

**EMPLEABILIDAD, DIVERSIDAD FUNCIONAL Y CUIDADORES; DE LA  
SOBREPROTECCION AL DESARROLLO DE LA AUTODETERMINACION**

Viviana Andrea Aguirre Ramírez<sup>1</sup>

Disneidy Bermúdez Berrio<sup>2</sup>

María Juliana Castro Álvarez<sup>3</sup>

Andrés Camilo Raigosa Correa<sup>4</sup>

Sara Valentina Ramírez Montes<sup>5</sup>

Asesora: Sandra Isabel Mejia Zapata<sup>6</sup>

*Se supone que los desafíos de la vida no están  
para paralizarte; están para ayudarte a descubrir quién eres.*

*Bernice Johnson Reagon*

---

<sup>1</sup> Estudiante del programa de Psicología, octavo semestre, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: viviana.aguirrera@amigo.edu.co

<sup>2</sup> Estudiante del programa de Psicología, octavo semestre, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: disneidy.bermudezbe@amigo.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante del programa de Psicología, octavo semestre, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: maria.castroal@amigo.edu.co

<sup>4</sup> Estudiante del programa de Psicología, octavo semestre, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: andres.raigosaco@amigo.edu.co

<sup>5</sup> Estudiante del programa de Psicología, octavo semestre, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: sara.ramirezmo@amigo.edu.co

<sup>6</sup> Magister docente del programa de Psicología, asesora trabajo de grado, Universidad Católica Luis Amigo  
Contacto: sandra.mejiza@amigo.edu.co

**Resumen:**

El presente artículo de reflexión permite identificar la incidencia que tiene la posición de los cuidadores para la inserción laboral de las personas con diversidad funcional. Para ello se realizó una investigación cualitativa con un enfoque hermenéutico a partir de la revisión documental, asimismo se implementó una entrevista a profundidad. Tanto los antecedentes como las narrativas de los informantes son categorizados en Atlas. Ti para su posterior análisis. Se contó con cuatro informantes, dos personas con diversidad funcional, una que labora y es apoyada por su cuidador, la otra no labora y su cuidador no está de acuerdo en que lo haga. Uno de los hallazgos radica en la posición de los cuidadores, influyendo categóricamente en el cumplimiento de los derechos para esta población y vulnerándolos en algunos casos. Se puede evidenciar que aunque se les permite cierta autonomía el miedo es transversal al discurso de los cuidadores, consolidándose como una "barrera" que les impide el logro de la autodeterminación.

**Palabras clave:** diversidad funcional, cuidadores, empleabilidad, capacidades

**Abstract:**

The present article allows to identify the incidence that has the position of the caregivers for the labor insertion of the people with functional diversity. For this, qualitative research was carried out with a hermeneutic approach from the documentary review an in-depth interview is also implemented, both the background and the narratives of the informants are categorized in Atlas. Ti. For further analysis. There were four informants, two people with functional diversity one work and is supported by their caregiver and the other does not work, in the same way, the perception of the caregiver is taken into account, who does not agree to work. One of the findings lies in the position of the caregivers influencing categorically in the fulfillment of the

rights for this population and violating them in some cases it can be shown that although they are allowed some autonomy, the fear is transversal to the speech of the caregivers consolidating as a “barrier” that prevents them from achieving self-determination.

**Key words:** functional diversity, caregivers, employability, capabilities.

## **Introducción**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) expresa que “las nociones sobre discapacidad se han entendido y abordado como un proceso individual y visto desde un modelo médico”. Aunque se han establecido algunos cambios, más propiciados por normativas y políticas públicas, las cuales se hace imprescindibles cumplir, en Colombia aún hacen falta avances significativos en materia de derechos, si bien el modelo que rige en el país es el social, no se implementa en su totalidad, dejando vacíos significativos para la participación de este colectivo.

Las personas con diversidad funcional en tanto poseen una limitación en sus funcionamientos (biología) se hacen acreedoras de algunas creencias, que terminan por convertirse en barreras de todo tipo, impidiendo su adecuado desarrollo, como por ejemplo, creer que una persona con diversidad funcional carezca de capacidades para la realización de cualquier actividad condicionando su desempeño al fracaso, en otros casos se esboza un miedo exagerado a que puedan lastimarse, determinando que no sean capaces de lograrlo por sus propios méritos, tal como lo haría una persona convencional, quien también podría llegar a tener situaciones de dependencia que limiten su hacer.

Entrando en materia de derechos para este colectivo la OMS (2011) expresa que:

Muchas personas con discapacidad carecen de igual acceso a la atención de salud, la educación y las oportunidades laborales que las demás personas; no reciben los servicios que necesitan de acuerdo con su discapacidad, y se hallan excluidos de actividades de la vida cotidiana (p.21).

