

**EXPERIENCIAS SUBJETIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD (PCD) EN LA CIUDAD DE MANIZALES**

INFORME DE PASANTÍA PRESTANDO POR:

JUAN CAMILO ARISMENDI MORENO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
SOCIÓLOGO**

ASESOR: MG. FABIAN HERRERA MORALES

**UNIVERSIDAD DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE SOCIOLOGIA**

2023

Dedicatoria

Desearía dedicarle este trabajo de grado a muchas personas importantes en mi vida, las cuales me acompañaron durante todo este largo camino, pero, me es imposible desligarme de que este recorrido estuvo atravesado por uno de los acontecimientos más tristes de mi vida, la pérdida de mi abuelo materno. Mi abuelo, quien, dada la ausencia de un padre, me brindo desde pequeño las enseñanzas que cualquier persona quisiera tener, el ejemplo y la fuerza de combatir las adversidades que representa el estar vivo. Mi abuelo, un hombre que no se dejaba apaciguar por ninguna circunstancia, siempre veía lo positivo y así fue hasta sus últimos días, procuró vivir con pocas cosas materiales, pero con mucha felicidad, disfrutando de los pequeños detalles de la vida, todas estas enseñanzas las llevaré siempre conmigo, como un tatuaje sin tinta. Quisiera decir tantas otras cosas que en el momento no caben entre estos párrafos, aún recuerdo el sonido de tu máquina de escribir. A ti abuelo, te dedico este trabajo, sin tu ayuda no habría sido el profesional en el que espero convertirme, por todo esto, agradezco a la vida y al azar del universo haberte tenido como mi padre, hasta siempre.

Resumen

Este proyecto trata principalmente sobre las experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad en Manizales, esto con el propósito de examinar la situación laboral de esta población, las cuales deben enfrentarse a un mercado laboral que exige la productividad y eficiencia por encima de todo, cuestión de complejidad para dichas personas que además de su discapacidad deben lidiar con una serie de estigmas presentes en la sociedad acerca de sus capacidades como seres humanos. Por lo tanto, en este proyecto confluyen las subjetividades de algunas personas con discapacidad respecto a sus experiencias en el campo laboral, lo cual incluye los obstáculos y barreras que presentan estas personas para acceder a un empleo, así como las motivaciones que los llevan a querer enfrentar estos obstáculos y lograr demostrar sus habilidades y capacidades en una empresa o trabajo. De la misma manera, se incluyen las experiencias en términos de contratación de algunas empresas abiertas a procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de demostrar cómo han vencido los temores que representa contratar una persona con discapacidad y de qué forma han logrado implementar un espacio laboral propicio para los trabajadores con discapacidad, es decir un ambiente de inclusión. Por último, de acuerdo con la experiencia del investigador, se identificarán los mayores problemas que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, así como algunas de las posibles soluciones a estas dificultades, con el objetivo de fomentar la inclusión laboral de esta población.

Palabras clave: discapacidad, trabajo, empresas, inclusión, estigma

Contenido

Introducción.....	1
Capítulo I	
Sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad o diversidad funcional	
Un estado del arte.....	3
1.1 Estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad	3
1.2 Barreras u obstáculos al acceso laboral de las personas con discapacidad	6
1.3 Procesos de sensibilización en la inclusión laboral de personas con discapacidad	8
1.4 Planteamiento del problema	10
Capítulo II	
Discapacidad: Una sociedad incapacitante	
Un marco teórico.....	14
2.1 ¿Qué es la discapacidad?	14
2.2 Tipos de discapacidad	15
2.3 El estigma de las personas con discapacidad y obstáculos sociales	16
2.4 El bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida de las personas con discapacidad	18
2.5 Imaginarios deshumanizantes sobre la discapacidad	20
2.6 Nuevas concepciones sobre la discapacidad.....	22
Capítulo III	
Marco normativo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.....	25
3.1 Marco normativo del Ministerio del Trabajo sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	25
3.2 Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad del Ministerio del Trabajo.....	26
3.3 Política pública de discapacidad de Manizales.....	28
Capítulo IV	
Apuesta metodológica.....	30
4.1 Preguntas y objetivos.....	30
4.2 Metodología.....	30
4.3 Método.....	31
4.4 Técnicas e instrumentos de investigación	32
Capítulo V	
Hallazgos sobre experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad en Manizales..	34

5.1 Experiencias laborales de personas con discapacidad en Manizales	34
5.2 Experiencias de empresas en términos de contratación a personas con discapacidad en Manizales.....	39
Recomendaciones y Conclusiones	50
Conclusiones.....	50
Recomendaciones para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad	52
Anexos.....	55
Formato de entrevista aplicado a los empleadores	55
Consentimiento informado para las personas entrevistadas	56
Bibliografía	59

Introducción

El siguiente informe de pasantía titulado: *Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales*. Se propone desarrollar el proyecto requerido por el Ministerio del Trabajo – Seccional Caldas de acuerdo con la temática que se planteó desde esta institución a realizar como pasantía. La problemática planteada fue indagar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad, más específicamente en lo relacionado con la poca empleabilidad que da el sector empresarial a esta población. Así pues, las motivaciones detrás de la realización de este proyecto se hallan en indagar acerca de un tema que no ha sido tan ampliamente trabajado por la sociología, como lo es la discapacidad, cuestión que ha sido más estudiada por áreas como la medicina y psicología. A continuación, se da una breve explicación acerca de qué compondrá cada capítulo de este proyecto.

El primer capítulo se propone desarrollar un estado del arte basado en investigaciones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dichas investigaciones no serán mayores a los 10 años de antigüedad, esto con la intención de generar unas bases de carácter investigativo que permita darle un mayor sustento a la elaboración de este proyecto, asimismo en este capítulo se incluye el planteamiento del problema como una forma de justificar por qué es pertinente preguntarse sobre el fenómeno en cuestión.

Continuando con lo anterior, el segundo capítulo abre el debate acerca de la discapacidad, elaborando así un marco teórico con la intención de analizar y reflexionar algunos de los aspectos a tenerse en cuenta al abordar a las personas con discapacidad y la concepción de estas dentro de la sociedad. En especial se hace alusión a el estigma de que hay sobre esta población, tomando como principal referente teórico a Erving Goffman, reconocido sociólogo de la escuela de Chicago.

Como tercer capítulo se encuentra el marco normativo, dicho marco se realiza en torno a las principales normativas existentes en Colombia que regulan los derechos de las personas con discapacidad, en especial el acceso a un trabajo. Además, se hace referencia a la guía de inclusión laboral del Ministerio del Trabajo a nivel nacional desde la cual se pretende informar a los empleadores acerca de cómo llevar a cabo procesos de inclusión laboral de esta población, por último, se mencionan las políticas públicas de discapacidad de la ciudad de Manizales con la intención de indagar acerca de cómo se pretende atender el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

El cuarto capítulo de este proyecto trata sobre la metodología utilizada para el desarrollo de este proyecto, lo cual incluye la creación de la pregunta y objetivos que guiarán este trabajo, así como el paradigma en el que se enmarcó este proyecto. También, se define el método utilizado para acercarse al fenómeno social de la discapacidad y el trabajo, además de las técnicas e instrumentos que fueron necesarios para recolectar la información en el campo.

Posterior a esto, el quinto capítulo se propuso desarrollar lo referente a los hallazgos, los cuales parten del trabajo realizado en campo, dicho campo incluye el acercamiento directo con las personas con discapacidad que desearon participar en este proyecto, con ellas se conversó acerca de su experiencia subjetiva en el campo laboral. Asimismo, este capítulo incluye el contacto con algunas empresas de la ciudad de Manizales que fueron seleccionadas dado que han tenido la experiencia en términos de contratación de personas con discapacidad, cabe resaltar que todos estos hallazgos fueron sujetos a la interpretación y análisis del propio investigador.

Para finalizar, el sexto capítulo se propone realizar las conclusiones en las cuales desembocan los temas más relevantes encontrados durante la elaboración del proyecto, esto incluye tanto la identificación de una serie de problemáticas en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como las posibles soluciones para ello.

Capítulo I

Sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad o diversidad funcional

Un estado del arte

El presente capítulo expone algunos trabajos, artículos e investigaciones que tratan principalmente sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad o en un término de uso académico la *diversidad funcional*. También se hace una revisión sobre algunas de las posibles estrategias de inclusión laboral a personas con discapacidad, así como los obstáculos y barreras que existen a la hora de permitir una mayor accesibilidad al empleo para este colectivo, además se hace referencia a los procesos a seguir para sensibilizar a las empresas para que contraten personas con discapacidad. Por último, este capítulo contiene el planteamiento del problema, necesario para informar acerca del fenómeno en cuestión.

1.1 Estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Campos (2022) afirma que una de las primeras estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad es que debe haber una cultura y ambiente laboral inclusivo, en el cual haya un mínimo conocimiento acerca del personal de la empresa frente a las personas con discapacidad, a través de talleres que se hagan con todo el personal de la empresa, con el fin de informar cómo deben relacionarse con las personas con discapacidad que vayan a trabajar allí, logrando mayor empatía y una cultura inclusiva dentro del ambiente laboral. Así mismo, el autor, establece que, también es necesario que dentro de la empresa se cuente con un personal de apoyo ya sea interno o externo a la misma, para que ayude a una mayor adaptación de la persona con discapacidad al medio laboral. Otro de los aspectos que se informan en esta investigación, es hacer un seguimiento al desenvolvimiento de la persona con discapacidad en su función como trabajador para verificar cómo va su proceso, analizando entre otros puntos, la salud mental del empleado con discapacidad, esto con el fin de que el ambiente laboral esté siendo saludable en todos los sentidos para la persona con discapacidad.

Asimismo, Gómez, Pérez et al (2020) construyen un artículo sobre las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para vincularse a un empleo, asimismo como las posibles estrategias para generar inclusión laboral a las personas con discapacidad. En este artículo se llega a la conclusión de que si bien, hay iniciativas legales establecidas en Colombia para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario que este sea regulado, ya que por sí mismo

no ha sido suficiente, se dice que es importante generar obligaciones para las empresas, además de incentivar a los trabajadores y empresas que logran superar los obstáculos de accesibilidad laboral de las personas con discapacidad. Finalmente, el artículo plantea la necesidad de construir puentes de carácter educativo y empresarial que no solamente fomenten la accesibilidad al empleo de personas con discapacidad, sino que también permitan generar condiciones de permanencia y seguimiento a esta población en cuanto a la materia laboral.

Igualmente, Igirio, Marcucci et al (2021) realizan un artículo en el cual los autores se proponen analizar la evolución de una de las estrategias de inclusión laboral a personas con discapacidad más usadas a nivel internacional, *el empleo con apoyo*, estrategia que ha influenciado la normatividad jurídica de Colombia en cuanto a este fenómeno. En ese orden de ideas, el artículo presenta al empleo con apoyo como una estrategia viable para generar inclusión laboral a las personas con discapacidad en Colombia, el empleo con apoyo se define como una herramienta que puede ser usada para generar un ordenamiento jurídico con el fin de superar los obstáculos que existen en la sociedad frente a los trabajos que pueden ejercer las personas con discapacidad. El empleo con apoyo hace uso de valores como la confianza, la capacidad, potencial y el apoyo oportuno hacia el colectivo de personas con discapacidad. Sin embargo, se informa en el artículo que a pesar de que la normativa jurídica de Colombia como es la ley estatutaria 1618 de 2013 que toma como base la estrategia de empleo con apoyo, existe un vacío que logre materializar realmente las estrategias de inclusión laboral, esto debido a que los lineamientos no son lo suficientemente claros para que permitan una regulación del efectivo acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Para el trabajo realizado por el Colectivo Ioé (2013) la necesidad de abordar la diversidad funcional no debe ser a partir del aspecto individual, sino que es pertinente modificar el contexto social que hace que las diferencias entre las personas sean una fuente de exclusión social. En cuanto al ámbito laboral, se menciona que se necesita promover un reparto equilibrado del empleo para que este llegue a todas las personas que estén capacitadas y dispuestas a trabajar, incluidas las personas con diversidad funcional, lo cual conlleva a que se deban adaptar los puestos de trabajo y las modalidades de contratación que sean las más adecuadas para esta población, como por ejemplo jornadas reducidas o de tiempo parcial, fórmula que en el contexto español es subutilizada. Por último, se concluye que es importante fortalecer la participación de las personas con diversidad funcional en la vida comunitaria y en la sociedad política, con el fin de que puedan convertirse en

sujetos activos, tanto individual como colectivamente, consolidando así sus proyectos de vida y de sociedad.

En cuanto al aspecto corporativo, se halló una investigación que entrevistó a empresas importantes a nivel nacional en la ciudad de Medellín como lo son Securitas, Sodimac Homecenter y Alkosto, según Esmeral y Sánchez (2022) se sacaron tres conclusiones principales de la misma. En primer lugar, se determinó que, aunque hay empresas que llevan un largo recorrido implementando la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, es necesario establecer estrategias que permitan que otras empresas participen también de este proceso. También se destacó el papel de las fundaciones de personas con diversidad funcional que juegan un rol muy importante para generar una mayor comprensión de los derechos laborales de esta población.

Como segundo elemento, de la anterior investigación se evidenció que no sólo es necesario que las empresas conozcan los procesos de inclusión, sino que también la sociedad misma tiene que participar de esto, con el propósito de derribar los prejuicios que hay a la hora de contratar personas con diversidad funcional.

Y como último punto de conclusión de acuerdo con Esmeral y Sánchez (2022) se encontró que, aunque no todas las personas conocen los procesos de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional llevados a cabo con las empresas, si es un factor determinante a la hora de acceder a los productos y servicios en el caso de la gente que está informada respecto a esto. Por lo cual, el argumento de que esta inclusión genera una imagen positiva para la empresa ante la sociedad cobra un gran peso, ya que a través de las encuestas que se realizaron en esta investigación se encontró que las personas con diversidad funcional aportan un valor añadido a las empresas, convirtiéndose en un papel muy importante de las mismas.

Siguiendo con lo anterior, se encontró otro trabajo que hace alusión a las estrategias que deben tenerse en cuenta para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional. Rodríguez (2017) hace una investigación en la que se pudo evidenciar que la forma más efectiva para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional fue mediante la medición de actitudes antes y después de la intervención, una medición basada en información previa al contacto directo. Se resalta que la información que se brinda en un contexto organizacional debe contener una riqueza inclusiva importante, ya que ofrece un aspecto positivo a la diversidad. Por último, Rodríguez (2017) puso en evidencia que es urgente hacer una intervención en los contextos laborales, pero esto

acompañado de los procesos organizacionales, debido a la poca repercusión que se ha tenido en estos, para así lograr un plan de acción que permita vislumbrar la necesidad de generar inclusión sociolaboral de las personas con diversidad funcional, partiendo de que la exclusión comienza desde la sociedad misma.

