

APOYOS ORGANIZACIONALES: FUENTES DE EMPLEABILIDAD PARA LA
POBLACIÓN CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN

ORGANIZATIONAL SUPPORT: SOURCES OF EMPLOYABILITY FOR THE
POPULATION WITH FUNCTIONAL DIVERSITY

Elizabet Acevedo Vélez¹

Camila Natalia Manrique Pulgarín²

David Alejandro Poveda Osorio³

Leidy Johana Puerta Mazo⁴

María Camila Quintero Gutiérrez⁵

Asesora: Sandra Isabel Mejía Zapata⁶

Resumen

La calidad de vida es atravesada entre otros aspectos por el ámbito laboral, es así que los diferentes apoyos para las personas con diversidad funcional son contundentes en el logro de la misma, por ello es necesario identificar la preparación que poseen las organizaciones frente al implemento de los mismos. Este estudio se realizó desde un enfoque cualitativo, con una mirada fenomenológica, permitiendo desde las narrativas de los informantes, comprender la implicación del uso de apoyos organizacionales. Se realizó un rastreo de antecedentes

¹ Estudiante del programa de Psicología, octavo semestres, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: Elizabet.acevedove@amigo.edu.co

² Estudiante del programa de Psicología, octavo semestres, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: camila.manriquepu@amigo.edu.co

³ Estudiante del programa de Psicología, octavo semestres, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: David.povedaos@amigo.edu.co

⁴ Estudiante del programa de Psicología, octavo semestres, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: leidy.puertaaz@amigo.edu.co

⁵ Estudiante del programa de Psicología, octavo semestres, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: maria.quinterogu@amigo.edu.co

⁶ Magister docente del programa de Psicología, asesora trabajo de grado, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: sandra.mejiaza@amigo.edu.co

teóricos y de punta que posteriormente fueron codificados y categorizados por medio del software Atlas.ti. Asimismo, se diseñó una entrevista a profundidad, la cual fue sometida a pilotaje por pares en aras de su validación, esta fue aplicada a dos empleados con diversidad funcional y a dos empresas que integran dentro de sus equipos a esta población. Se encontró que las empresas de la ciudad de Medellín que contratan personas con diversidad funcional implementan apoyos organizacionales sin mucho conocimiento sobre el término y sus efectos. Los resultados permiten plantear que no solamente son importantes los apoyos materiales o tecnológicos, sino que adquieren un gran valor los apoyos humanos en términos de interacción.

Palabras clave

Diversidad funcional, Apoyos organizacionales, Empleabilidad, Capacidades, Calidad de vida.

Abstract

The quality of life is crossed, among other aspects, by the workplace; Thus, the different supports for people with functional diversity are decisive in the achievement of the same, so it is necessary to identify the preparation that organizations have against the implementation of them. This study was conducted from a qualitative perspective, with a phenomenological view, allowing from the narratives of the informants, to understand the implication of the use of organizational supports. A theoretical and cutting-edge background tracking was carried out, which were subsequently codified and categorized by Atlas.ti software. Likewise, an in-depth interview was designed, which was submitted to piloting by pairs in order to validate it, this was applied to two employees with functional diversity and to two companies that integrate this type of population within their teams. It was found that companies in the city of Medellin that hire people with functional diversity implement organizational support without

much knowledge about the term and its effects. The results allow us to state that not only material or technological supports are important, but that human supports in terms of interaction acquire a great value.

Keywords: Functional diversity, Organizational support, Employability, Capacities, Quality of life.

Introducción

El término “diversidad funcional” trae consigo una serie de connotaciones que terminan por equiparar dicho modelo con el de “discapacidad”, sin embargo, son dos conceptos con implicaciones diferenciadas sobre las capacidades y los funcionamientos de las personas en esta condición, la diversidad funcional es un modelo propuesto en el Foro de Vida Independiente en el año 2001, desde el cual se enfatiza en un enfoque de derechos y dignidad, en tanto se considera que este es un valor intrínseco el cual no está vinculado a las capacidades de una persona sino al hecho de ser humano, estableciendo un plano de equidad fundamentado en la idea de que todas las personas poseen capacidades para determinadas tareas y para otras no (Carrizosa y Sesé, 2014). Por el contrario, el término de discapacidad instala a la persona en un rol pasivo, dando relevancia a las limitaciones en sus funcionamientos (biología), antes que a sus capacidades, como lo mencionan Carrizosa y Sesé (2014) “focaliza la atención en aquello que la persona no puede hacer, y dificulta, ya desde el inicio, su acceso a la ocupación” (p. 68). Esto permite en buena medida el sustento de las percepciones de los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional.

Romañach y Lobato (2005) plantean que “la diversidad funcional no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc.(...) las discapacidades tienen que ver

con sociedades, que siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de normalidad cuantitativa y de perfección” (p.3). Lo que además implica que se tengan cánones y estereotipos, nombrados como competencias, estas dan lugar a las capacidades requeridas para cierta labor, desconociendo que, en aras de la limitación de un funcionamiento, la persona tiende a desarrollar suplencias de los mismos.