La salud es un derecho fundamental, igualmente la educación, ambas juegan un papel relevante para el ser humano, sin embargo la discriminación y las posibilidades de acceso a los mismos para esta población se ve relegado al cumplimiento de los mínimos, lo que tiene incidencia en su calidad de vida, según estudios realizados en ODISMET y Fundación ONCE (Como se citó en Luque & Villanueva, 2017) enuncian que:

El 70% de las personas con discapacidad se encuentran con barreras en el acceso a la educación, por lo que la proporción de personas con niveles educativos bajos sigue siendo alta y el abandono educativo precoz de los jóvenes con discapacidad está entre los más elevados de Europa (p. 80). Por consiguiente, tal y como aparece en el Programa Operativo de la Lucha contra la Discriminación (2007-2013), los factores asociados al bajo nivel de formación o educación, o a la falta de adecuación de la formación, son un elemento clave para entender la precariedad laboral de las personas con discapacidad, así como la menor cualificación de sus empleos en comparación con los del conjunto de la población. (p.102)

Otro de los derechos que se vulnera, sin temor a decir que tal vez es el más afectado de todos, es la inserción laboral para las personas con diversidad funcional, poniendo en cuestión sus habilidades y capacidades para desempeñarse en alguna tarea, en su mayoría las empresas y/o empleadores consideran que las personas con diversidad funcional no realizan trabajos eficientes o que no están calificados para realizar cualquier actividad.

La OMS (2011) informa que se han documentado en varios estudios realizados en países tanto desarrollados como en desarrollo, que las personas con diversidad funcional en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo muchísimo más altas que las personas convencionales. En Colombia de acuerdo al dato del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2005), y la actualización del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD, 2015) la población con Diversidad funcional es de 3'051.217 personas, evidenciando que se encuentran laborando 153.006 personas, de ellas no tienen un contrato 122.513.

Respecto a las contrataciones para esta población, es evidente en muchos de los casos que aluden exclusivamente a los beneficios tributarios, ya que en Colombia la ley de discapacidad 361 de 1997 en el artículo 31 declara que:

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

Si bien parece ser un incentivo para contratarlas e incluirlas en las empresas, solo una mínima parte de los empresarios lo hacen, dando mayor peso a los mitos y la discriminación que prevalece por encima de los derechos para las personas con diversidad funcional. En muchos casos donde son contratadas las funciones que cumplen no son acordes a sus capacidades, ya que se subvaloran sus funciones con ocupaciones muy básicas.

Es evidente la falta de oportunidades para estas personas en el ámbito laboral, hablado de la contratación empresarial, Pero hay una forma de exclusión que puede ser naturalizada en aras de la protección; la del cuidador que según Ruíz y Nava (2012), es la persona que se hace cargo de vigilar y atender a otra persona que supone un grado de dependencia. En muchos de los casos y producto de la sobreprotección, los cuidadores inhiben las capacidades para su desarrollo. Martín (2001) dirá que “la familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a nivel afectivo, físico, intelectual y social” (p. 1). Respecto a los cuidadores Gonzáles (como se citó en Pérez, Moya y Jiménez, 2013) afirma que:

Los padres suelen dejar poco margen para fomentar la autonomía de sus hijos con discapacidad, proporcionando entornos muy estructurados y un estilo de interacción excesivamente didáctico, directivo e intrusivo que no favorece el desarrollo de la conducta autodeterminada. De este modo, su capacidad para autorregularse y adaptarse al ambiente social, profesional y académico, se ha visto seriamente mermada. (p.2)

Lo anterior implica una revisión de la postura de los cuidadores ya que tienen la función de acompañar y promover los procesos que consolidan la autodeterminación asimismo puede llegar a inhibir las capacidades para establecer un proyecto de vida.

El papel que juega la familia y los cuidadores es fundamental en el proceso de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, teniendo en cuenta que puede obstaculizar o apoyar su desarrollo como personas y su autonomía para ejercer una labor y más allá de eso para garantizar el ejercicio de sus derechos y una participación genuina.

## **Metodología**

Se realizó un estudio con enfoque cualitativo, el cual se caracterizó por comprender los significados de las personas que colaboraron en el estudio, según Sampieri, Fernández y Baptista (1998). “este da profundidad a los datos, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, los detalles y las experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad (p. 21).

Las estrategias metodológicas implementadas fueron la revisión documental de antecedentes teniendo en cuenta las investigaciones sobre los cuidadores en sus diferentes esferas; las entrevistas a profundidad y los relatos de vida de los informantes, los cuales permitieron profundizar a partir de la teoría y contextualizar la realidad en Colombia.