1.2 Barreras u obstáculos al acceso laboral de las personas con discapacidad

Como primer elemento, González, Márquez et al (2017) al analizar estadísticas que evidencian la dificultad de las personas con diversidad funcional para acceder al mercado laboral, decidieron plantear la siguiente pregunta: ¿por qué no se contrata a personas con discapacidad? ¿y por qué se debería contratar a este colectivo? La respuesta la contestan a través de un estudio llamado *“Estudio de la situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes”* realizado por Fundación Manpower y la Fundación ONCE en el 2014. En el cual se llega a la conclusión que, hay tres razones por las cuales no se contrata a esta población. En primer lugar está la falta de iniciativa de los empresarios de querer incorporar en su plantel a este colectivo, en segundo lugar está el miedo y la desinformación respecto a las aptitudes con las que cuentan las personas con diversidad funcional, ya que no saben qué tipos de discapacidades existen y además tampoco son conscientes de cómo adecuar el espacio de trabajo y por último, se encuentra la imagen previa que se tiene de las personas con diversidad funcional, ya que hay un miedo, desinformación y estigma respecto a este colectivo. Además, también se concluye que los beneficios económicos y tributarios que se les da a las empresas al contratar personas con diversidad funcional no es un elemento de peso que motive a las empresas para generar inclusión laboral de esta población.

Continuando con los trabajos respecto a las barreras al acceso laboral que tienen las personas con diversidad funcional, Rubio (2021) menciona que los triunfos en el mercado laboral están directamente relacionados con el origen familiar o el nivel de estudios, ya que estos factores son los que más influyen en la desigualdad social de las personas con diversidad funcional. Rubio resalta que los factores que imposibilitan a las personas con diversidad funcional el acceso al mercado laboral son los siguientes: La ignorancia que rodea a la sociedad de la gran virtud que poseen estas personas. Las escasas oportunidades que les ofrece la sociedad para demostrar su gran capacidad en los diferentes ámbitos. Como último aspecto, las personas con diversidad funcional

no reclaman sus derechos y la oportunidad de introducirse al mundo laboral como otros ciudadanos.

El artículo construido por Forero, Lemir, et al (2022) pregunta a las personas con diversidad funcional un aspecto clave: “¿Cómo ha sido su proceso de vinculación laboral?”¹ a lo cual todas las personas respondieron que nunca han tenido un contrato laboral de manera oficial y asimismo los trabajos en los cuales han estado, fueron todos informales o han trabajado para un tercero en el área de la manufactura. También manifestaron que hacían sus propias artesanías para venderlas y poder trabajar de cuenta de ello. Otra de las preguntas importantes en esta investigación fue la siguiente:

“¿En algún momento se ha sentido discriminado por ser parte de la población con diversidad funcional auditiva?”. Siendo la respuesta afirmativa, ya que alegan que hay discriminación y señalamientos que son constantes hacia sus personas. Así lo demuestra lo que dijo uno de los entrevistados: “Hay personas que realizan burlas, lo discriminan, no lo valoran. Y los hacen sentir menos, no existe equidad. Como no existe una educación frente al lenguaje de señas, existe una discriminación por la barrera de la comunicación” (Forero, Lemir y Pulido, 2022, p.14)

Además, Forero, Lemir, et al (2022) afirman que se demostró la existencia de dos barreras a la hora de permitir la inclusión laboral de personas con diversidad funcional auditiva. Primero, existe poca educación respecto al lenguaje de señas por parte de la gente del ambiente laboral, lo cual impide que haya una buena comunicación. Segundo, el sector empresarial tiene miedo o desinterés frente a contratar personas con diversidad funcional auditiva, ya que no quieren adaptar los espacios laborales o los programas de las empresas para que estas personas puedan estar cómodas dentro de la organización y puedan desempeñar su papel de manera apta. Los autores mencionan que, debido a todos estos obstáculos, se señala que las personas con diversidad funcional auditiva prefieren satisfacer sus necesidades laborales a través de sus propios emprendimientos, ya que les da más seguridad y no estarán expuestos a la discriminación y estigmatización.

Finalmente, el trabajo de Bejarano (2016) es de importancia ya que tiene unos objetivos específicos similares a este proyecto, del primer objetivo identificó que uno de los principales obstáculos que

¹ (Forero, Lemir y Pulido, 2022, p.14)

enfrentan las personas con diversidad funcional cognitiva es el hecho que la sociedad en general desconoce sus capacidades como fuerza de trabajo que se puede ofrecer al mercado laboral, entre estos aspectos se encuentra el miedo generalizado de los empresarios a la hora de contratar esta población, siendo necesario que las organizaciones estén informadas para que se pueda lograr una eficaz inclusión laboral.

El segundo objetivo concluye que hay una gran necesidad de sensibilizar al sector empresarial sobre los casos exitosos que han dado fruto las personas con diversidad funcional en sus papeles laborales, importante para generar una cultura inclusiva.

El tercer y último objetivo evidenció que, aunque existe una política de inclusión a nivel nacional en Colombia, esta se ha desarrollado de manera muy lenta y por lo cual no se ha podido implementar de manera adecuada.

Se encontraron aspectos positivos en la investigación de Bejarano (2016). Cuando una persona con diversidad funcional cognitiva logra ocupar un cargo de trabajo formal, ayuda a que se responsabilice y logre desarrollar sus capacidades de una mejor manera, es decir que es necesario brindar la oportunidad de un empleo. Por último, se propone una recomendación a investigaciones futuras, se informa que es necesario utilizar un lenguaje incluyente que fomente las capacidades de las personas, ya que este lenguaje respeta las diferencias y destaca que la verdadera ayuda es procurar que se dé la igualdad de oportunidades.

1.3 Procesos de sensibilización en la inclusión laboral de personas con discapacidad

El trabajo realizado por Carrizosa y Sesé (2014) determina que es necesario buscar las actividades que las personas con diversidad funcional puedan desarrollar sin problema, además de buscar ayudas de carácter tecnológico, corporativo o personal para esta población. Señalan que es importante acabar con el desconocimiento que tienen las empresas a la hora de contratar una persona con diversidad funcional, ya que, aunque haya ventajas económicas al fomentar la inclusión laboral de esta población, las políticas internas de las empresas terminan nublando estos atractivos y llevando a que las empresas no den los pasos necesarios y así mismo estas compañías no están lo suficientemente sensibilizadas. El impacto que se genera en una empresa al incorporar la diversidad funcional en su plantel va más allá de los beneficios económicos y tributarios que se dan de manera legislativa, ya que se fortalecen las políticas organizacionales de las mismas.

En ese sentido, Rubio (2021) menciona que la responsabilidad social corporativa, como herramienta para la inclusión laboral es de mucha ayuda, ya que se tiene como objetivos mejorar el entorno y conseguir que en la empresa se lleven a cabo términos de igualdad, justicia o sostenibilidad. Se resalta la importancia para la empresa de diversificar el personal, ya que esto permite que la empresa se vuelva más competitiva, debido a que no todos “navegan” en la misma dirección, esto impide que haya un estancamiento en la productividad de la empresa.

A su vez Reyes y Torres (2019) mencionan algunos puntos clave a la hora de hablar del proceso de sensibilización para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional. El factor familiar es determinante para esta inclusión laboral, ya que es algo que los ayuda a sentirse aceptados y menos estigmatizados. En el caso peruano, se resalta que este país cuenta con 3 millones de personas con diversidad funcional, entre las cuales la mayoría se encuentran por debajo de la media en cuanto a posición social, por lo cual esta población es objeto de vulnerabilidad lo cual afecta directamente su condición laboral. Además, a pesar de los avances legislativos en cuanto a la calidad de vida de personas con diversidad funcional, los objetivos aún están lejos de alcanzarse. En la revisión de experiencias mundiales de inclusión laboral de personas con diversidad funcional, se destaca que esto agrega un gran valor añadido a las corporaciones que implementan esta inclusión y aunque las estrategias de inclusión han sido acciones positivas, en las empresas aún hay un desconocimiento frente a la diversidad funcional.

Por último, Reyes y Torres (2019) agregan que la cultura organizacional es un punto central para fomentar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, ya que de esta depende la identidad de la empresa, por lo cual es de vital importancia fortalecerla. Asimismo, los autores alegan que, aunque haya un ambiente laboral saludable y una cultura corporativa fuerte, es contradictorio el hecho de que por lo general las personas con diversidad funcional no tienen la oportunidad de ascender de cargo laboral en las empresas, siendo la educación un factor determinante en este sentido.

Castañeda, Cristancho, et al (2018) desde el punto de vista corporativo concluyen que las empresas que contratan personas con diversidad funcional obtienen un doble beneficio, ya que no es solamente el tributario, sino que también tienen un impacto social a través del cual adquieren un reconocimiento social positivo. La responsabilidad social como uno de los argumentos clave para la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, ya que se genera el alcance pleno de

sus derechos, las oportunidades y se garantiza la participación. Las empresas que fueron entrevistadas para este artículo manifestaron que uno de los motivos que no los anima para contratar personas con diversidad funcional es que desconocen los beneficios tanto tributarios, como sociales que se adquieren cuando generan inclusión laboral de esta población vulnerable. También hay un claro miedo acerca del conocimiento que se tiene acerca de las capacidades laborales que pueda tener una persona en condición de diversidad funcional, por lo cual se concluye que es necesario un cambio de mentalidad en el sector empresarial.

Finalmente, Castañeda, Cristancho, et al (2018) afirman que los empleadores que sí han realizado el proceso de inclusión laboral de personas con diversidad funcional cumplen con un modelo que propone reconocer las capacidades, los beneficios, las ventajas y desventajas que trae para la empresa generar esta inclusión. Estas empresas se presentan como un ejemplo sobresaliente, ya que al permitir la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional visibilizan las competencias y aptitudes que estas personas poseen. Las empresas deben tener en cuenta los lineamientos de las políticas de inclusión laboral de esta población, para así promover las oportunidades y condiciones laborales dignificantes, permitiendo que éstas puedan acceder a un empleo y por ende tener una mejor calidad de vida.

1.4 Planteamiento del problema

Es bien sabido que históricamente las personas con discapacidad han sido discriminadas y excluidas de las múltiples esferas que componen a la sociedad, pero en especial del ámbito laboral. Este último juega un papel fundamental, ya que es la forma en la cual una persona logra obtener los medios para subsistir, más aún en una persona que no cuenta con las oportunidades necesarias debido a su condición. En Colombia según el DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (2021) hay 2,07 millones de personas con discapacidad lo que representa el 4.5% de la población total; de estas personas 1,9 millones están en edad de trabajar, sin embargo, las personas con discapacidad sólo representan el 1.9% de la fuerza laboral total del país. (DANE, 2022)²

Continuando con lo anterior, entre abril y diciembre del 2021 sólo el 21.9% de las personas con discapacidad participaron de la fuerza laboral, comparado al 63.6% de las personas sin discapacidad que participaron de esta, lo anterior sin dudas demuestra que existe una brecha para

² Datos obtenidos de: Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia, 2022

la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además de esto, las personas con discapacidad en una escala de satisfacción muestran que en un 42.0% se encuentran en insatisfacción frente a su situación laboral, diferente a las personas sin discapacidad, las cuales están insatisfechas en un 23.5%. (DANE, 2022) ³

Según Díaz y Ferreira (2008)⁴ la discapacidad entendida en términos sociológicos se refiere a personas que están dentro de un colectivo que posee condiciones de existencia relativamente homogéneas debido a las imposiciones de las cuales son objeto por los entornos en los que conviven, esto quiere decir que estas personas en su esencia no son homogéneas, sino que la homogeneidad de sus condiciones de existencia es impuesta por la sociedad misma que las reduce a la categoría de personas con discapacidad. Asimismo, la discapacidad no consiste en un sustrato fisiológico deficiente, sino que está inmersa en unas estructuras sociales que no tienen en cuenta las necesidades reales de las personas con discapacidad, debido a esto, se ven marginadas y excluidas de la vida colectiva.

Para erradicar la estigmatización y exclusión es importante examinar las diferentes formas que se utilizan en la cotidianidad para llamar a una persona con discapacidad, aludiendo a términos como “minusválido”, “invalido”, “discapacitado”, entre otros nombres que en algún momento de la historia fueron usados para denominar a las personas con discapacidad, en la actualidad es probable seguir escuchando estas denominaciones, dicha población reclama que se les llame personas con discapacidad, haciendo énfasis en la palabra “persona” para situarlos como miembros plenos de la sociedad.

Desde otra perspectiva, de acuerdo con Díaz y Ferreira (2008) hay discusiones acerca del concepto de diversidad funcional que pretende dar un sentido que no comienza por señalar una carencia, sino que demuestra un desenvolvimiento cotidiano, una funcionalidad que es diferente a como se suele considerar como lo usual. Dicho, en otros términos, la palabra discapacidad parte de una “insuficiencia”, mientras que la diversidad funcional parte de una “originalidad”. Lo más importante del concepto de la diversidad funcional es que se origina a través de un colectivo de personas con discapacidad que de manera autónoma rechaza las imposiciones y quieren reconocerse por lo que son y no por lo que carecen, reclamando así sus derechos como seres

³ Datos obtenidos de: Población con discapacidad y Bienestar Subjetivo, 2022

⁴ Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional un ejercicio de dis-Normalización

humanos, sin ser discriminados. No obstante, el concepto de diversidad funcional tiene más practicidad en el ámbito académico, ya que en la vida cotidiana es más reconocible la denominación de persona con discapacidad, por lo cual en este proyecto se hará uso de esta designación debido a que es así como las personas con discapacidad se auto reconocen y, asimismo, el resto de la población los distingue.

Ahora bien, en cuanto a los mecanismos jurídicos, la ley 361 de 1997 es uno de los intentos jurídicos de generar mayor inclusión laboral a las personas con discapacidad en las empresas, la ley dicta lo siguiente

“Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista”.

Por lo cual es claro que las empresas tienen un determinado beneficio tributario a la hora de contratar personas con discapacidad en su planta laboral, sin embargo, por lo anteriormente mencionado en las estadísticas, se podría decir que este beneficio es poco conocido por los empleadores o no ha sido tomado en cuenta, con lo cual, puede decirse, no ha sido suficiente para incluir a las personas con discapacidad en la fuerza laboral. Dicho esto, se hace necesario generar estrategias para una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Continuando con lo anterior, para una institución como lo es el Ministerio del Trabajo, es necesario generar inclusión laboral para las múltiples esferas de la sociedad y en especial dar prioridad a las minorías que por una u otra razón son excluidas del ámbito laboral, como pueden ser cuestiones de etnia, clase social, género, orientación sexual y la que atañe a este proyecto, las personas con discapacidad. En ese sentido el Ministerio del Trabajo hace uso de un marco normativo para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dicho marco será mencionado más adelante dentro de este proyecto. Por lo tanto, es importante elaborar iniciativas y estrategias que busquen solucionar la problemática que hay detrás de la poca inclusión laboral de personas con discapacidad.

Este proyecto busca conocer las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales, para reunir la información necesaria que demuestre cuáles son los mayores obstáculos que impiden a estas personas vincularse al mercado laboral en la ciudad, así como

demostrar los casos exitosos en los cuales esta población han cumplido de manera eficiente con su papel laboral dentro de las empresas. A partir de lo anterior se pretende informar sobre esta situación y generar recomendaciones que orienten al Ministerio del Trabajo para solucionar la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales.

Capítulo II

Discapacidad: Una sociedad incapacitante

Un marco teórico

El propósito de este marco teórico es reflexionar acerca de la problemática que se presenta en la población con discapacidad y su relación con el trabajo, esto desde diversas perspectivas. Este fenómeno social entre un sinnúmero de aspectos atañe cuestiones como: ¿Qué es la discapacidad?, los tipos de discapacidad, el estigma que hay sobre esta población, el bienestar subjetivo, la deshumanización y algunas de las nuevas concepciones sobre la discapacidad.

2.1 ¿Qué es la discapacidad?

