. revista ESPACIOS. 2018; 39(32).

26. Torreblanca EAM, García MB. Use of Wayuu myths and legends supported by multimedia applications to strengthen reading and writing skills. Metaverse Basic and Applied Research 2023;2:28-28. <https://doi.org/10.56294/mr202328>.

27. Molina Béjar R. Hacia una educación con igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Revista de la Facultad de Medicina. 2006; 54(2).

28. Lucho Gómez NERBLE. Discriminación hacia las personas con discapacidad: una revisión sistemática. Repositorio de la Universidad César Vallejo. 2020.

29. Guirao Goris SJA. Utilidad y tipos de revisión de literatura. Ene. 2015; 9(2).

30. Salgueiro TA, Caramés MA, Larrosa PNF. Automatización de los procesos cognitivos mediados por los sistemas sociales. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023;2:77-77. <https://doi.org/10.56294/sctconf202377>.

31. Bolaño García, M. (2022). Tecnologías educativas para la inclusión. Editorial Unimagdalena.

FINANCIACIÓN

Agradezco al Ministerio de Educación Nacional (MEN) por su apoyo a través de la convocatoria del 909, la cual me brindó la oportunidad de beneficiarme y desarrollar la presente investigación doctoral.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Matilde Bolaño García.

Investigación: Matilde Bolaño García.

Metodología: Matilde Bolaño García.

Redacción - borrador original: Matilde Bolaño García.

Redacción - revisión y edición: Matilde Bolaño García.