Inicialmente en la investigación se trabajó con unas conceptos iniciales que permiten un rastreo teórico y de antecedentes, estos fueron codificados en el software Atlas.Ti, de este ejercicio emergen las categorías iniciales, posteriormente esta información es analizada, teniendo en cuenta además los relatos de vida que emergen a partir de las entrevistas en profundidad, los cuales son llevados a las matrices comparativa, analítica y de relaciones, permitiendo reconocer los hallazgos de la investigación y delimitando las categorías de la misma: Cuidadores, Capacidades, Diversidad funcional y empleabilidad.

Para la aplicación del instrumento se socializo el modelo institucional de consentimiento informado, dando cuenta del tipo de estudio y el propósito de la investigación, posterior a esto se realizaron las respectivas entrevistas a profundidad a los informantes que apoyaron la investigación a partir de sus historias de vida; Sampieri, Fernández y Baptista (2006) afirman que “La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Esta se define como una reunión

para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p.597).

El instrumento utilizado contó con un total de 23 preguntas, al mismo se le realizó un pilotaje por pares, para la validación de las preguntas evitando sesgos y falta de claridad para su aplicación; el mismo estuvo dirigido a tres grupos poblacionales de la siguiente manera: 10 dirigidas a cuidadores de personas con Diversidad funcional que apoyan la inserción laboral, 5 dirigidas a personas con Diversidad funcional que estuvieran trabajando, y 8 dirigidas a cuidadores que no apoyaran la inserción laboral. Los tópicos abordados en ella permiten identificar las percepciones, creencias, temores, y apoyos frente a la inserción laboral por parte de los cuidadores, produciendo hallazgos que son reconocidos por los informantes como una verdadera aproximación sobre lo que ellos piensan y sienten.

### **Diversidad funcional de la dis-capacidad a las capacidades diversas**

El concepto de diversidad funcional, es un término de uso aún incipiente en el contexto colombiano, tanto en ámbitos educativos como en el área de la salud, incluso para las mismas personas con diversidad funcional y sus cuidadores. En las entrevistas realizadas se indagó acerca del reconocimiento que se tiene de este concepto encontrando que para la mayoría de los informantes era un término desconocido, al respecto uno de los cuidadores, planteó frente al uso del término, *“Deduzco que deben ser fortalezas que tiene en determinadas cosas cualquier tipo de persona, ¿cierto? Ya que puede ser buena en algunos aspectos específicos en otros no, diversidad funcional me imagino que puede ser eso pero específicamente no lo había oído”* (C1, 2018).

Sin embargo, el concepto de discapacidad es un término del cual ya se ha apropiado la población en cuestión, con el cual se sienten identificados determinando su visibilización social y por ende el otorgamiento de derechos para ellas, es una forma nominal que los caracteriza, esto puede identificarse en la narrativa de la informante *“yo seguiría llamando persona con discapacidad tal, ¿por qué diversidad funcional? todos somos diversos y todos tenemos maneras diferentes y habilidades diferentes (...), a mí me gusta que los términos se usen para generar conciencia, si yo le digo a la persona que él es un diverso funcional entonces estoy ocultando una parte de la realidad y es que la persona si tiene una discapacidad”* (I2, 2018). Lo anterior indica que no existe un acercamiento al término y a los significados de este, en el contexto colombiano de parte de la población con diversidad funcional.

La discapacidad es un “concepto que evoluciona”, así como se menciona en el preámbulo de la Convención para los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) que estima que la discapacidad “resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (OMS, 2011). Para propiciar un avance significativo y evolucionar hacia el modelo de la diversidad funcional este debe ser comprendido en su configuración e implicaciones, para así poder apropiarse de él. Iañez (2009) plantea que el tratamiento otorgado a las personas con diversidad funcional, depende del contexto sociocultural (p.50). Es por ello que internalizar el modelo, implica propiciar nuevas configuraciones y reconocimiento de las capacidades y no solo de las *discapacidades* de esta población, posibilitando las oportunidades para las personas con diversidad funcional, en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, entre ellos, el laboral.

Teniendo en cuenta la evolución histórica del concepto de discapacidad, alrededor de los 80, las personas con discapacidades del desarrollo y retraso mental, tímidamente inciden en las decisiones que comprometen sus vidas. (Verdugo, 2001). Desde allí se inicia un camino que posteriormente determinará la comprensión actual desde el modelo de la diversidad funcional, el cual fue propuesto por el foro de vida independiente desde España en el año 2005, el mismo “Pretende suprimir las nomenclaturas negativas que se han aplicado tradicionalmente a las personas con discapacidad (siendo “discapacidad” un ejemplo de las mismas)”. (Rodríguez y Ferreira, 2010, p.66).