Es fundamental mencionar la manera en la cual se estipula gubernamentalmente a la discapacidad en Colombia. Según el Ministerio de Salud de Colombia se define a la discapacidad siguiendo las definiciones dadas por la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁵

Esta definición reconoce a la discapacidad como una concepción que va avanzando a través de los años, se habla de una deficiencia que poseen estos individuos, pero no es sólo una condición innata de cada uno de ellos, sino que también está permeada por los trasfondos sociales sobre lo que significa ser una persona con discapacidad, como por ejemplo las barreras que impone la sociedad las cuales no permiten que las personas con esta condición actúen de manera plena dentro de la vida colectiva. Dentro de estas barreras está al acceso al empleo, ya que como se menciona la discapacidad no sólo reside en las “deficiencias” de estos sujetos, sino que también hay impedimentos para reconocer las capacidades laborales de estas personas dentro de la sociedad.

De la misma manera, es importante recalcar que el nombre que se le da a esta población es “personas con discapacidad”, ya que como bien se explica en la cita previa, es una concepción que ha avanzado con los años, puesto que en el pasado se utilizaban términos como: “impedido”, “minusválido”, “invalido”, “limitado”, “disminuido”, “discapacitado”, entre otros, nombres que

⁵ Datos obtenidos de Ministerio de Salud y Protección Social en:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>

incluso hoy en día, siguen presentes en la legislación que pretende defender los derechos de estas personas. Además, es fundamental definir los tipos de discapacidad ya que no es un fenómeno generalizado, sino que contiene dentro de sí múltiples variables.

2.2 Tipos de discapacidad

El Ministerio de Salud de Colombia categoriza los tipos de discapacidad según lo establecido por el modelo conceptual de la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento) realizado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) en el 2001.

TIPO DE DISCAPACIDAD⁶	¿EN QUÉ CONSISTE?
DISCAPACIDAD FÍSICA	Hace referencia a las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal.
DISCAPACIDAD AUDITA	Dentro de esta discapacidad se hayan las personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral.
SORDOCEGUERA	La sordoceguera se basa en ser una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información.
DISCAPACIDAD INTELLECTUAL	Esta discapacidad se entiende como las personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.
DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (MENTAL)	Esta discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración,

⁶ Tabla 1 Tipos de discapacidad. Datos obtenidos de Ministerio de Salud y Protección social en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201239%20de%202022.pdf

DISCAPACIDAD MÚLTIPLE

coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad

Este tipo de discapacidad planea la presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

Teniendo en cuenta la terminología que se le da a la discapacidad en Colombia habrá una mayor claridad sobre este tema y se podrá dar un mejor desarrollo a este marco teórico, por lo cual se podrá hablar del fenómeno social que representa la discapacidad, por lo tanto, a continuación se abre el apartado del estigma y los obstáculos que puede conllevar el hecho de ser una persona con discapacidad, partiendo desde Goffman, autor que dará el grueso teórico a este capítulo.

2.3 El estigma de las personas con discapacidad y obstáculos sociales

Es necesario abordar el libro *Estigma La identidad Deteriorada* de Erving Goffman (2006) ya que allí se plantean los tipos de estigma presentes en la sociedad, de los cuales las personas con discapacidad son objeto. Primeramente, el autor advierte que el estigma es un fenómeno considerado desde hace bastante tiempo en la historia, donde los griegos se referían a este término como signos corporales que exhibían una característica negativa del individuo la cual era poco usual en el estatus moral presente en esa época. En la actualidad, este término sigue teniendo implicaciones similares a la época de los antiguos griegos, sin embargo, esta concepción va más allá de las manifestaciones corporales, atañe a un mal en sí mismo. Siguiendo lo anterior, es importante esta breve definición que da Goffman acerca del estigma, debido a que lo plantea como una cuestión clave a la hora de categorizar a las personas que escapan a lo que es concebido como normal por el resto de la sociedad, como puede ser el caso de ser una persona en condición de discapacidad.

Este autor también plantea el hecho de que, en el proceso de la interacción, cuando nos encontramos frente a frente con un extraño las primeras impresiones permiten categorizarlo según sus atributos, lo cual posiciona a esta persona dentro de una “identidad social”. Sin embargo, este extraño puede llevar consigo atributos que lo convierten en alguien diferente al resto de personas

y asimismo en alguien que es menos apetecible, por lo cual se deja de ver a la persona en su forma total y corriente, sino que se termina reduciendo a un ser menospreciable. Aquel atributo al que es reducido una persona por su característica de diferenciación es lo que se entiende como el estigma, sobre todo cuando este estigma genera en los otros una forma de desacreditación de este sujeto. Es de importancia lo que concluye Goffman acerca de esto, puesto que, en lo que atañe a las personas con discapacidad debido a sus características pueden ser susceptibles de ser categorizadas dentro de una identidad social, y, el estigma que esto trae consigo, ya que estas personas no contienen atributos normalmente aceptados por la sociedad y son categorizados dentro de una identidad social que no los representa en su totalidad, por lo cual pueden ser minimizadas y rechazadas.

Referente al estigma, también es importante recalcar que cuando sucede un intercambio social, la persona que contiene un estigma no se ve como alguien totalmente humano, así lo explica Goffman (2006): “Creemos, por definición, desde luego, que la persona que tiene un estigma no es totalmente humana. Desde este supuesto practicamos diversos tipos de discriminación, mediante la cual reducimos en la práctica, aunque a menudo sin pensarlo, sus posibilidades de vida.” (p.15) Es claro entonces que cuando un sujeto lleva consigo un estigma puede sufrir de discriminación, lo anterior se puede relacionar directamente al tema de este marco teórico en el caso de las personas con discapacidad, ya que como bien lo explica Goffman, en la interacción se podría concebir a estas personas como desprovistas de capacidades simplemente por ser portadoras de un estigma e impedirles cuestiones como el acceso a un trabajo, que en palabras del autor aplicaría para las posibilidades de vida.

Asimismo, otra de las problemáticas que se afrontan respecto al estigma de las personas con discapacidad es la totalización de la discapacidad, que en términos de Goffman (2006) explica que: “Algunos vacilan en tocar o guiar a los ciegos, mientras que otros generalizan la deficiencia advertida como incapacidad total, gritándoles a los ciegos como si fueran sordos o intentando ayudarlos a incorporarse como si fueran inválidos.” (p.16). Es interesante esta perspectiva que brinda el autor, ya que, al tener una discapacidad se tiene la errónea creencia de que son incapaces de valerse por sí mismos, y, aunque la intención sea ayudarlos, lo que se causa es despojarlos de su autonomía.

En concordancia con lo anterior, en este libro se plantea que las personas estigmatizadas podrían tratar de corregir su condición de estigma, recurriendo a actividades que por condiciones físicas o

incidentales son consideradas no aptas para ellos. Esto tiene similitud a la hora de abordar la situación que presentan las personas con discapacidad cuando quieren obtener un trabajo, debido a que la sociedad en general no los verá aptos para poder cumplir con un papel laboral de manera adecuada, sin embargo, ellos mismos pueden tener la intención de sobrepasar estos obstáculos para acceder a cuestiones que el estigma al que la sociedad los arroja no les permite.

Todo lo anterior que se mencionó desde Goffman sirve a este proyecto en tanto da a entender los obstáculos que se presentan para una persona con discapacidad a la hora de interactuar en una sociedad que lo categoriza e identifica con un estigma, esto podría causar una insatisfacción en estas personas, por lo cual es pertinente abordar esta problemática desde el bienestar subjetivo, el cual aplica para analizar la felicidad de estas personas frente a varias dimensiones de sus vidas.

2.4 El bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida de las personas con discapacidad

Para empezar este apartado se realiza la siguiente pregunta: ¿por qué hablar de bienestar subjetivo? El bienestar subjetivo incluye factores que son determinantes en la vida de los individuos, trata principalmente de “cómo y por qué la gente experimenta su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas.” (Diener, 1994, p.1). Además, Diener menciona que el bienestar subjetivo incluye elementos como: la felicidad, el afecto positivo y la satisfacción con la vida. Según lo mencionado, el bienestar subjetivo podría ser clave para analizar a las personas con discapacidad ya que se plantea cuestiones acerca de qué tan felices y satisfechos se sienten estos con sus vidas, esto es importante ya que, como se ha mencionado anteriormente, estas personas más allá de su discapacidad lidian con aspectos en sus vidas que podrían impedir un desarrollo pleno de su bienestar.

Continuando con lo anterior, el bienestar subjetivo es necesario para el estudio de las condiciones de vida en tanto permite analizar la felicidad y la satisfacción con la vida de las personas con discapacidad en relación con lo que representa el trabajo para ellos. Ya que, como explica Diener, una parte fundamental del bienestar subjetivo es la satisfacción con la vida, la cual se logra al hacer una evaluación global acerca de qué tan satisfechos se sienten los individuos con sus vidas, esto incluye cuestiones como qué tanto se están cumpliendo las expectativas o metas que tienen las personas, para lo cual, en este caso, una persona con discapacidad que se halla desempleada y una de sus metas principales sería alcanzar un trabajo, desembocará en que la evaluación acerca de la satisfacción con su vida no sea positiva debido a que no logra obtener un empleo.

También, es importante mencionar que según lo estudiado por Diener (1994) “Una elevada autoestima es uno de los predictores de mayor fuerza del BS.”⁷ (p.24) Esto podría ser un aspecto central a la hora de estudiar el bienestar subjetivo de las personas con discapacidad, ya que a pesar de las circunstancias que puedan estar viviendo debido a su condición, dependiendo de que tan buena sea su percepción sobre sí mismos podrían tener o no un desarrollo de bienestar subjetivo, sin embargo, dado el hecho de que tengan barreras para acceder a un empleo y no se les brinde la oportunidad de trabajar, su autoestima o valor de sí mismos podría bajar y con ello el bienestar de estos sujetos. Asimismo, que tan bien sean acogidas las personas con discapacidad en su papel como trabajadores será importante para determinar su bienestar subjetivo, puesto que sentirse como personas valiosas podría incrementar su felicidad o bienestar subjetivo.

Como otro elemento, es relevante recalcar el papel de la salud en el bienestar subjetivo, respecto a esto Diener (1994) afirma que “Esto indica que parte de la influencia de la salud sobre el BS no es sencillamente el efecto directo sobre cómo se siente la gente físicamente, sino también sobre lo que su salud les permite hacer” (p.26) A pesar de que la discapacidad no necesariamente representa una mala salud o una deficiencia en la misma, se podría hacer una analogía con esto, ya que, no en sí la discapacidad representa un mal en el bienestar subjetivo de estas personas, más bien se podría entender como lo que la discapacidad permite a estas personas realizar en sus vidas, que, como se evidencia empíricamente son personas que tienen la intención de superar las “deficiencias” que conlleva llevar una condición de discapacidad. Ejemplos de lo anterior son las personas ciegas que aprenden a leer de braille o las personas sordas que se comunican a través de la lengua de señas.

Desde otra perspectiva, Rojas (2011) plantea lo siguiente acerca del bienestar subjetivo

Por lo tanto, una primera aproximación al entendimiento del bienestar subjetivo de una población requiere del conocimiento de la satisfacción de las personas en aquellos dominios donde ejercen como seres humanos; explicarla requiere del estudio de factores tan diversos como la seguridad en la comunidad, la naturaleza de las relaciones de pareja, las condiciones laborales, las necesidades y deseos de compra y la capacidad para

⁷ Bienestar Subjetivo

satisfacerlos, además de la disponibilidad de tiempo libre y de opciones para su uso, entre otros. (p.71)

Como se resalta en la cita previa, para estudiar el bienestar subjetivo hay que reconocer la satisfacción que tienen las diferentes poblaciones acerca de varios aspectos, en especial se alusión a las condiciones laborales, sin embargo, una persona con discapacidad que tiene tantas complejidades para acceder a un empleo no tendrá una satisfacción plena respecto a este dominio de la vida. No obstante, es importante resaltar que el empleo no sólo significa el hecho de trabajar, sino que el trabajo también podría incluir más dominios de la vida como lo son el contacto con las otras personas, los ingresos que surgen del empleo y permiten satisfacer necesidades básicas, y, además la seguridad de tener un ritmo de vida que esté permeada por tener un trabajo estable.

Por último, en relación con el estigma explicado por Goffman, este podría ser una causa que disminuye el bienestar subjetivo o la felicidad de las personas con discapacidad debido a todas las implicaciones que esto trae consigo las cuales ya han sido explicadas previamente, por lo cual el siguiente apartado se basará en explicar los imaginarios presentes en la sociedad que deshumanizan a esta población y afectan sus subjetividades.

2.5 Imaginarios deshumanizantes sobre la discapacidad

Para abordar este apartado, se hace necesario recurrir a un capítulo de un libro que tiene relación con el propósito de este marco teórico, *Trazos de Deshumanización: la discapacidad en la línea del no-ser*. Realizado por Rojas Campos (2019), el fundamento de este capítulo se basa en los autores Fanon y De Sousa quienes denominan la línea entre el “ser” y “no-ser”, los que “no son” se consideran como los “inferiores”, es esencial el desarrollo que se le da a esto ya que se plantea el límite entre los “normales” y los “anormales” y en este sentido se explica que la existencia es más difícil para alguien con discapacidad debido a que sufren de discriminación, infantilización, anulación de su autonomía, y romantización de la discapacidad.

Continuando con lo anterior, es de importancia lo que menciona Rojas (2019):

Al otro lado de la línea (el no-ser), difícilmente se libran luchas o se llevan a cabo procesos de emancipación porque se han generado tantas condiciones de no-existencia que, para la sociedad en general, simplemente no existen y, como veremos más adelante, para las

propias personas que viven en esta zona, se han configurado subjetividades despojadas de su propia condición humana. (p, 106)

Es de importancia lo que se menciona en la cita previa, ya que, se permite problematizar la cuestión de que la sociedad al tratar a las personas con discapacidad como seres humanos no iguales o no normales y al llevar impresas un estigma en sí, impide que ellos mismos se lancen a la lucha por conquistar sus propios derechos o su reivindicación como personas iguales al resto de la sociedad, que, en el caso de este proyecto, podría ser una de las cuestiones que imposibilita el acceso de esta población al derecho de trabajar. De igual manera, se advierte que estas personas han construido una subjetividad alrededor de la discapacidad, en la cual ni ellos mismos podrían verse como sujetos con igualdad de capacidades como el resto de la población.

Respecto al tema de la minimización como sujetos que se les da a las personas con discapacidad, Rojas Campos (2019) expone la poca confiabilidad que se les da a las personas con discapacidad cuando logran acceder a un empleo ya que como se explica:

Pero, quienes han logrado llegar a escenarios de reconocimiento, en muchos casos persiste la duda de si son sus capacidades o la “lástima” las que los han llevado hasta donde están. Si por su condición fueron más laxos, si se rebajaron las exigencias. No importa qué tanto se hayan esforzado, no importa qué tanto hayan logrado, no importa que tengan huellas de su esfuerzo y su lucha en el cuerpo, suele aparecer el fantasma de la duda, porque siempre están presentes los ojos de quienes les han marcado de esa manera. (p.110)

Esto permite resaltar que, no solamente cuando se logra que una persona con discapacidad obtenga un empleo se soluciona el problema de la discriminación y estigmatización, ya que prevalecerá el imaginario acerca de que estas personas aunque hayan demostrado sus capacidades y competencias en el puesto de trabajo, no merecen estar allí, ya que siempre se pensará en función de su discapacidad y no en el hecho de que son personas capaces de realizar las acciones que se propongan, así lo demuestra lo siguiente, “[...] los cuerpos de las personas con discapacidad son frecuentemente desligados de su humanidad y solo se les reconoce desde la enfermedad que poseen; el nombre de su poseedor, su historia, sus condiciones, pasan a un segundo plano.” (Rojas, 2019, p.114) A partir de esto, se puede intuir que las personas con discapacidad son despojadas de su condición de humanidad, ya que se tiene la creencia de que todo lo que desarrollan está permeado por su “limitación”, cuestiones que, a parte de lo mencionado sobre el trabajo, impiden

un ejercicio efectivo de otras esferas de la sociedad, como lo son la educación, la relación con otras personas, la participación colectiva, y las decisiones sobre sí mismos.