Actualmente se contempla una amplia gama en cuanto a la terminología para nombrar la discapacidad como por ejemplo “minusvalía” o “invalidez” entre otras; estas son palabras que destacan una construcción social que ve tan solo el déficit, sin embargo el modelo de la diversidad funcional no delimita solo un cambio terminológico, “Revela una nueva forma de comprender y adaptarse a las exigencias, se parte de la necesaria construcción de un término que signifique al colectivo de personas con “discapacidad”, que no sea susceptible de provocar desigualdad ni exclusión (Palacios y Romañach, 2006)

Respecto de lo anterior se aprecia en la narrativa de uno de los cuidadores, frente al término, “*Diversidad funcional, todos no tenemos las mismas, sino diferentes potencialidades*” (C2, 2018). Tal comprensión alude a una de las intencionalidades más relevantes del modelo, que las personas con diversidad funcional sean apreciadas desde las capacidades y no desde las falencias en los funcionamientos, este cuidador aunque no conozca a profundidad el concepto, denota proximidad en sus implicaciones, situación que permite difundir el modelo entre los cuidadores, con la finalidad de ir apropiándolos del mismo.

Si bien el modelo de la diversidad funcional , no es solo un término si tiene efectos en la manera de nombrarlos, no es apropiado *llamarlos anormales o minusválidos*, incrementando los obstáculos que tienen que enfrentar, ya es suficiente con las barreras que vencen cotidianamente, como por ejemplo: las personas sordas con la falta de información y adaptación al lenguaje de signos, las personas con movilidad reducida por la falta de adaptaciones arquitectónicas y las personas ciegas con la insuficiencia en tecnología y adecuaciones espaciales, entre otras diversidades funcionales que ameritan ajustes razonables para derogar las barreras de toda índole. Tanto personas en esta condición como convencionales hacen parte de una sociedad diversa y por ello deben ser tratados con dignidad, en tanto cumplen un rol social que se caracteriza por las capacidades (diversas), priorizando las habilidades que posee una persona antes que en sus falencias a la hora de desempeñar cualquier actividad. Iáñez (2009) afirma que:

El término personas con diversidad funcional se adecua más acertadamente a la realidad actual. Hoy día, la sociedad no es homogénea a pesar del proceso de globalización en el que estamos es ante todo una sociedad diversa. En una sociedad cada día más plural, la diversidad es un valor por el que todos nos enriquecemos. Así pues, el término diversidad hace referencia a las diferencias personales y socioculturales que se ponen de manifiesto en las múltiples expectativas, motivaciones, ritmos de trabajo, capacidades y estilos de aprendizaje. (p. 108-109)

Por consiguiente el significado de una sociedad diversa no tiene que ser negativo, el término y más aún el modelo buscan romper paradigmas y estereotipos sociales, que son excluyentes para las personas con diversidad funcional, teniendo como consecuencias no poder cristalizar una vida autónoma e independiente, a causa de los insuficientes apoyos para ellos, en las múltiples dimensiones de su vida; el acceso al mundo laboral es una de ellas, ya que está

permeado por los estereotipos, prejuicios y barreras que prevalecen en la sociedad y para el caso específicamente en las empresas, hacia las personas con capacidades diferentes.

Sin embargo, existen algunas organizaciones, muy pocas en realidad, que apoyan el acceso al empleo para la población en cuestión, reconociendo en ellas un potencial expresado en su fuerza laboral, como lo afirma la OMS, (2011). “Las personas con discapacidad a menudo tienen las habilidades requeridas, una gran lealtad y una tasa de absentismo muy baja, y cada vez más empresas consideran que contratar a personas con discapacidad es eficiente y rentable”

Asimismo, la autodeterminación como una de las nociones fundamentales del modelo de la diversidad funcional juega un papel muy importante para la participación de la población en las diversas áreas de la vida cotidiana, Wehmeyer (como se citó en Verdugo, 2001) al respecto afirma: la “Autodeterminación se refiere a actuar como el principal agente causal de su vida y hacer elecciones y tomar decisiones respecto a la calidad de vida propia, sin influencias o interferencias externas innecesarias” (p.3); esto permite que las personas con diversidad funcional puedan asumir decisiones que favorezcan lo que consideran como esencial para su vida.