Como conclusión de este apartado, Rojas (2019) hace un buen desarrollo acerca de un imaginario que representa la otra cara de la moneda, ya que se argumenta que en general a las personas con discapacidad se les ve como “ángeles” y se les atribuyen supervalores, como lo son la felicidad constante, nunca se enfadan, siempre son honestos y no hay maldad en sus almas. Esto significa que, por un lado, se concibe a esta población como “monstruos” pero, por otro lado, son “héroes”. Sin embargo, de esto se puede interpretar que desde ambos imaginarios las personas con discapacidad son despojadas de su valor como seres humanos y esto es paradójico debido a que no es la “deficiencia” o “limitación” lo que excluye a estas personas de la sociedad, sino que es la sociedad misma la que incapacita a esta población al arrojar tantos prejuicios sobre ellos. Por lo tanto, se hace necesario hablar sobre nuevas formas de entender a la discapacidad.

2.6 Nuevas concepciones sobre la discapacidad

Para desarrollar este apartado se hará uso del artículo construido por Schalock (1999) que se titula: *Hacia una Nueva Concepción de la Discapacidad*. Este trabajo desarrolla nuevas formas de pensar a la discapacidad como un fenómeno social, los aspectos más importantes que esto incluye son: La discapacidad resulta de la interacción entre la persona y el ambiente que vive, construir una visión transformadora de las posibilidades de vida de las personas con discapacidad que enfatice la autonomía, la integración, la igualdad, y las capacidades. También dentro de estos aspectos se encuentra cambiar el paradigma de apoyo, el cual involucra a los servicios que se prestan a las personas con discapacidad, enfocándose en la vida con apoyo, en el empleo y en la educación integradora. Y, por último, incluye el hecho de no categorizar a la discapacidad según su diagnóstico clínico, sino que hay que centrarse en las necesidades de apoyo que necesita cada una de estas personas.

Todos los elementos anteriormente mencionados permiten establecer una comprensión de la discapacidad más allegada a la realidad que tiene que afrontar esta población, ya que trata de enfocarse en las necesidades que presenta cada persona; claramente la discapacidad es un tema central que no se puede olvidar, sin embargo, no es dicha discapacidad lo que los debería definir, sino que es el tipo de ayuda o apoyo lo que se enfatice a la hora de solucionar la problemática detrás de esta condición. Desde esta perspectiva se puede realizar una analogía con las personas

sin discapacidad, quienes a pesar de no presentar “deficiencias”, igualmente podrían necesitar de alguna ayuda a lo largo de su vida, pero esto se hace según el historial de vida de cada persona y no partiendo de una condición que pretenda definirlos en su totalidad, como si ocurre en el caso de la población con discapacidad.

Siguiendo por esta línea, en este artículo se cita al Instituto de Medicina (1991) donde se afirma que se “sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.” (p.3) La cita previa sirve para reforzar el argumento acerca de que la discapacidad no define ni es una característica innata de estas personas, sino que la discapacidad surge cuando estas personas en el proceso de interacción con el mundo, no pueden adecuarse o adaptarse de manera adecuada, debido a que no está hecho para atender sus problemáticas, en ese sentido es un mundo que sólo está hecho para las personas que no poseen una discapacidad, termina siendo un ambiente excluyente para quienes no entran dentro de la “normalidad”.

Desde otra perspectiva, este autor plantea una serie de pasos a seguir para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, es de relevancia el primer paso que afirma es:

Parece existir acuerdo en que las categorías de la calidad de vida que se deberían medir incluyen las ocho dimensiones nucleares para la calidad de vida (Schalock, 1996): bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, independencia (self determination), integración en la comunidad, y derechos. (Schalock, 1999, p.17)

Esta anotación se puede relacionar directamente con lo que representa el trabajo para una persona con discapacidad, ya que de alguna manera dicho trabajo es transversal en la vida de las personas, más aún para aquellos que tienen más barreras y obstáculos para acceder a uno, el significado de tener un trabajo puede mejorar el bienestar emocional al hacer que la persona se sienta más satisfecha consigo misma, habrá un mejor desenvolvimiento de las relaciones interpersonales por la posible socialización que involucra estar en un trabajo, claramente habrá mayor bienestar material al tener más ingresos para subsistir, el desarrollo personal se podría perpetuar a través de un trabajo que ayude a estas personas a crecer como individuos, también habrá más independencia

y autonomía al tomar el rumbo de sus propias vidas, y, por último habrá una mayor apropiación de sus derechos.

Para finalizar, se menciona que “un análisis de vías de los resultados indica que existen dos áreas de bienestar subjetivo que contribuyen directamente a la satisfacción que una persona tiene con su vida: un sentido de dignidad y tener un trabajo.” (Schalock, 1999, p.29). Por lo tanto, este fragmento permite cerrar este marco teórico, debido a que sirve para argumentar una de las temáticas principales tratadas en este ensayo, el bienestar subjetivo, pero un bienestar que está supeditado a dos dimensiones, la dignidad y el trabajo, cuestiones que de la manera en que se han intentado desarrollar acá, no son posibles para una persona en condición de discapacidad, ya que el estigma y la deshumanización no permiten que esta población acceda a un trabajo y se sientan dignos tanto consigo mismos, como ante los demás.

Capítulo III

Marco normativo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia

El presente capítulo de este proyecto tiene como propósito recolectar elementos documentales en cuanto a algunas de las normativas que se brindan en Colombia para incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dichos documentos serán resumidos en los apartados de: *marco normativo de la discapacidad en Colombia, guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad y políticas públicas de discapacidad en Manizales*.

3.1 Marco normativo del Ministerio del Trabajo sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

El siguiente apartado tiene como objetivo hacer un resumen de la normatividad utilizada en Colombia para establecer los derechos de las personas con discapacidad los cuales tienen como propósito generar una protección a esta población, en este caso en lo que refiere a generar una inclusión laboral de estas personas, partiendo del marco normativo establecido por el Ministerio del Trabajo.

- La primera ley que se encuentra es la 1346 de 2009, la cual fue adoptada por Colombia mediante la convención de los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas. Esta convención fue realizada en la asamblea de las Naciones Unidas del 13 de diciembre del 2006. En dicha convención se estableció que el Estado debe asumir mecanismos y sistemas que garanticen el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin que se dé lugar a la discriminación por motivo de su condición.
- Ley estatutaria número 1618 de febrero del 2023. A través de esta ley se pretende asegurar y garantizar que se dé el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que se encuentran con condición de discapacidad, todo esto con la ayuda de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, con los cuales se tiene la intención de eliminar cualquier forma de discriminación que se pueda dar hacia las personas debido a su discapacidad. Esto último requiere de reglamentación, programas y acciones con el propósito de que se garanticen los derechos, beneficios y obligaciones laborales que se deben tener en cuenta para las personas con discapacidad.

- Ley No. 361 de 1997. Esta ley contiene varios aspectos en alusión al defendimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en ella se dictan mecanismos de integración social de las personas con “limitación”, sin embargo, el de más relevancia para este proyecto tiene que ver con los beneficios tributarios que se les da a las empresas por contratar personas con discapacidad.
- Decreto del 2011 del 30 de noviembre de 2017. En este decreto se determina el porcentaje de vinculación laboral necesario en las entidades de orden público, aplicándose a los órganos, organismos y demás entidades del Estado en cuanto a sus tres ramas del poder público como lo son la ejecutiva, legislativa y judicial. Esto se da a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores centrales y descentralizados y a los órganos tanto dependientes como independientes.
- Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. A través de este decreto se da lugar al Consejo para la inclusión de la discapacidad y además se establecen pautas sobre su funcionamiento. El objetivo de dicho consejo es coordinar las acciones que el sector privado debe implementar para contribuir al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad. Todo esto se orienta al desarrollo de las capacidades que dé lugar a una formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
- Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Este decreto tiene como objetivo implementar incentivos en los procesos de contratación a las empresas que hayan vinculado personas con discapacidad dentro de su planta laboral. Además, en los procesos de licitación pública y concursos de méritos las entidades estatales deberán otorgar el 1% del total de puntos establecidos en el pliego de condiciones para los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad dentro de su planta laboral.

3.2 Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad del Ministerio del Trabajo

Este documento fue realizado por el Ministerio del Trabajo y la fundación Best Buddies Colombia en el año 2016. Es una guía que tiene como propósito informar a los empleadores en cuanto al proceso de contratación de personas con discapacidad, además de concientizar y sensibilizar al sector empresarial sobre las habilidades, capacidades y fortalezas que posee la población con

discapacidad. Según el documento está demostrado que las personas con discapacidad poseen habilidades y destrezas medidas por su capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno trabajo en equipo y motivación para trabajar, todas estas son cuestiones que las personas con discapacidad pueden demostrar sin ningún problema. Los principales puntos que se destacan de esta guía son los siguientes:

Bienvenida a la inclusión laboral. En este punto se habla sobre porqué es necesario implementar inclusión laboral a personas con discapacidad en Colombia. Se dice que la inclusión laboral a esta población es una estrategia que permite a las empresas recolectar nuevos talentos de personas sin lugar a la discriminación. Por ejemplo, cuando hay una aceptación hacia la diversidad suceden cambios positivos en el clima laboral de las empresas. También se menciona que el hecho de sentirse útil, apreciado y con oportunidades, reivindica a las personas con discapacidad para que sean trabajadores comprometidos y leales. Además, las personas con discapacidad suelen tener más probabilidades de permanecer en los puestos de trabajo, evitando los costos que conlleva contratar nuevo personal en la empresa.

Paso a paso de la inclusión laboral. En este punto se afirma que es importante seguir determinados pasos para que la contratación de una persona con discapacidad sea exitosa, esto involucra tanto a la empresa como a la persona con discapacidad. El primer aspecto hace referencia a la decisión general, la cual debe ser tomada por los principales administrativos de dicha empresa, esta decisión generalmente tiene que ver con el sector de recursos humanos. El segundo paso es la selección y contratación, el cual tiene que ver con que la empresa debe buscar a una persona que sea idónea para el cargo que se desea ocupar, por lo cual debe haber una correspondencia entre las habilidades de la persona seleccionada y el perfil del puesto. El tercer paso es la sensibilización, el cual es un proceso en el cual se incluye a los empleados de las empresas para que conozcan acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del lugar de trabajo, además se deben compartir y socializar las políticas de las empresas respecto a este tema.

El penúltimo paso es el acompañamiento, dicho acompañamiento es el que debe hacer la empresa para que la persona con discapacidad logre una efectiva adaptación a su puesto de trabajo, esto a través de un plan de inducción que incluye conocer la historia de la empresa, las normas de seguridad, hacer presentación del equipo de trabajo y entrenamiento sobre las funciones del cargo que se va a ocupar. Como último aspecto se halla la evaluación del desempeño, esto se debe

realizar de acuerdo con las exigencias del cargo y no frente a las habilidades de la persona, ya que se supone que la persona con discapacidad que fue seleccionada para dicho cargo posee las habilidades suficientes para ejercerlo. Esta evaluación pone en evidencia si hace falta que se dé un mayor acompañamiento al empleado con discapacidad, ya que a partir de esto se pueden crear estrategias enfocadas a que dicho empleado mejore sus competencias, a través de capacitaciones aplicadas tanto al personal, como los jefes o compañeros de la persona.

Ajustes razonables en inclusión laboral para cada discapacidad. Este último punto trata sobre los ajustes o adaptaciones que se deben hacer en el puesto de trabajo según el tipo de discapacidad que la persona posea.

Discapacidad física: en este caso es propicio que por ejemplo si la persona va en silla de ruedas, debe haber una buena accesibilidad en las instalaciones de la empresa para que dicha persona con discapacidad física no tenga tantos problemas para acceder.

Discapacidad auditiva: en esta situación es necesario que haya una amplia señalización en las instalaciones para que la persona pueda guiarse, además si no se cuenta con un intérprete de lengua de señas sería importante contar con tarjetas que ayuden a mejorar la comunicación.

Discapacidad visual: es importante verificar que no haya obstáculos que puedan afectar la movilidad de la persona con discapacidad visual, también es fundamental contar con un sistema braille como pueden ser imágenes táctiles, en el proceso de inducción es importante acompañar a la persona con discapacidad visual para que pueda reconocer las instalaciones de la empresa.

Discapacidad intelectual o cognitiva: para este caso la empresa debe evaluar si la persona necesita una mayor capacitación acerca de la maquinaria o equipo que vaya a utilizar en su trabajo, también es importante tener paciencia, ya que en algunas ocasiones las reacciones de estas personas podrían ser más lentas de lo usual. Discapacidad psicosocial: es relevante acoplar el lugar de trabajo con colores de baja saturación que logren brindar un espacio que sea más agradable y relajante para la persona con esta discapacidad.

3.3 Política pública de discapacidad de Manizales

En este apartado se hará una revisión sobre el papel de la política pública de Manizales para solucionar lo relacionado a la problemática que se presenta en cuanto a la accesibilidad del empleo de las personas con discapacidad. No obstante, se recurre a la versión de políticas de discapacidad

de Manizales del 2015, debido a que aún no se ha publicado la última versión de estas políticas públicas realizadas por la Alcandía de Manizales, esto es preocupante debido a que tal información debería ser de uso plenamente público.

Componente de inserción laboral de personas con discapacidad: En este apartado se identifican las mayores problemáticas y mecanismos para solucionar la inserción laboral de personas con discapacidad.

La primera problemática hace referencia a los imaginarios equívocos que se tienen sobre la discapacidad y su potencial laboral, la estrategia para solucionarla es a través de actividades de sensibilización y concienciación del sector empresarial en relación con la discapacidad.

La segunda problemática es respecto a la desarticulación presente de los requisitos en competencias laborales frente a los puestos de trabajo, se pretende solucionarla mediante la estrategia de cualificar los perfiles ocupacionales en los diferentes contextos hallados.

La tercera problemática identificada tiene que ver con los procesos de informalidad que se dan a la hora de contratar personas con discapacidad, su mecanismo de solución es mediante el acompañamiento del Ministerio del Trabajo para que se cumpla una labor de veeduría hacia el sector empresarial.

La cuarta, se define como la falta de empoderamiento que hay por parte de las personas con discapacidad y de sus cuidadores en relación con asumir y visualizar el rol de personas con discapacidad como seres productivos, para ello se asume un acompañamiento psicosocial a las personas con discapacidad y sus familias.

La quinta y última problemática identificada se basa en el desconocimiento presente en el sector empresarial sobre los beneficios tributarios que brinda el Gobierno Nacional por la contratación de personas con discapacidad, las medidas que se toman respecto a esta problemática son la vinculación de entidades industriales y comerciales para la socialización de estos beneficios tributarios.

Capítulo IV

Apuesta metodológica

4.1 Pregunta y objetivos trazados durante la pasantía en el Ministerio del Trabajo - Seccional Caldas 2023.

Pregunta del proyecto: ¿Qué experiencias de inclusión laboral a personas con discapacidad (PCD) se pueden identificar en la ciudad de Manizales?

Objetivo general: Identificar experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales.

Objetivos específicos:

1. Describir la experiencia laboral de nueve (9) personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales.
2. Exponer algunas experiencias de empresas en términos de contratación de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales.
3. Proponer recomendaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales ante el Ministerio del Trabajo seccional Caldas.

4.2 Metodología

Este proyecto se enmarcó en la investigación de tipo cualitativa que se basa en conocer las subjetividades de las personas, pues como lo mencionan Taylor & Bogdan (1984) “la metodología cualitativa produce datos descriptivos que son las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. Además, trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.” (p.20) En este caso el marco de referencia sería la condición de discapacidad de las personas que se entrevistaron, asimismo, fue fundamental aplicar el subjetivismo del propio investigador en la fase de la interpretación de los relatos de las personas con discapacidad.

Siguiendo la línea de estos autores “todas las perspectivas son valiosas, pues no se busca una verdad sino una comprensión detallada de la perspectiva de las personas.” (Taylor & Bogdan, 1984b, p.21). Que, en el caso de este proyecto, por un lado, se buscó recolectar de manera detallada la experiencia en el campo laboral de algunas personas con discapacidad, esto con el fin de indagar

en los obstáculos que han tenido a la hora de conseguir un empleo, también se averiguó acerca de las aspiraciones laborales de estas personas. Por otro lado, se conocieron e interpretaron las experiencias en términos de contratación de tres empresas de la ciudad de Manizales que han incluido dentro de su planta laboral a personas con discapacidad, esto con el fin de conocer el papel que asumen las personas con discapacidad en las empresas donde desempeñan labores.

4.3 Método

Uno de los métodos utilizados para la realización de este proyecto fue la *entrevista en profundidad*, la cual en palabras de Folgueiras (2016):

“Es aquella que se realiza sin un guion previo. Sigue un modelo de conversación entre iguales. En esta entrevista no hay guion prefijado sino una serie de temas con posibles cuestiones que pueden plantearse a la persona entrevistada. La entrevista se construye simultáneamente a partir de las respuestas de la persona entrevistada. Las respuestas son abiertas y sin categorías de respuestas establecidas a priori” (p.3-4)

Según la anterior cita, la entrevista en profundidad fue útil a este proyecto como método para la recolección de las experiencias en el ámbito laboral de las personas con discapacidad que fueron entrevistadas, como lo indica Folgueiras (2016), en estas entrevistas no hubo un guion establecido, sino que apuntó más una conversación fluida entre el investigadores y los sujetos entrevistados, en la cual se trató principalmente la temática acerca de los obstáculos, metas y aspiraciones laborales de estas personas con discapacidad, asimismo emergieron cuestiones que no se habían tenido en cuenta en un primer momento, como lo son las redes de apoyo, la formación académica y el bienestar subjetivo de estas personas.

Además, ya que las entrevistas en su mayoría se realizaron en grupos de tres (3) personas, se permitió que compartieran sus experiencias e ideas frente a la temática, donde en su mayoría compartían vivencias respecto al ámbito laboral, sin embargo, sus maneras de afrontar dichas vivencias variaban entre sí, dependiendo de la subjetividad de cada sujeto.

De modo similar, como método para entrevistar a las empresas, se utilizó la entrevista estructurada, que como lo indica Lázaro (2021):

“Es aquella que se basa en un guion de preguntas, fundamentalmente abiertas. A todos los entrevistados se les hace las mismas preguntas, con la misma formulación y en el mismo

orden. De esta manera el estímulo es igual para todos los entrevistados y se garantiza que la variedad en la disposición de preguntas no altera las respuestas. Los entrevistados, sin embargo, tienen plena libertad para manifestar su respuesta.” (p.67)

Siguiendo la anterior cita, a las empresas que fueron seleccionadas para ser entrevistadas se les aplicó el mismo formato de entrevista, que, aunque eran abiertas, seguían un orden en específico para desglosar sus experiencias en términos de contratación a personas con discapacidad. De esta manera surgieron diversas respuestas sobre cómo cada una de estas empresas se había abierto a un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, en el cual se incluyen cuestiones como son garantizar un bienestar para estos trabajadores, del mismo modo, una de las cuestiones principales apuntó a descubrir la forma en la cual estas empresas pudieron superar el temor que representa para este sector el hecho de contratar personas con discapacidad.

4.4 Técnicas e instrumentos de investigación

El instrumento principal que se utilizó en este proyecto es el diario de campo, que en palabras de Sanjek (1990) se define como:

“El diario de campo es una técnica que mediante la creación de anotaciones funge como apoyo a la memoria, estimulando la recreación de las vivencias experimentadas, llevando a quien escribe a la reflexión y a la autocrítica mediante un proceso catártico, y es importante en el proceso formativo, pues da un recuento de las opiniones, las frustraciones y los logros de quien escribe.” (p.90)

Pariendo de lo anterior, llevar un diario de campo fue fundamental para sentar las bases de este proyecto, ya que permitió recopilar información respecto a un tema que era poco conocido en el caso del investigador, como lo es la situación de las personas con discapacidad. Este diario fue utilizado en momentos claves del proyecto como lo fueron: el comité municipal de discapacidad del 2022 en la ciudad de Manizales y las consultas realizadas a la oficina de discapacidad de la alcaldía de Manizales donde se brindó información respecto a la problemática del empleo a personas con discapacidad en la ciudad. También se empleó en el proceso de acercamiento a la entidad sin ánimo de lucro para personas con discapacidad CEDER. Dicho instrumento dio un sustento preliminar a la creación de la pregunta y objetivo general de este proyecto, permitiendo crear una ruta de acción para problematizar y responder al fenómeno de inclusión laboral de esta población.

Otro de los instrumentos utilizados en este proyecto, fue la grabación de audio, la cual cumplió el papel de recopilar de manera más detallada las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad, debido a que era fundamental dar una transcripción precisa de dichas entrevistas para poder generar una interpretación acorde a lo que manifestaron estas personas.

Capítulo V

Hallazgos sobre experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad en Manizales

El siguiente capítulo de hallazgos se divide en dos apartados; el primero corresponde a la entrevista realizada a personas con discapacidad en la ciudad de Manizales, esta entrevista tuvo como objetivo establecer la experiencia en el campo laboral de estas personas, recogiendo fragmentos de sus relatos de vida a partir de preguntas abiertas. El segundo apartado corresponde a la entrevista con empresas de la ciudad de Manizales seleccionadas para exponer sus experiencias en términos de contratación a personas con discapacidad, a partir de unas preguntas en concreto.

5.1 Experiencias laborales de personas con discapacidad en Manizales

Se denominará a las personas con discapacidad entrevistadas por la inicial de su primer nombre y apellido para dar mayor confidencialidad y anonimato a sus datos. En general, se realizaron veintiuno (21) entrevistas a personas con algún tipo de discapacidad bien de carácter físico, cognitivo y auditivo, por ejemplo, S. D. y J. A. tienen discapacidad física, M. A. una discapacidad auditiva, el resto poseen una discapacidad cognitiva. Estas personas están radicadas en la ciudad de Manizales. Las preguntas se basaron en recolectar sus vivencias o experiencias en lo que refiere al ámbito laboral, estas entrevistas se desarrollaron de forma conversacional ya que así se permitió un libre desarrollo de las ideas por parte de las y los entrevistados. Cabe resaltar que, a excepción de un entrevistado el resto pertenecen a la entidad Centro Integral de Inclusión Social (CEDER) para personas con discapacidad, además no todas las entrevistas están incluidas en este apartado, sólo aparecen los fragmentos de mayor relevancia para este proyecto.

Uno de nuestros entrevistados fue S. D., a quien se le preguntó sobre ¿Cómo ha sido su experiencia consiguiendo trabajo como profesional?, manifestó lo siguiente: *“Soy trabajador social de la Universidad de Caldas y ha sido muy complicado para mí encontrar trabajo como profesional, debido a mi discapacidad física, las empresas y otras organizaciones no tienen en cuenta mi perfil laboral, a pesar de ser profesional los cargos laborales que me han ofrecido son a nivel operativo y no profesional que es lo que deseo.”* (S. D., 10/02/23). En este testimonio se expresan las causas por las cuales no ha conseguido un trabajo como profesional, es clara la discriminación laboral de la cual ha sido objeto ya que, a pesar de tener una profesión, según comenta los trabajos que le han ofrecido no se corresponden a su nivel de estudio.

Con lo anterior se observa que las empresas basan su elección por el hecho de que S. D. posee una discapacidad y no por su formación como profesional, esto permite entender que las empresas o empleadores no suelen considerar a las personas con discapacidad para ocupar un cargo laboral que sea de un nivel superior a un operario, es decir que no se tiene en cuenta su perfil laboral, posiblemente esto suceda debido a que las empresas suelen brindar cargos de nivel operativo a las personas con discapacidad. Se corrobora entonces que con la información que ha sido socavada en este proyecto al buscar personas con discapacidad que trabajen como profesionales, las cuales son reducidas.

El siguiente caso da sustento a la anterior afirmación: J. A. dice: *“Trabajé con la territorial de Caldas, pero ese trabajo fue algo temporal ya que el contrato no era formal, lo más complejo de este trabajo era el transporte ya que tenía que estar viajando a diferentes pueblos, cosa que era complicada por mi discapacidad física.”* (J. A., 09/03/23).

J. A. relató cuál había sido su primer empleo como fisioterapeuta, sin embargo, lo primero que resaltó fue que este trabajo era temporal ya que no había un contrato que le brindara una estabilidad laboral que era lo que él estaba buscando en ese momento, esto da a entender que tuvo complicaciones para encontrar trabajo como profesional. Otra de las dificultades que presentó fue que tenía que viajar mucho para atender pacientes en diferentes pueblos, no obstante para una persona con discapacidad física el hecho de estar en constantes viajes representa un peligro laboral ya que no podrá valerse por sí mismo, necesitando la ayuda de otras personas como por ejemplo para subirse al bus, esto resulta muy agobiante para una persona como J. A. debido a su discapacidad, además sólo era un trabajo temporal lo que representa una carga de inestabilidad laboral para la persona.

Asimismo, se estableció comunicación con M. A., persona que tiene una discapacidad auditiva, a través de un intérprete y de sus propios escritos, se le preguntó acerca de la discriminación que aseguró haber sufrido en sus trabajos, la respuesta fue que: *“Yo bien responsable, bien puntual, respeto compañeros, calidad, siempre respeto, pero muy jodido porque grosero de supervisor, tú que haciendo nada. [...] Pero supervisora falsa porque habla mal, grosera.”* (M. A., 21/04/23).

En este caso, M.A. relata a través de su escritura y de gestos, la forma grosera y agresiva en la que lo trataban en sus trabajos, sobre todo en el caso de los jefes directos, cuestión que se podría interpretar como discriminación y acoso laboral, ya que como él afirma, era un empleado

respetuoso y dedicado, aspectos que sus jefes no comprendían, esto es de especial relevancia ya que esta persona al igual que el resto de entrevistados de este apartado, hace parte de la población con discapacidad lo cual causa que sean vulnerables, más aún en un ambiente laboral. Cabe aclarar que M.A. sabe leer los labios, por lo cual entendía perfectamente cuando lo trataban mal, sin embargo, sus supervisores no sabían lengua de señas, por lo tanto, había una mala comunicación.

Además, uno de los entrevistados menciona lo siguiente acerca de lo que podría interpretarse es inestabilidad laboral. C. M. quien tiene una discapacidad cognitiva expresa que: *“Yo si he trabajado, por Fátima, hay una cosa de Fruver empacando cosas. En Neira también tuve uno, como de mesero prácticamente, también hacía domicilios. De resto, lo que me salga por ahí, también he trabajado con mi tío. En Neira duré un año y medio y en Fruver no era un trabajo fijo, sólo tenía que ir cada 15 días, pero de repente no me volvieron a llamar.”* (C. M., 31/03/23). A C. M. se le preguntó cuáles habían sido sus experiencias trabajando, lo que resalta de este testimonio es que a pesar de tener 22 años ha trabajado en pocos lugares, como él expresa sus trabajos no eran muy estables, sobre todo en el caso de Fruver, donde sólo asistía cada 15 días y de repente no volvieron a acudir por sus servicios sin razón aparente, esto demuestra que las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar y mantener un trabajo que les permita subsistir, además en ocasiones tienen que recurrir a familiares o redes de apoyo para poder aspirar a una labor que les genere recursos monetarios.

Complementando lo relatado por C. M. y haciendo referencia a las redes de apoyo se incluye el testimonio de W. B. persona con discapacidad cognitiva, quien al preguntársele acerca de las fuentes de apoyo que ha tenido responde lo siguiente: *“Pues en mi caso nos dicen que lo más importante es ahorrar, pues en mi caso y el de W. C. nosotros somos de bienestar familiar, entonces no es como tal la familia, sino que desde allá tenemos un plazo de tiempo para seguir perteneciendo a la institución, los dos tenemos 22 años.”* (W. B., 10/03/23). Esta vivencia da paso a hablar acerca de que no todas las personas cuentan con un apoyo familiar, sino que en este caso hay instituciones que remplazan a la familia y cumplen el papel de red de apoyo, donde los impulsan a ser autónomos y conseguir su propio empleo, sin embargo, esto es más complicado para una persona con discapacidad que se enfrenta a situaciones de rechazo frente a su condición. Asimismo, lo narra J. M. quien tiene una discapacidad cognitiva cuando se le pregunta si en algún momento de su anterior trabajo ha sufrido de discriminación por su condición de discapacidad.

J. M.: *“En la empresa a veces se siente el ambiente extraño, la cultura hay veces no está acostumbrada a que habemos personas con discapacidad, yo tengo una discapacidad cognitiva leve, me cuesta aprender cositas, yo por ejemplo el bachillerato lo terminé validando, pero a penas cuando cumplí los 18 años mi familia se dio cuenta que yo necesitaba una guía.”* (J. M., 10/03/23).

J. M. manifestó su incomodidad dentro de la fábrica donde trabajaba en relación con el hecho de tener una condición de discapacidad, no se sentía comprendido debido a que se le dificulta más que al resto de personas adaptarse a las exigencias de su trabajo. Además es importante recalcar que cuando J. M. hace mención a que la cultura no acepta a las personas con discapacidad es porque así lo sintió en su espacio de trabajo, esto es un posible indicador de que hay empresas o lugares de trabajo y en general personas que no están preparadas para aceptar la diferencia, por lo cual se podría decir que es necesario implementar procesos dentro de los lugares de trabajo que permitan una sensibilización y concientización respecto a la forma en la cual deben relacionarse con una persona en condición de discapacidad.

Haciendo referencia a la poca aceptación que reciben las personas con discapacidad por parte de las empresas J. A. comentó que: *“Digamos que para las personas como nosotros es más complejo, vencer todas esas barreras, hay muchos mitos de los empleadores en cuanto a contratar una persona con discapacidad, nosotros tenemos las capacidades para desarrollar los trabajos que nos deleguen e incluso con más disciplina que las personas sin discapacidad.”* (J. A., 09/03/23).