Cabe mencionar que será la familia, la generadora primaria de autodeterminación, en tanto propicia el desarrollo de la autonomía y la posibilidad de crecimiento en los diferentes entornos. Al respecto una informante en su narrativa afirma: *“Entender la familia nos va a predecir el éxito laboral de la persona con discapacidad, si fue una familia que promueve la autoconfianza, las habilidades y el auto reconocimiento, esas tres cosas, va a ser una persona exitosa laboralmente; si no va a tener mucha lidia (dificultad) para acoplarse a lo que se requiere en el trabajo, a ser consciente de tus habilidades y tus limitaciones.”* (I 2, 2018), Se puede identificar como el apoyo y acompañamiento en la construcción de estos elementos,

garantiza efectos positivos en la empleabilidades de esta población, Verdugo (2001) al respecto establece que “la autodeterminación se puede enseñar, la clave no es solamente aprender habilidades, sino que también se deben proporcionar oportunidades”. (p.5). Es en esta última, donde se requiere un impacto significativo, ya que la contratación de las empresas está aún anquilosada en las creencias, que respecto de la productividad de ellas se tiene.

Finalmente, comprender algunos aspectos sobre el modelo de la diversidad funcional permite una visión más amplia para remitirse a esta población, dejando por sentado que un lugar digno para ellas no es concebido desde la incapacidad, sino desde las capacidades diversas que poseen para desenvolverse y desarrollarse en la sociedad, además que estas se consolidaran mediante el apoyo de sus cuidadores y se mantendrán a partir de las oportunidades y la participación que puedan tener, lo que inscribe la responsabilidad social en el otorgamiento de los derechos fundamentales como la salud, la educación y el empleo.

### **Cuidadores y promoción de la autodeterminación**

El término cuidador de acuerdo con lo postulado por Ruíz & Nava (2012) “como lo entendemos en materia de dependencia, es la persona que facilita la vida y complementa la falta de autonomía de una persona dependiente, ayudándola en sus tareas diarias como aseo, alimentación, desplazamiento, entre otras” (, p.163). Se puede evidenciar que el cuidador se consolida como uno de los apoyos significativos para las personas con diversidad funcional, en tanto acompaña la suplencia de algunos funcionamientos (biología) permitiéndole algún grado de autonomía en el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo cuando llega una persona con diversidad funcional a una familia, todas las acciones familiares, económicas, terapéuticas entre otras, son enfocadas hacia esa persona, relegando el bienestar de los cuidadores, lo cual desencadena conflictos familiares, o problemas específicos especialmente en ese cuidador principal como lo mencionan Gil, Orueta, Caro, Gómez, Sánchez, Carmona y Moreno (2009), tales como: “malestar psíquico (principalmente ansiedad y depresión), aunque también se han descrito repercusiones importantes en otras esferas como la salud física, el aislamiento social, la falta de tiempo libre, la calidad de vida o el deterioro de la situación económica”. (p. 333). Para Ruíz y Nava (2012), Existen dos tipos de cuidadores: el formal que es contratado por la familia, tiene remuneración, un límite en el tiempo para el cuidado y menor compromiso afectivo con la persona con diversidad funcional. Por otra parte se encuentra el cuidador informal que por lo general posee un vínculo afectivo más estrecho con estas personas. Gómez-Martinho, (liza en Salinas, Acevedo, Castillo, Guzmán y Pineda, 2017), es este último quien tiene mayores probabilidades de padecer el síndrome del cuidador, en tanto asume una función de mayor responsabilidad, desencadenando problemas en la salud mental y en diversas áreas de su vida.

Las personas que asumen el rol de cuidador, poseen un trabajo que demanda disciplina y actitud ya que deben implementar cada uno de los apoyos de todo tipo, que requieren las personas a su cargo, aunque es cierto que detrás de cada una de las personas con diversidad funcional hay un cuidador y que en la mayoría de los casos es un familiar, también es cierto que más que el amor por estas personas debe haber interés irrestricto y entrega, porque en muchos casos el cuidador debe dejar de lado sus ocupaciones para hacerse cargo de la persona.

La función del cuidador de la persona con diversidad funcional es vital, se les debe propiciar un acompañamiento que posibilite el enfocarse en los apoyos adecuados promoviendo

la habilitación de los funcionamientos y las capacidades de las personas a su cargo, garantizando el desarrollo de la autodeterminación y por ende de la calidad de vida, esta será una forma indudablemente de hacer su tarea menos angustiosa, en tanto “la familia deberá ofrecer oportunidades suficientes para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales y sociales que permitan a sus miembros crecer con seguridad y autonomía, siendo capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social” (Martín, 2001, p.1). Asimismo los cuidadores de la persona con diversidad funcional, tienen la responsabilidad de reducir conductas de sobreprotección, situación bastante común en ellos y que no facilita la consecución de la autonomía, indispensable para el bienestar y el alcance de los derechos en todos los ámbitos de su vida, como lo refiere este testimonio, *“una familia que promueve la autonomía en el hogar va a permitir más autonomía laboral en cuanto a sus actividades y en cuanto a sus habilidades”*. (I2, 2018)