Este testimonio deja claro que uno de los principales obstáculos para que las personas con discapacidad logren adquirir un empleo en alguna empresa son los mitos, miedos y desconocimientos que hay frente al papel que pueden ejercer estas personas dentro de las empresas, donde ni siquiera se les brinda una primera oportunidad para empezar a trabajar y demostrar sus habilidades y capacidades laborales. Frente al tema en cuestión Y. P. mujer con discapacidad cognitiva habla sobre cómo ha sido su experiencia intentando conseguir trabajo *“En mi casa me apoyan bien, lo que quiero es trabajar, estoy mirando si llevo una hoja de vida por la 23 a Bata a ver si me resulta trabajo allá, porque he llevado más hojas de vida y no me llaman. Tengo que ir a ver, la he llevado a Bata, a Bucaramanga y a supermercados, pero nunca me llaman.”* (Y. P., 31/03/23).

En el anterior relato se abordó con Y. P. la cuestión acerca de qué tanto apoyo había tenido por parte de su familia, a lo que respondió de manera afirmativa, sin embargo comenzó a hablar acerca de sus motivaciones para trabajar, mencionando los principales lugares que se acomodan tanto a

su perfil laboral como a lo que desea, no obstante es claro que no ha tenido éxito en esta búsqueda, a pesar de las habilidades que ha demostrado en el CEDER, esto podría significar según la interpretación del relato que las empresas no están interesadas en una persona como Y. P., tal vez debido a su condición de discapacidad, como también es la situación de W. C. quien posee una discapacidad cognitiva, el cual comenta que: *“Si nos brindan la oportunidad en lo que se pueda. Yo envié hojas de vida a cosas de metalistería, pero nunca me llamaron, envié muchas hojas de vida antes de entrar a la fundación, a la Súper de Alimentos, en cosas de la galería, pero encontrar trabajo ahorita está muy complicado.”* (W. C., 10/03/23). Con W. C. se conversó sobre cuáles eran sus aspiraciones laborales, a lo cual él aludió a la importancia de la oportunidad para empezar a trabajar, independientemente del cargo que fuese a ocupar, se repite el caso de Y. P., ya que ambos han tenido circunstancias similares a la hora de intentar aplicar a un empleo, sin recibir respuesta alguna.

Es importante retomar la concepción que tienen estas personas sobre la oportunidad, así lo menciona J. A. cuando dice que: *“La fundación se siente muy bien con la labor que he hecho acá, incluso así me lo han hecho saber en varias ocasiones, de hecho, ya llevo más de 8 años trabajando acá y me ha ayudado a adquirir mucha experiencia dentro de mi profesión como fisioterapeuta. Y le veo mucha importancia al trabajo, es una forma de socializar, de sentirse parte de la sociedad, hasta olvido que tengo una discapacidad cuando me siento tan bien cumpliendo con mi trabajo, me siento útil a la sociedad.”* (J. A., 09/03/23).

Es fundamental lo que afirma J. A., puesto que es una persona a la cual le brindaron la oportunidad de trabajar en el CEDER, ejerciendo plenamente su profesión y manteniendo un trabajo estable, cuestión que como se ha visto en los anteriores testimonios uno de los principales intereses de las personas con discapacidad es encontrar un trabajo que les permita desarrollar su potencial personal y profesional, pero esto sólo se logrará si hallan un trabajo que sea estable, asimismo esto permite que se sientan como miembros plenos de la sociedad y su discapacidad pase a un segundo plano para que esto no los defina como personas.

Para terminar el primer apartado de los resultados de este proyecto, es propicio hacer mención sobre los aspectos que más se recalcaron en los testimonios y en su análisis, como por ejemplo la discriminación con la que deben lidiar las personas con discapacidad a la hora de encontrar un empleo y asimismo en sus ambientes laborales, siendo necesario que esta se desplace ya que no

permite alcanzar sus metas laborales de manera exitosa, del mismo modo hay que prestar atención al fenómeno de la inestabilidad laboral, ya que como se evidenció los contratos suelen ser temporales o informales y las condiciones no son las más óptimas. Además, no se trata solamente del rol de las empresas, sino que las redes de apoyo cumplen una función esencial como lo son las familias, instituciones, entidades y fundaciones. Dentro de los relatos de las personas entrevistadas se encuentra un punto en común, en el cual se manifiesta que la oportunidad de trabajar es lo más anhelado para ellos, por lo cual hay que prestar atención a los obstáculos que hay en el proceso de selección de los candidatos para acceder a un empleo.

Por último, es fundamental superar el estigma que se puede encontrar en las personas con discapacidad acerca de sí mismas, así lo evidencia este último testimonio. J. M.: *“Si, lo que usted quiere hacer es enseñarles a las empresas que hay personas con discapacidad que pueden trabajar, así como las personas que son normales.”* (J. M., 10/03/23). Cuando a J. M. se le compartió el objetivo principal de este proyecto afirmó la importancia del mismo, el cual es generar estrategias para una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad, no obstante el mismo J. M. deja entrever que no se considera como una persona “normal” debido a su condición de discapacidad, por lo cual hay que empezar a alentar a las personas con discapacidad para que se auto-reconozcan como personas que poseen capacidades y habilidades como el resto de la población, independientemente de su discapacidad.

5.2 Experiencias de empresas en términos de contratación a personas con discapacidad en Manizales

En general, se entrevistaron tres (3) empresas de la ciudad de Manizales. Estas empresas se contactaron a través del CEDER, son compañías que han contado con los servicios laborales de personas con discapacidad dentro de su planta laboral, por lo cual fueron seleccionadas para la elaboración de este proyecto. Las empresas fueron: Celema S.A.; la cual se dedica a la producción principalmente de leche y otros derivados. Colplast S.A.S.; que se ocupa de la producción de plásticos. Por último, Concentrados del Centro S.A.S.; la cual se destina a la producción de alimentos para animales domésticos y demás aspectos relacionados con las mascotas y productos agrícolas. Se aplicó un formato de entrevistas con una serie de preguntas que pudieran evidenciar su experiencia contratando personas con discapacidad.

El día 19 de abril del 2023 se realizó la entrevista con la empresa Celema S.A, la persona que la empresa seleccionó para dicha entrevista fue la encargada de talento humano de nombre Mónica Duque. La primer pregunta fue respecto al temor que tenían las empresas para contratar personas con discapacidad, en el caso de Celema se afirmó lo siguiente: *“Hay cosas en las que no puedo ahondar porque yo no estaba directamente en el proceso, entiendo que les pudo haber dado temor o susto que no se fueran a volver un dolor de cabeza para la compañía, que no se les pudiera terminar un contrato o no se les pudiera hacer un proceso disciplinario por sólo hecho de llamar programa de inclusión laboral, pero ese temor creo que fue pasando en el momento que fueron seleccionando o buscando los perfiles al identificar que son buenas personas y tienen los beneficios igual que todos nosotros, sus contratos laborales igual a todos”* (Celema, 19/04/23).

De esta respuesta que da Celema se puede interpretar que, la empresa tenía mitos y miedos acerca de lo que representaba contratar una persona con discapacidad, ya que se le veía como un proceso engorroso, sin embargo, como se resalta en la respuesta, sólo en el momento en el cual se motivaron a contratar personas con discapacidad dentro de la empresa pudieron darse cuenta que realmente era más una cuestión de desinformación, ya que en la práctica un empleado con discapacidad no significa que se deba dar un trato preferencial a estos empleados.

Otro de los temores que manifestó Celema a la hora de contratar personas con discapacidad fue que: *“[...] cómo hacemos el tema de la cultura, para entender que la gente tiene su discapacidad, pero pues aquí ya es algo muy normal en Celema, hay una buena relación con los compañeros, tenemos un proceso que lidera el programa de inclusión.”* (Celema, 19/04/23). A partir de esta afirmación se puede decir que, la cultura de la empresa era una de las cuestiones que más preocupaba a Celema, ya que necesitaban crear un ambiente que fuera propicio para recibir personas con discapacidad en la compañía, cuestiones como que por ejemplo, los empleados lograran comprender lo que significaba que sus compañeros de trabajo tuvieran una condición de discapacidad, por lo cual Celema debía liderar un proceso al interior de la empresa para que el resto de compañeros reconocieran y aceptaran la diferencia que significa el hecho de que el otro posea una discapacidad.

Acerca de este proceso de inclusión laboral que Celema ha desarrollado se afirmó que: *“Si, es un programa muy bonito, que la compañía entiende, es un programa que ya está en nuestro ADN, en nuestra cultura organizacional. Son comprometidas estas personas, generan cultura, se*

concentran más fácilmente, son hábiles, igual hay que saberlas llevar según la capacidad que dan de respuesta en su labor, a veces no pueden dar la misma.” (Celema, 19/04/23). A través del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad que construyó Celema, se puede decir que les ha aportado una experiencia que ha enriquecido su crecimiento como empresa, aportando un clima laboral de mayor bienestar; se destacan también las cualidades de los trabajadores con discapacidad en la empresa, a pesar de esto, son conscientes de que hay que comprender y tener mayor paciencia con los trabajadores con discapacidad.

Respecto a las cualidades que se resaltan en la empresa sobre el papel de las personas con discapacidad se comenta lo siguiente: *“Tienen más habilidad, se concentran más fácilmente, igualmente les tenemos seguimiento con P y P⁸, medicina laboral, hay una persona que se encarga del proyecto de inclusión, valoración y desempeño junto con sus acudientes y papás, se capacita al resto de la empresa en lengua de señas en el proyecto de inclusión. Básicamente tienen mayor concentración y mayor rendimiento, a parte que son personas más felices, más tranquilas, que generan bienestar, son agradecidas, se sienten tranquilos.” (Celema, 19/04/23).* A partir de esta respuesta se puede constatar que, hay muchas cualidades que pueden desarrollar las personas con discapacidad en las empresas, sin embargo, esto dependerá de que la compañía genere los ajustes necesarios con el propósito de hacer un seguimiento permanente al bienestar de estas personas. Además, es de mucha importancia el hecho de que el resto del equipo de trabajo esté bien capacitado para tener una buena comunicación con sus compañeros con discapacidad.

No obstante, no todo este proceso de inclusión laboral ha sido perfecto, ya que en la entrevista se manifestó que una persona con discapacidad salió de Celema, por lo cual se preguntó qué había pasado en este caso, la respuesta fue que: *“No, él renunció. Pues venía y no venía a trabajar, en un momento dijo que mejor no volvía, decidió mejor renunciar y decir que no quería más el trabajo.” (Celema, 19/04/23).* A pesar de esta experiencia, no es suficiente para considerar que la empresa no hizo un buen proceso de apoyo a la persona que renunció, ya que ha sido el único caso de una persona que haya renunciado en el proceso de inclusión, es decir que podría ser un caso aislado.

Ahora bien, se le preguntó a la compañía si estaban abiertos a contratar en un futuro más personas con discapacidad, la respuesta fue: *“No, porque ya estamos con ese proceso, con el proceso de los*

⁸ Promoción y prevención

nueve (9) empleados con discapacidad, con esos nos va bien.” (Celema, 19/04/23). De lo anterior se desprende que, a pesar de lo aparentemente bien que ha desarrollado Celema este proceso de inclusión, no hay iniciativa ni intención de aumentar el personal con discapacidad, quedaría la duda sobre el porqué de esta decisión, a pesar de que la empresa considere que ha sido un proceso tan exitoso.

Asimismo, se le preguntó a la persona encargada de talento humano si se podía tener acceso de forma más directa al proceso de inclusión que llevó a cabo la empresa, que cabe resaltar inició en el 2007, se informó que no había un escrito que planteara el proceso de inclusión laboral. También se preguntó si se podía entrevistar al profesional que se encarga de hacer el seguimiento del bienestar de las personas con discapacidad, la respuesta que se dio fue: *“No, porque me dijeron que yo era la encargada de responder estas preguntas.” (Celema, 19/04/23).* De lo anterior se puede denotar que, a pesar de que la empresa está abierta a destacar su proceso de inclusión, hay cierto recelo para compartir más información para proyectos investigativos como este.

Por último, se consultó acerca de los roles laborales que cumplen las personas con discapacidad en la compañía, por lo cual se mencionó que: *“Tenemos operarios calificados junior, operarios de reempaque, operarios de derivados, operarios en planta leche y operarios en logística. [...] Desde el 2007 se han mantenido estas personas en la compañía y otros desde el 2012” (Celema, 19/04/23).* Acerca de esto, se puede afirmar dos cuestiones, la primera es que los cargos que ocupan estas personas en la compañía son meramente operarios, no hay personas con discapacidad que trabajen como profesionales, por ejemplo. Segundo, se han mantenido en el tiempo, aspecto que es de gran relevancia, ya que podría significar que aprecian su trabajo y el proceso que han llevado a cabo en la compañía.

El día 23 de abril del 2023 en la ciudad de Manizales se entrevistó a Paola Andrea Varón, encargada de la dirección de talento humano de la empresa Colplast S.A.S. ubicado en la zona industrial de Maltería. La primer cuestión que se abordó fue acerca de cuáles eran los temores que tenía la empresa de contratar personas con discapacidad, lo que se respondió fue lo siguiente: *“El programa en Colplast inició en el 2019, Colplast desde gerencia no ha tenido ningún temor en contratar personas con discapacidad, no ha habido ningún inconveniente al querer personas con discapacidad, de hecho en este momento queremos otras dos personas más, tenemos una mentalidad muy abierta, toda la disposición porque sabemos que estas personas son muy valiosas*

y pueden aportar a diferentes procesos. En este momento nosotros tenemos dos personas con discapacidad.” (Colplast, 23/04/23) A partir de esta afirmación, se puede constatar que Colplast es una empresa que actualmente se siente comprometida con el hecho de crear un proceso que permita la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que además de tener dos personas trabajando con ellos en este momento, desean contratar más personas, sin embargo, es de resaltar que, sin la voluntad administrativa que salió de gerencia, esto no sería posible.

Otra de las preguntas sobre las que se conversó, fue la cuestión de ¿Qué los había impulsado a contratar personas con discapacidad?, ante esto se mencionó que: *“Lo que nos impulsó fue el hecho que CEDER nos dio a conocer el programa de inclusión, tuvimos una reunión, nos dieron a conocer todo, nos pareció bien planteado, empezamos con dos personas y desde allí empezamos a ensayar y ver qué adaptaciones eran necesarias en la compañía. Hay que garantizar las mismas condiciones laborales, como nos fue tan bien por eso queremos ampliar el personal con discapacidad.” (Colplast, 23/04/23)* Ante esta declaración, es de destacar que sin el CEDER hubiese sido imposible que Colplast tomara la iniciativa de empezar con la contratación de personas con discapacidad, por ende, es importante recalcar el papel que cumplen las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en cuanto a la devaluación de programas de inclusión laboral a personas con discapacidad.

Complementando lo anterior, este tipo de entidades sin ánimo de lucro también se encargan de hacer un acompañamiento pleno a las empresas, como se constata en el siguiente fragmento: *“Tenemos un acompañamiento que lo hacemos de manera interna, pero también tuvimos un acompañamiento con CEDER, hacen una visita y verifican como se han adaptado estas personas a la compañía. Tenemos una psicóloga que hace la valoración en general de los empleados de la empresa. En general las dos personas que tenemos acá se desempeñan de manera perfecta, son bien portadas, llevan un proceso muy bueno, no ha habido ningún inconveniente, ha sido una experiencia tan grata que por ello le solicitamos al CEDER que queremos otras dos personas para trabajar con nosotros.” (Colplast, 23/04/23).* De lo anterior se interpreta que, según lo mencionado ha habido un importante acompañamiento tanto del CEDER como de la empresa, cuestión que es de relevancia ya que la población con discapacidad puede ser considerada como vulnerable, más aún en un ambiente laboral, en el que puede haber discriminación, ya sea por su condición la cual podría representar algún tipo de estigma, como el rendimiento que desempeñen en su papel laboral.

No obstante, la experiencia que narran en la empresa ha sido tan fructífera que están plenamente convencidos de querer más empleados con discapacidad en su planta laboral.

Respecto a la cuestión de las cualidades laborales que resaltó esta empresa frente a sus dos empleados con discapacidad actuales, se informó que: *“Cualidades laborales muchas, específicamente la buena disposición que tienen es una de las cualidades que destacamos, son personas que si se les pides ayuda lo van a hacer sin problema, colaboran mucho en el proceso y con la compañía. Hay muy buena actitud, siempre contestan bien, no son groseros, hay muy buena empatía para recibir las órdenes, hay mucha colaboración. En cuanto a la parte personal destacamos que son muy buenas personas.”* (Colplast, 23/04/23). A partir de esto, se puede desarrollar la idea del valor que pueden llegar a poseer las personas con discapacidad en las compañías, ya que como se relata en Colplast, el papel de estas personas va más allá del rendimiento o la funcionalidad que pueda sacar la empresa de ellos como trabajadores, sino que se les define como personas con buenas aptitudes y disposiciones para trabajar.

Ahora bien, asimismo se hizo necesaria la pregunta sobre las carencias que identificó la empresa en las personas con discapacidad presentes allí, ante lo cual se respondió que: *“Bueno, en cuanto a carencias, por su misma discapacidad son personas que se demoran un poco más en entender los procesos, a veces son un poco dispersos en cuanto a las tareas, sin embargo, siempre tienen acompañamiento de otras personas para que no se dispersen tanto.”* (Colplast, 23/04/23). A pesar de que, Colplast ha identificado algunas carencias sobre estos trabajadores, se ha sabido comprender su discapacidad como una característica que la diferencia del resto de empleados.

De la misma manera, se ha fortalecido un clima laboral que beneficia estos aspectos, como se constata en estos fragmentos: *“[...]nunca desde las personas ellos han sentido algún tipo de discriminación. En cuanto a las instalaciones de la empresa contamos con un ambiente limpio y organizado para generar un buen bienestar laboral. [...] Hay una excelente relación, con ambas personas hay muy buen contacto, en el caso de la persona que está en producción el resto de los compañeros le tienen un gran cariño, tal vez por ser una persona de inclusión, han tenido muy buena acogida por parte de todos nosotros. Los quieren y los respetan.”* (Colplast, 23/04/23). Estos relatos corroboran el buen clima laboral que se ha pretendido desarrollar en la empresa, donde el resto del equipo de trabajo siente empatía y respeto por sus compañeros con discapacidad.

Por último, se planteó el asunto acerca de si se conocían y sí son un factor determinante los beneficios tributarios que brinda el Estado por la contratación de personas con discapacidad, a lo cual se contestó que: *“No es nuestra motivación principal, nuestra motivación es que se nos reconozca como una empresa de inclusión, no tenemos problemas en tener a una persona con discapacidad, demostrarles a ellos mismos que son personas muy valiosas para la sociedad, ayudar a hacer país y empresa son cuestiones que nos motivan, sin desconocer que obviamente hay beneficios tributarios a los cuales podemos acceder. No es un factor determinante, es algo que influye, pero lo determinante es que haya personas con discapacidad que puedan aportar y demuestren sus capacidades.”* (Colplast, 23/04/23). Pese a que Colplast conoce los beneficios tributarios y además accede a ellos, no fue un factor determinante para empezar a contratar personas con discapacidad, la empresa da a entender que estos beneficios tributarios fueron simplemente un agregado que encontraron en el camino de vinculación de personas con discapacidad, más allá de esto desean un reconocimiento social que los posicione como una empresa abierta a los procesos de inclusión que, como se desarrolló anteriormente no hubiese sido posible sin el papel del CEDER y sin la voluntad administrativa que se gestó desde la gerencia de esta compañía.

El día 25 de abril en la ciudad de Manizales, se entrevistó a Laura Villegas, encargada del área de recursos humanos de la compañía Concentrados del Centro. Nuevamente como en las anteriores entrevistas, se abordó la pregunta de qué temores habían de contratar personas con discapacidad y cómo los superaron, ella afirmó lo siguiente: *“Había dos temores, el primero era la estabilidad, la empresa siempre ha apuntado a tener empleados que mantengan una buena estabilidad, es decir relaciones laborales de largo plazo. El segundo temor fue el hecho de que estas personas no se sintieran incluidas en el equipo de trabajo, porque nosotros como sociedad no sabemos relacionarnos con personas con discapacidad, por ejemplo, una persona que tenga discapacidad auditiva nos daba temor de que el equipo tuviera un rechazo hacia estas personas con discapacidad. Estos temores se superaron, por ejemplo, en el tema de la estabilidad, a través de la confianza, ellos mismos nos han mencionado que tienen pocas oportunidades laborales por lo cual las valoran, es como si fuera un tesoro para ellos.”* (Concentrados del Centro 25/04/23)

Es importante lo que se comenta en el anterior relato, ya que la empresa desde un inicio tuvo claro lo que deseaban fomentar para sus perfiles laborales, en este caso se daba especial relevancia a la “estabilidad”, cuestión que como se menciona, fue superada a través de la confianza que se

depositó en contratar personas con discapacidad, pero esta confianza surgió a partir de entender que las oportunidades laborales tienen un gran significado en las personas con discapacidad, ya que por temas de discriminación es posible que hayan tenido mayores complicaciones para encontrar trabajo que una persona sin discapacidad. El otro temor que preocupaba a Concentrados del Centro era desarrollar un ambiente laboral que permitiera que las personas con discapacidad no se sintieran excluidas en ningún momento por el resto del equipo de trabajo, esto se superó de la siguiente manera: *“En el tema del apoyo, desde CEDER hubo mucho apoyo, se hicieron actividades con el equipo de trabajo para generar empatía y sensibilización en el equipo de trabajo con el propósito de sensibilizar al resto de empleados para que hubiera más aceptación de las personas con discapacidad como compañeros de trabajo, derribando estigmas.”* (Concentrados del Centro 25/04/23)

Como se comenta en el anterior relato, a través del acompañamiento en CEDER se permitió realizar actividades que generaran empatía y sensibilización en los empleados de la empresa antes de la llegada de las personas con discapacidad a la compañía, cuestiones que son fundamentales para generar un buen proceso de inclusión. No obstante, de las dos personas con discapacidad que ingresaron a la compañía a través de este proceso de inclusión, uno de los casos fue negativo para la empresa, lo que se informó fue lo siguiente: *“Considero que salió de la empresa más allá de su discapacidad, por su edad, tenemos normas que se deben cumplir en la empresa, pero esta persona era muy rebelde en cuanto a estas normas, estaba muy pendiente del celular y no de las labores, un día de repente renunció y su mamá llamó triste a contar que el trabajo le había servido mucho a la persona para sus terapias cognitivas, un día de repente no volvió a parecer en su casa, se fue para otra ciudad.”* (Concentrados del Centro 25/04/23). A pesar de este suceso desfavorable, la empresa no relacionó el mal comportamiento de esta persona con su discapacidad, sino que más bien esto se atribuyó a la edad de dicha persona, aspecto destacable ya que en no hubo intención de estigmatizar a esta persona por su discapacidad.

En cuanto a la otra persona con discapacidad que ingresó a la empresa se considera como un caso que se ha considerado muy exitoso, de ella se destaca que: *“La persona que tenemos actualmente tiene 40 años, es muy cordial, serio, juicioso con el tema del dinero, se siente muy bien con los compañeros, como parte del equipo, no se siente solo. Tienen una gran empatía, se pone fácil en los zapatos del otro, es comprometido, la persona que está actualmente es muy respetuosa. [...] no es un cargo fácil, pero se ha desenvuelto muy bien, el cargo exige memoria y la persona ha*

cumplido con esto, el proceso con esta persona ha sido muy enriquecedor, para también motivar al resto de compañeros al ver que una persona con discapacidad rinde tan bien en su trabajo.” (Concentrados del Centro 25/04/23). De esta afirmación se puede interpretar que esta persona con discapacidad que se encuentra trabajando en la empresa posee cualidades ampliamente resaltadas por la empresa, no es algo que se haya dicho adrede, sino que hay suficiente sustento para afirmar que la compañía se siente totalmente satisfecha con este empleado, tal como se ha narrado.

Otra de las cuestiones claves que se trataron en la entrevista con Laura Villegas, fue la duda sobre si tienen planeado contratar más personas con discapacidad en esta empresa, se comentó que: *“Si, porque la empresa apunta a la estabilidad de los empleados, a pesar de que hubo un caso que no fue exitoso, el otro caso nos ha motivado para continuar con la inclusión de personas con discapacidad, hubo un 50% de éxito, se valora mucho lo que la persona con discapacidad que está con nosotros ha hecho en su labor.” (Concentrados del Centro 25/04/23).* De este relato se despliega el hecho de que el caso exitoso tuvo mayor influencia en la empresa que el caso negativo, esto es destacable debido a que en el caso de Concentrados del Centro no hubo una generalización frente a las personas con discapacidad, entendiendo que es más importante pensar en los sucesos positivos que en los negativos, por lo cual se podría decir que no hay una relación directa entre la discapacidad de la persona y su desempeño laboral.

Para finalizar esta entrevista, como en el caso de Colplast, se consultó acerca del conocimiento de los beneficios tributarios que se dan a las empresas por la contratación de personas con discapacidad para saber si estos eran un factor determinante para vincular a esta población en su compañía, ante esto se mencionó que: *“No te tengo la respuesta, yo creería que sí, pero no hemos accedido a ellos. [...] No, la verdad no es un factor determinante, nuestro foco es la estabilidad, bajar la rotación de personal. Por eso nos inclinamos a contratar personas con discapacidad, más que por un beneficio tributario que no sé si hemos accedido a ellos, más allá de eso nuestro pilar en cuanto a la contratación de personas con discapacidad es el tema de la estabilidad, ya que pensamos que ellos valoran más las oportunidades laborales que el resto de las personas.” (Concentrados del Centro 25/04/23).*

Claramente, como se evidencia en la anterior respuesta, los beneficios tributarios no un factor que impulsara a la compañía para empezar a incorporar en sus filas laborales a personas con discapacidad, ya que ni siquiera son conocidos por el personal de recursos humanos y tampoco es

una cuestión a la que quieran acceder de momento. Más allá de esto como se describe en el anterior diálogo, la estabilidad es lo que más valora la compañía, aspecto directamente relacionado con las personas con discapacidad, ya que Concentrados del Centro a través de su experiencia en estos procesos de inclusión ha identificado la importancia que le dan las personas con discapacidad a tener un empleo estable y seguro.

Para finalizar este apartado, se pueden concluir los siguientes aspectos respecto a las experiencias en términos de contratación de personas con discapacidad de las empresas entrevistadas:

Primero, cada una de ellas logró superar los temores que pueden representar para una empresa el hecho de contratar personas con discapacidad, ya que como se evidenció en la información socavada, se tenía el mito de que un empleado con discapacidad significara un retroceso en cuanto a las labores productivas de las empresas o que, por ejemplo, no hubiese un acoplamiento de las personas con discapacidad con el resto del equipo de trabajo, cuestiones que fueron superadas.

Segundo, es de resaltar que, los empleados con discapacidad de estas empresas en su mayoría cumplen cargos netamente operativos, exceptuando a Colplast que tiene una persona con discapacidad trabajando en el sector de aseos generales, y, en el caso de Concentrados del Centro la persona que está actualmente trabajando posee el cargo de auxiliar de bodega.

Tercero, la gran mayoría de los empleados que están o estuvieron en estas empresas, son personas con discapacidad cognitiva, exceptuando a la persona que trabaja en Concentrados del Centro, la cual tiene una discapacidad física.

Cuarto, en los casos de Colplast y Concentrados del Centro, ambas empresas están abiertas a contratar más personas con discapacidad en un futuro, debido a lo mucho que han enriquecido el ambiente laboral, como lo han señalado. En cuanto al caso de Celema no hay intención de continuar ampliando su personal con discapacidad.

Quinto, tanto las cualidades como las carencias laborales de los empleados con discapacidad han sido ampliamente identificadas por estas tres empresas, no obstante, es clara la preponderancia a señalar de manera más detallada y contemplativa las cualidades de estos empleados en estas compañías.

Sexto, se podría decir que ha habido un buen acompañamiento por parte de las empresas para verificar el bienestar de los empleados con discapacidad, además de la significativa ayuda que ha prestado el CEDER para que estos procesos fuesen efectivos.

Séptimo y último, de la manera en que se informó, los beneficios tributarios no son una cuestión que impulse a estas empresas para contratar personas con discapacidad, más allá de esto desean fomentar aspectos como el reconocimiento que genera la inclusión laboral, además de apreciar el hecho de que las personas con discapacidad le dan un gran valor a que se les brinde una oportunidad laboral para demostrar sus capacidades, cuestión que promueve la estabilidad laboral de estas personas en las compañías anteriormente mencionadas.

Recomendaciones y Conclusiones

Este apartado se realiza con el propósito de concluir este proyecto realizado para el Ministerio del Trabajo - seccional Caldas. El propósito será primeramente plantear una serie de recomendaciones elaboradas a partir de la experiencia del propio investigador que involucra la participación constante de las y los sujetos entrevistados, quienes gracias a su colaboración dieron las bases para generar el contenido de este capítulo, de la misma manera fue importante la disposición del CEDER y de las empresas entrevistadas para tener una doble perspectiva de esta problemática. Por último, se darán unas breves conclusiones del proyecto en general.

Conclusiones

Para finalizar el proyecto, se pueden concluir algunas cuestiones halladas en la elaboración de este. La intención inicial de este proyecto realizado para el Ministerio del Trabajo – Seccional Caldas era sensibilizar al sector empresarial de la ciudad de Manizales para que se fomentara la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Desde esta institución se pudo identificar que una de las problemáticas centrales es que la población con discapacidad no cuenta con una fuente de empleabilidad, a pesar de que hay leyes que cobijan a esta población y beneficios tributarios a los cuales pueden acceder las empresas por contratar personas con discapacidad, no son suficiente como motivación para incentivar la inclusión laboral. De acuerdo a lo anterior, para poder sensibilizar al sector empresarial frente a la contratación de personas con discapacidad fue necesario conocer de primera mano este fenómeno, por lo cual se estableció que este proyecto se debía realizar en torno a identificar experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad, para recoger la información suficiente que permitiera desarrollar una serie de recomendaciones con el fin de solucionar la problemática previamente mencionada, ya que es complejo sensibilizar el sector empresarial de la ciudad sin antes conocer las condiciones de las personas con discapacidad en cuanto a su situación laboral.

El CEDER como entidad sin ánimo de lucro fue esencial para este proyecto, ya que como se ha mencionado, entre muchas de sus funciones, se encarga de capacitar a las personas con discapacidad con el fin de desarrollar sus habilidades laborales para conseguir un empleo estable y acorde a sus deseos. Esta experiencia permitió al investigador acercarse a las subjetividades de estas personas, alrededor de lo que significa para ellos el hecho de conseguir un empleo, se hallaron varios elementos, pero en especial se destaca lo que significa para ellos la concepción de la

oportunidad. En las propias palabras de estas personas, la oportunidad es lo que les permite demostrar que a pesar de su discapacidad pueden hacer valer sus capacidades en un posible trabajo, esto permitiría que se sientan miembros plenos de la sociedad y además superar el estigma existente alrededor de esta población.