La familia como grupo primario, establecerá las formas de interacción social, es la que va a configurar el tipo de contacto que se desarrolle a futuro, por ende la autonomía que se promueve en el hogar, los valores inculcados y los roles a desempeñar, van a predecir los comportamientos en las diferentes áreas de desarrollo humano. Es así como la medida suficiente o insuficiente en la que se potencien, dará lugar a mayor o menor autodeterminación de la persona con diversidad funcional. Una de estas posibilidades que genera sobreprotección, supervisión y vigilancia pudo evidenciarse en uno de los cuidadores, frente a la pregunta por la inserción laboral de la persona a su cargo: *“Nosotros tendríamos que desprendernos del control directo de la niña, a los únicos que le damos ese permiso es al sitio donde estudia, porque es como si estuviéramos nosotros, en otra parte no tenemos como brazos para depositar la responsabilidad de la niña (28 años)”*. C1 (2018),

Se refleja una visión paternal y asistencialista hacia las personas a su cargo, reconociendo las habilidades de las mismas pero limitándolas a la mínima expresión, garantizando así el control sobre ellas, limitando el afrontamiento de nuevas experiencias, en este caso de la empleabilidad, aun sabiendo que esto podría significar el despliegue de habilidades para la autonomía y el establecimiento de un proyecto de vida.

### **Empleabilidad, a partir de la promoción de la autonomía**

La inserción laboral según Schein (citado por De Olivera Borges, Ros-García & Tamayo, 2001) ha sido estudiada desde la psicología organizacional y del trabajo definiendo este proceso como la inserción y adaptación del individuo a una organización. Al respecto Luque y Villanueva (2017) contextualizando la empleabilidad para la población con diversidad funcional afirman que “Lamentablemente, no todas las personas en la actualidad cuentan con las mismas posibilidades o facilidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo, apareciendo en muchas ocasiones problemas de discriminación” (p. 99). Las personas con diversidad funcional son el colectivo más vulnerable respecto a la inserción laboral, siendo un proceso cargado de dificultades y obstáculos gracias a la limitación de oportunidades y por ende de participación esta población. La OMS (2011) manifiesta que:

Las ideas erróneas acerca de la habilidad de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo son razones importantes de su desempleo continuado y, si están empleadas, de su exclusión de las oportunidades de ascenso en sus carreras profesionales (...). Los empleadores pueden discriminar a las personas con discapacidad si tienen una idea equivocada acerca de sus habilidades o no desean incluirlas entre sus trabajadores.  
(p.270)

Existen muchas causas reales y en su mayoría estereotipos que impiden la accesibilidad al empleo de las personas con diversidad funcional, entre las cuales se encuentran la suposición de un asistencialismo permanente, la creencia y asociación de la condición de diversidad funcional con la de enfermo, la limitación en su desempeño asumiéndolo como incapaz e improductivo, el coste que suponen las adaptaciones que requieren para un puesto de trabajo, entre otras razones para no contratarlos. Sin embargo uno de los hallazgos de este estudio permite vislumbrar que el acceso al sistema educativo, permitirá mayores posibilidades a las personas con diversidad funcional de ingresar a una organización. Al respecto la cuidadora 3 (2018), expresa:

*“Cuando ella empezó a estudiar en la guardería, el primero de primaria, la profesora dijo: que le voy yo a enseñar a una ciega y no le quiso enseñar a ella, entonces la saco, no la incluyó sino que la excluyó y a mí me tocó enseñarle a leer a sumar, a restar, enseñarle un montón de cosas para demostrar que a ella también se le podía incluir y esa fue la experiencia. No se sabe cómo la reciben laboralmente porque en las empresas también son así” C3 (2018).*

Aquí puede evidenciarse la importancia que tienen los cuidadores para inculcar la seguridad personal a partir de los apoyos que generan una concepción de sí desde las capacidades, aludiendo a las formas diversas de hacer que se traducen en oportunidades.

Se identifica un componente fundamental, es el apoyo familiar, el cual puede brindar a estas personas una postura fundamentada en las capacidades y la dignidad a la que toda persona tiene derecho. Para el C2 (2018) *“El papel de la familia es muy importante, dándoles apoyo y seguridad de que pueden hacerlo porque no todos tienen la misma limitación. Me parece que el papel de la familia es fundamental”*. Asimismo Madrigal (2015) propone que la autodeterminación se logra desde:

La familia, ejerciendo un papel de ente motivador ante los desafíos laborales que se le presentan a la persona adulta con discapacidad, confiando en él o ella a pesar de existir diversas deficiencias, posibilitando de esta manera que pueda tomar control sobre su propia vida. Escoger un deporte, trabajar, asumir estudios y hasta formar un hogar son algunos buenos ejemplos de lo que puede lograr el sujeto al contar con el debido apoyo familiar. (p.200).

Pero además y de manera significativa las personas con diversidad funcional son limitadas por sus cuidadores informales, puesto que en la familia en aras de la protección, termina incurriendo en la sobreprotección, para Madrigal (2015):

La familia, les ve como niñas y niños eternos, castrándoles la posibilidad de tener las herramientas necesarias para salir a la calle y movilizarse con autonomía e independencia. Por mucho tiempo se les ha valorado con incapacidad de sentir, aprender y desarrollar proyectos personales con éxito. El trabajo es uno de estos y quienes primero obstaculizan su desarrollo en el campo laboral, y en decidir unilateralmente, si tienen opción de inserción laboral, son sus propias familias. (p.202). Lo anterior se puede evidenciar en la narrativa de uno de los cuidadores: *“yo soy súper temeroso, digo no, que no me le vaya a pasar nada, si en eso me quieren encasillar como sobreprotector yo creo que sí (...) dependiendo de la discapacidad de cada persona, hay unos con más posibilidades de ser independientes, hay otros que no en realidad”* CI (2018).

Tales concepciones se consolidan como limitantes para desarrollar las capacidades de la población con diversidad funcional, promoviendo la inseguridad para enfrentar a un mundo laboral y las consecuencias que esto pueda traer consigo. *“siempre prima la seguridad, yo no he*

*... sido reacio a que ella desempeñe algo laboral, a mí me encantaría, pero uno tiene que ser consecuente con la situación de ella". C1 (2018).*

Todo esto da cuenta de la incidencia de los cuidadores de las personas con diversidad funcional en el tema de la empleabilidad para ellos, desde las condiciones igualitarias a las personas convencionales, en tanto es el trabajo uno de los pilares fundamentales para el logro de la independencia, la autonomía, el bienestar, el desarrollo pleno de los derechos y de todas las esferas de la vida.

## **Discusión**

En las entrevistas realizadas se permitió un acercamiento con los informantes, dando cuenta sobre las percepciones en torno a las categorías desarrolladas, encontrando que en el contexto colombiano, el reconocimiento del modelo de diversidad funcional, es incipiente, lo que tiene como consecuencia que no se haya profundizado en el mismo, en su desarrollo e implicaciones. Como lo mencionara Mejía, Restrepo y Duran (2015).

Respecto a la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, la familia puede ser una de las barreras asociadas, en tanto generan sobreprotección, tratando de evitar que se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, como lo afirma la OIT (2013). Cabe resaltar que en el interés explícito de los cuidadores prima el bienestar y cuidado de las personas a cargo y que convertirse en una barrera para el libre desarrollo de su autonomía y de su vida, ocurre sin ser esta su intención, según investigación planteada por Núñez (2003).

El rol de los cuidadores, es un tema complejo, ya que manifiestan miedo frente a la inserción laboral, el cual es transmitido indefectiblemente a la persona con diversidad funcional

cuando se le presenta una oportunidad laboral. Sin embargo Desde las narrativas de los informantes puede reconocerse que el apoyo constante de la familia se refleja en los logros académicos y laborales que han conseguido, contribuyendo a la solidez de la autopercepción para las persona con diversidad funcional, es así que cuando el cuidador promueve las capacidades, estimula las oportunidades para el crecimiento de la persona que tiene a cargo, logrando la autodeterminación y por ende la apropiación de sus derechos, en coincidencia con Ruiz y Nava (2012).

Uno de los hallazgos significativos, refiere que las posibilidades en cuanto a la empleabilidad para las personas con diversidad funcional está en relación estrecha con la formación académica ya que esto puede facilitar la consecución de un empleo, igualmente identificado por Iañez (2009). Reconociendo que lo anterior tiene un impacto significativo en la consecución de la calidad de vida, la cual supone una toma de decisiones sobre la propia vida, para el caso la oportunidad de tener un desempeño laboral, da lugar al establecimiento de redes vinculares y el disfrute de las mismas, tal como lo encuentran Ruiz y Nava (2012).

Finalmente, se identifican dos posturas tanto en cuidadores como en las personas con diversidad funcional, frente a la inserción laboral de las mismas, permitiendo evidenciar que es necesario reconocer la valía y las capacidades de las personas en esta condición, de la misma manera el reconocimiento y aceptación de ellas mismas como de sus cuidadores, en tanto son personas que pueden aportar significativamente a la sociedad, como lo expresa Palacios (2008).