Al mismo tiempo, la entidad CEDER gracias a su ayuda permitió el acercamiento a tres (3) empresas de la ciudad de Manizales que han estado abiertas a construir procesos de inclusión laboral con personas con discapacidad. Por lo que, el investigador se encargó de acercarse al área de recursos o talento humano de estas empresas, debido a que como es usual, estas áreas son las encargadas de gestionar y evaluar al personal de las empresas en torno a su bienestar, competencias laborales y productividad. Se pudo exponer las experiencias que estas empresas han tenido a la hora de contratar personas con discapacidad, con el fin de informarse sobre cómo han superado los temores que suele tener el sector empresarial sobre esta población, se identificaron varios aspectos, pero en especial se puede mencionar que estas empresas querían contar con personas con discapacidad dentro de su planta laboral puesto que cada una de ellas tenía una idea acerca de qué posibles ventajas podría traer esta población a sus empresas. Asimismo, las declaraciones de estas empresas sobre los trabajadores con discapacidad que han trabajado allí fueron positivas, por lo cual el contacto con estas compañías sirvió al proyecto para demostrar que las personas con discapacidad son aptas y competentes para pertenecer a una empresa o tener un trabajo, lo cual se demostró a partir de su óptimo rendimiento.

Por último, teniendo en cuenta toda la información recolectada a través del acercamiento con las personas con discapacidad y las empresas seleccionadas, se pudo dar lugar a una serie de recomendaciones para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales partieron de identificar los obstáculos y barreras que dificultan el acceso a un trabajo de estas personas, así como las dificultades que presentan las empresas a la hora de contratar personas con discapacidad. Dentro de las cuestiones que se determinaron se encuentran los siguientes aspectos: la poca eficacia de las leyes que regulan el empleo de las personas con discapacidad, la mala comunicación y tratos hacia las personas con discapacidad en las empresas, las formas de motivar a las empresas para abrirse a procesos de inclusión laboral de esta población, la poca concordancia entre los empleos y los perfiles laborales de estas personas, así como las pocas oportunidades laborales que suelen tener, por último, la situación acerca del estigma que rodea a las personas con discapacidad respecto a sus capacidades laborales, a todos estos aspectos se les dio una serie de

posibles soluciones que se espera sirvan para solucionar el fenómeno de la poca inclusión laboral de estas personas.

Recomendaciones para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad

Problemas identificados de inclusión laboral de personas con discapacidad. Posibles soluciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

<p>La necesidad de dar eficacia a las leyes o normativas que protegen a las personas con discapacidad para asegurarles su derecho a trabajar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es primordial fomentar la participación de las personas con discapacidad, como sujetos que sean más políticamente activos con el fin de reclamar sus derechos como colectivo. • Habrá que darle más importancia a las fundaciones, instituciones y entidades como entes que garantizan y defienden los derechos al trabajo y demás aspectos de las personas con discapacidad. • Los beneficios tributarios que se brindan a las empresas por contratar personas con discapacidad no son suficientes como motivación para las empresas, ya que podrían no ser conocidos o no ser un factor de relevancia para las mismas.
<p>Existen malos tratos por parte de los superiores y compañeros, además de una mala comunicación respecto a los trabajadores con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Debe generarse una cultura inclusiva alrededor de la empresa, que involucre una buena relación de los trabajadores con discapacidad y sus compañeros. • Es preciso generar educación en las empresas sobre los diferentes tipos de discapacidad además de conocer sus potenciales habilidades. • Es fundamental el uso de un lenguaje inclusivo que sea apropiado para referirse a las personas con discapacidad.
<p>Es importante que, aunque existen empresas abiertas a contratar personas con discapacidad, también es necesario generar motivaciones para las empresas que aún no lo han hecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de incluir personas con discapacidad en las empresas es un proceso enriquecedor para el ambiente laboral de las mismas ya que se aprende a respetar la diferencia, asimismo los demás empleados de la empresa generan empatía al aceptar la diferencia de sus compañeros con discapacidad. • La imagen positiva que reciben las empresas por contratar personas con discapacidad ante la sociedad puede motivarlos a generar procesos de inclusión laboral.

Los trabajos que suelen ser asignados a las personas con discapacidad no van acorde a sus deseos laborales, asimismo los cargos más habituales para las personas con discapacidad son como operarios, por lo cual hay poca cabida para los profesionales.

- Las empresas deben asumir responsabilidades sociales con el fin de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Se ha demostrado que las personas con discapacidad suelen mantenerse estables laboralmente a través del tiempo en las empresas.
- Se deben asignar actividades que sean acordes al perfil laboral de las personas con discapacidad, lo cual podría incluir ayudas tecnológicas, corporativas o personalizadas.
- Las cualidades laborales de los trabajadores con discapacidad en parte dependerán de que se les brinde el apoyo necesario según sus necesidades dentro de la empresa.
- Es primordial reconocer las cualidades que puede brindar cada trabajador con discapacidad en la empresa, asimismo las carencias de estas personas no son determinantes para demostrar su rendimiento.
- Es fundamental la creación de un modelo al interior de las empresas que busque reconocer beneficios, ventajas y desventajas de generar un proceso de inclusión laboral de esta población.
- Es central reconocer que no todas las personas con discapacidad tienen la meta de trabajar en una empresa, por lo cual es importante promover espacios en los cuales ellos puedan trabajar de manera autónoma, desarrollando otro tipo de habilidades.

Se brindan pocas oportunidades laborales para las personas con discapacidad, además los contratos laborales suelen ser temporales o informales para esta población.

- Es de relevancia para la inclusión laboral de personas con discapacidad, sensibilizar al sector empresarial a través de la concientización de que estas personas también pueden hacer parte de la fuerza laboral.
- Se debe generar una voluntad administrativa de las empresas para que logren abrirse a procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Las empresas deben indagar para tener claridad acerca de porqué se desea contratar personas con discapacidad en la empresa en cuestión.
- Habrá que dar más oportunidades laborales que le permiten a las personas con discapacidad demostrar sus capacidades y sentirse incluidos dentro de la sociedad.

Existe un gran estigma tanto en las empresas como en la sociedad en general acerca de las capacidades laborales de las personas con discapacidad.

- Los mitos y miedos que hay en las empresas respecto a las personas con discapacidad se derrumban mediante la iniciativa de contratar a esta población verificando en la práctica que sus prejuicios eran errados o infundados.
- Es fundamental derribar el estigma que pueden tener las personas con discapacidad sobre sí mismos mediante estrategias pedagógicas que fomenten la autoconfianza y la autoestima.
- También en la sociedad en general se deben generar procesos de desestigmatización a la población con discapacidad para que se fomente una buena inclusión laboral de esta población, mediante campañas de concientización que podrían estar a cargo de diversas instituciones.
- Son esenciales las redes de apoyo de las personas con discapacidad para superar la discriminación de esta población, ya que permite generar confianza en ellos mismos y promover una autoaceptación.
- Una mala experiencia de un trabajador con discapacidad no es suficiente para estigmatizar a esta población y no contratar más personas con discapacidad.

Anexos

Formato de entrevista aplicado a los empleadores

Informe sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Manizales (2023)

Formato de entrevista a empleadores

Manizales, (fecha de la entrevista)

Juan Camilo Arismendi Moreno

Estudiante de Sociología - Universidad de Caldas

Practicante Ministerio del Trabajo, seccional Caldas.

Empresa: (nombre de la empresa).

1. ¿Cuál era el temor de contratar personas con discapacidad? ¿Cómo lo superó?
2. ¿Qué roles laborales han desempeñado las personas con discapacidad en la empresa?
3. ¿Desde hace cuánto contratan personas con discapacidad en la empresa? ¿Y qué tipo de discapacidad? ¿En qué se basan para seleccionar una persona con discapacidad?
4. ¿Qué cualidades laborales destaca de los empleados con discapacidad que ha contratado la empresa? O, por el contrario, ¿Qué carencias laborales encuentra en los empleados con discapacidad?
5. ¿Considera productiva o eficiente la labor de las personas con discapacidad en la empresa?

Consentimiento informado para las personas entrevistadas

Consentimiento Informado

Título del Proyecto de Investigación: "Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales".

Investigador: Juan Camilo Arismendi Moreno, estudiante del programa de sociología.

Institución: Universidad de Caldas.

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a participar en el proyecto de investigación titulado "*Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales*". Antes de comentar si desea participar en esta investigación, le solicito amablemente revisar detenidamente la siguiente información y expresar libremente cualquier inquietud personal al respecto. Una vez considere que ha comprendido la intención de este estudio, se le solicitará respetuosamente su consentimiento para participar voluntariamente.

1. Objetivo del proyecto:

Identificar experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Manizales.

2. Procedimiento de la investigación:

Si acepta participar en este proyecto, se le solicitará una entrevista individual orientada a conocer su trayectoria laboral como persona con discapacidad, sus experiencias y concepciones relacionadas con el hecho de conseguir un empleo. Si lo ve factible, las entrevistas podrán ser grabadas con su previo consentimiento, para luego analizarlas de forma anónima y confidencial.

3. Confidencialidad y anonimato:

Cada respuesta generada en la entrevista será tratada de manera respetuosa y reservada, se conservará su anonimato en cualquier divulgación o documento relacionado con este estudio. Su información personal no será compartida con terceros y serán recopilados de modo seguro.

4. Libertad, voluntad y derecho a retirarse:

Su participación en este proyecto es absolutamente libre y voluntaria. Su decisión de participar no lo/la limita a retirarse en cualquier momento según lo desee, sin necesidad de dar explicaciones y sin que esto derive en situaciones negativas para usted. Así mismo, tiene todo el derecho de requerir la eliminación de sus datos personales luego de haber contribuido en el estudio.

5. Beneficios y riesgos:

En principio se aclara que no hay beneficios financieros por sus aportes a este estudio, Sin embargo, su apoyo podrá generar una contribución al área de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por otro lado, los riesgos en esta investigación son mínimos, aunque es factible que ante algunas preguntas puedan despertar emociones. Por ende, podemos detenernos y continuar cuando usted lo considere pertinente.

6. Contacto e información anexa:

Si este estudio le genera mayor interés e interrogantes, o si desea adquirir datos complementarios, puede contactar al investigador principal, cuya información se suministra al final de este formato.

7. Consentimiento:

Al firmar este documento, autentica que ha leído y entendido la información arriba expuesta y que ha tenido la opción de expresar todas las preguntas o inquietudes necesarias. Así mismo, constata que admite participar libre y facultativamente en el proyecto de investigación "*Experiencias subjetivas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manizales.*".

Nombre del participante: _____

Cedula de ciudadanía: _____

Firma del participante: _____

Fecha: _____

Investigador Principal:

Nombre del Investigador Principal: _____

Cédula de ciudadanía: _____

Firma del Investigador Principal: _____

Autorizo

A Juan Camilo Arismendi Moreno quien me realizará una entrevista que durará aproximadamente treinta (30) minutos, en el lugar acordado previamente.

El investigador se compromete a informarme sobre los hallazgos generales o parciales de la investigación. En constancia, se firma el presente formato, en dos copias, uno para el investigador y otra para el participante, a los _____ días del mes de _____ del año _____

Nombre del participante

Firma y cédula del participante

Nombre del investigador

Firma y Cédula del Investigador

Correo electrónico del investigador: juan.20161614688@ucaldas.edu.co

Número celular y WhatsApp de investigador: 3222543858

Bibliografía

Bejarano, L. (2016). *Inclusión Laboral en Población con Diversidad Funcional Cognitiva, una capacidad que podemos desarrollar*.

Campos Obregón, R. A. (2022). Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos. Universidad Hispanoamericana, San José.

Castañeda, A., Cristancho, A., Pérez, N., & Zea, B. (2018). ¿Qué tan informados están los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional? *Psyconex*, 10(16), 1-22.

Carrizosa i Gala, Joan; Sesé Taubmann, Ana (2014). “La diversidad funcional en el trabajo”. *Educación Social. Revista d’Intervenció Socioeducativa*, 58, p. 65-79

Colectivo Ioé (2013): “Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades”, *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1): 33-46.

DANE. (2022) *Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia*. Recuperado de la base de datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Díaz, S. R., & Ferreira, M. A. V. (2008). DESDE LA DIS-CAPACIDAD HACIA LA DIVERSIDAD FUNCIONAL Un ejercicio de Dis-Normalización. *Revista Internacional De Sociología (RIS)*, 68, 290–307.

Diener, E. (1994). El Bienestar subjetivo. *Revista Intervención Psicosocial*, 3.

Encuesta Pulso Social. (2022) *Población con discapacidad y Bienestar Subjetivo*. DANE. Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pulso-social/presentacion_EPS_bienestar_subjetivo_de_la_poblaci%C3%B3n_con_discapacidad-ene2022-may2022.pdf

Esmeral, J., & Sánchez, P. (2022). *La inclusión laboral de personas con diversidad funcional e imagen corporativa en empresas en Colombia: Caso Securitas, Sodimac Homecenter y Alkosto*. CESA.

Folgueiras B. P. (2016). La entrevista. *Técnica de recogida de información*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Forero, A., Lemir, L., & Pulido, M. (2022). Inclusión De Personas Con Diversidad Funcional Auditiva Ámbito Laboral Colombiano. *Poliantea*, 17(30), 1-6.

Goffman, E. (2006). *Estigma: La identidad deteriorada*. Amorrortu editores.

Gómez, Natalia Eugenia; Pérez, Ana Lucía; López, Diana María; Medina, María Fernanda. "Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia." En: Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 2, junio a diciembre de 2020, 3-24.

González-González, D., Gutiérrez-Barroso, J., González-Herrera, A. I., & Márquez-Domínguez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(29), 109. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>

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.

Lázaro, R. "entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres" en técnicas de investigación cualitativa en el ámbito sociosanitario (este titulo va en cursiva). Tejero, M. (2021) Ediciones de la Universidad de Castilla

Luna-Gijón, G., Nava Cuahutle, A. A. ., & Martínez-Cantero, D. A. . (2022). El diario de campo como herramienta formativa durante el proceso de aprendizaje en el diseño de información. *Zincografía*, 6(11). <https://doi.org/10.32870/zcr.v6i11.131>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Modificación Resolución 113 de 2020. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Resolución 1239 de 2022. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201239%20de%202022.pdf

Ministerio del Trabajo. (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de PcD. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Ministerio del Trabajo. (2018) Marco Normativo de la Discapacidad en Colombia. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Comité Municipal de Discapacidad Municipio de Manizales. (2015). *Política pública discapacidad – Manizales*.

Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Factores y estrategias en el proceso de contratación y su incidencia en la inclusión de personas con diversidad funcional, en una empresa comercializadora, Lima 2019*. Universidad Privada del Norte.

Rodríguez, M. (2017). *Estrategias de Modificación de las Actitudes hacia la Diversidad Funcional como Medio de Inclusión Socio-Laboral*. Universidad de La Sabana.

Rojas, M. (2011, enero-abril). El bienestar subjetivo: su contribución a la apreciación y la consecución del progreso y el bienestar humano. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(1).

Rojas, S. M. (2019). Trazos de deshumanización: La discapacidad en la línea del no-ser. En *Estudios Críticos en Discapacidad* (pp. 101–129). CLACSO.

Rubio, C. (2021). *La inserción laboral de personas con diversidad*. Universidad de Jaén.

Schalock, R. L. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad: Actas de las III jornadas científicas de investigación sobre personas con Discapacidad. Amarú.

Taylor, J. Bogdan, R (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones PAIDOS. Barcelona.