## REFERENCIAS

- Borges, L., García, M y Tamayo, A. (2001). Socialización organizacional: tácticas y autopercepción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (2), 173-195.
- El Congreso de Colombia, Ley 361 de 1997. Art. 31. Recuperado en abril de 2018 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=343>
- Gil, M., Orueta, R., Gómez, S., Sánchez, A., Carmona, J y Moreno, F. (2009). El rol de cuidador de personas dependientes y sus repercusiones sobre su Calidad de Vida y su Salud. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, (7) 332-339
- Iañez, A. (2009) *Prisioneros del cuerpo - La construcción social de la diversidad funcional*. Diversitas Ediciones (Servicio de publicaciones de Asociación Iniciativas y Estudios Sociales).
- Iañez, A. (2009). Vida independiente y diversidad funcional. Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla. *Portularia*, (9), 93-103.
- Ley N° 42978. Diario oficial del congreso de Colombia, 11 de febrero de 1997.
- Luque, P & Villanueva, M. (2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*. (15), p. 98-108.

Madrigal, A. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare, 19* (2), 197-211.

Mejía, S, Restrepo, T. y Duran, N. (2015). Sentidos de vida, autodeterminación y diversidad funcional. *Intersticios, Revista sociológica de pensamiento crítico. Vol 9* (2). Recuperada el 15 de mayo de 2018 de: <http://www.intersticios.es/article/view/15257>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). *Personas con limitaciones permanentes según el censo del año 2005 realizado por el DANE*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-nacional-oct-2016.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2015). *Sala Situacional para las personas con Discapacidad*. Recuperado en abril del 2018 de: [file://serveradmon/descargas/43544877/Downloads/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015%20\(2\).pdf](file://serveradmon/descargas/43544877/Downloads/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015%20(2).pdf)

Núñez, B. (2003). La familia con un hijo con discapacidad: sus conflictos vinculares. *Arch Argent Pediatr, 101*(2), 133-142.

OMS. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Catalogación por la Biblioteca de la OMS.

Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011) Informe mundial la discapacidad.

Palacios, A. (2008), *El movimiento de vida independiente*. Recuperado de:

<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad>

Palacios, A y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Diversitas.

Pérez, R., Moya, E y Jiménez, A. (Julio-Agosto de 2013). Autodeterminación, Apoyo Familiar y Expectativas de Empleabilidad en estudiantes Universitarios con Discapacidad. *Revista Internacional PEI: por la Psicología y la Educación Integral*. Recuperado de [https://www.academia.edu/30682673/AUTODETERMINACION\\_APOYO\\_FAMILIAR\\_Y\\_EXPECTATIVAS\\_DE\\_EMPLEABILIDAD\\_EN\\_ESTUDIANTES\\_UNIVERSARIOS\\_CON\\_DISCAPACIDAD](https://www.academia.edu/30682673/AUTODETERMINACION_APOYO_FAMILIAR_Y_EXPECTATIVAS_DE_EMPLEABILIDAD_EN_ESTUDIANTES_UNIVERSARIOS_CON_DISCAPACIDAD)

Rodríguez, S y Ferreira, M. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de relaciones laborales*, (28), 64-83.

Ruiz, A., Nava, M. (2012). Cuidadores: responsabilidades-obligaciones, Medigraphic Literatura Biomédica. *Enf Neurol (Mex)* Vol. 11, No. 3: 163-169, 2012 ©INNN, 2010.

Salinas, K., Acevedo, R., Castillo, A., Guzman, M., Pineda, J. (2017). Estrés, Sobrecarga Y Ansiedad En Cuidadoras Primarias De Niños Que Padecen Leucemia En Hidalgo, 13 (24), 1857 – 7881.

Sampieri, R., Fernández, C y Batista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México. Ed. Mc Graw Hill, 15-40.

Sampieri, R., Fernández, C y Batista, P. (2006). E proceso de la Investigación Cualitativa. Metodología de la Investigación, 4, 521-747.

Sarto, M. (2001). *Familia y discapacidad. III Congreso “La atención a la diversidad en el sistema educativo (Vol. 6).*

Verdugo, M. A. (2001). Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad.

Propuestas de actuación. Recuperado de:

[http://www.sobretodopersonas.org/phocadownload/Bibliografia\\_Discapacidad/Psicologia\\_y\\_descapacidad/Autodeterminacion\\_y\\_calidad\\_de\\_vida\\_para\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](http://www.sobretodopersonas.org/phocadownload/Bibliografia_Discapacidad/Psicologia_y_descapacidad/Autodeterminacion_y_calidad_de_vida_para_las_personas_con_discapacidad.pdf) [2015.10. 25].