La poca claridad en los modelos e implicaciones sobre la diversidad funcional fundan un sinnúmero de mitos respecto a la empleabilidad de esta población, generando estigmas, creencias, barreras socioculturales, arquitectónicas y personales, las mismas, permean las organizaciones, lo que implica la falta de oportunidades laborales para esta población.

Realidad que se ve reflejada en la sala situacional para las personas con discapacidad (2017) en Colombia, la cual afirma que:

Hay cerca de 4.000.000 de personas con discapacidad, de ellas el 31% está incapacitada para trabajar, lo que implica que el resto podría hacerlo, además se estima que cerca del 80% que está empleado, no tiene un contrato laboral. Otro dato importante es que solo el 12.1 % de la población labora y de ellos el 22% recibe menos de \$500.000 mensuales.

Según estas estadísticas, se evidencia la importancia de promover el modelo de la diversidad funcional, el cual aún es básicamente desconocido en el contexto colombiano, este promueve los apoyos organizacionales, los cuales según Rodríguez (2010) posibilitan una mayor adaptación de esta población a los puestos de trabajo.

De este modo, se considera que la empleabilidad para las personas con diversidad funcional, debe ser pensada globalmente, es decir, debe contemplar más allá de brindar un puesto de trabajo y un salario, que en algunas ocasiones resultan ser dignos; sin embargo se pretende

lograr que el empleador se concientice y logre darse cuenta de las capacidades diferenciales con las que cuenta esta población , posibilitando los diversos mecanismos que se consoliden como apoyos organizacionales (ajustes razonables) los cuales otorgarán beneficios relacionados con el desarrollo personal, organizacional y la calidad de vida. Sin duda alguna la empleabilidad se convierte para esta población en un escenario de participación y otorgamiento de derechos a partir de la implementación de los diferentes apoyos organizacionales.

La situación planteada anteriormente permite develar en el contexto Colombiano, la necesidad de cuestionarse sobre la preparación de las organizaciones frente a la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, asimismo, de la implementación de los apoyos organizacionales que propendan por la adaptación a los puestos de trabajo de estas personas. Es así como materia de esta investigación se recogen tres categorías emergentes: empleabilidad como promotor de la calidad de vida; diversidad funcional y reconocimiento de las capacidades; y empleo con apoyos sobreponiendo los ajustes razonables.

Metodología

La presente investigación se realizó mediante el enfoque cualitativo, el cual permitió comprender las experiencias de vida de las personas con diversidad funcional desde su realidad subjetiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible” lo transforman y convierten en una serie de representaciones” (p.10). Para ello se utilizó el paradigma fenomenológico, en tanto comprensivo, permite el reconocimiento de los apoyos organizacionales significativos en la empleabilidad de este colectivo, asimismo posibilita identificar la situación de algunas empresas regionales frente al tema.

El estudio fue desarrollado en Medellín, en un periodo de tiempo comprendido entre el año 2017 a 2018, fue avalado por la facultad de Psicología de la Universidad Católica Luis Amigó, como propuesta para el trabajo de grado *Capacidades, empleabilidad y diversidad funcional*. Para el trabajo de campo, se contó con la participación voluntaria de dos personas, una de ellas con diversidad funcional intelectual leve y otra con movilidad reducida, quienes laboran desde hace más de dos años en dos empresas colombianas, igualmente se entrevistó a dos empleadores que contratan esta población.

En la primera fase se dio lugar a una revisión bibliográfica para ello se tuvieron en cuenta antecedentes teóricos y de punta; que reposan en diversas bases de datos científicas posteriormente son codificados y categorizados por medio del software ATLAS.ti, herramienta que permite sistematizar la información para hacer un análisis pormenorizado sobre el tema. Para los criterios de inclusión de los informantes se seleccionaron dos empresas que contratan personas con diversidad funcional y dos personas en esta condición, que estén empleadas por más de dos años, para ello se construyó una entrevista a profundidad que de acuerdo a Taylor y Bogdan (1992) permite encuentros frecuentes entre el investigador y los informantes, los cuales tienen como fin la comprensión de las perspectivas de estas personas respecto a su vida, experiencias o situaciones. Esta entrevista estuvo compuesta por 28 preguntas; el instrumento fue sometido a prueba de confiabilidad y validez mediante una revisión por pares y peritos en el tema de diversidad funcional. Con respecto a su distribución, se les realizaron 14 preguntas a los empleados con diversidad funcional y otras 14 a empleadores, respecto a tópicos de interés para el tema tales como: percepciones, procesos de selección y adaptación. Posteriormente se procedió de acuerdo a los lineamientos éticos, a la firma del consentimiento informado, garantizando la reserva en la información suministrada por los mismos. Por último, se realizó el análisis de los datos

obtenidos en dichas entrevistas y en el rastreo de antecedentes teóricos, mediante la elaboración de matrices comparativas, analíticas y de relación entre categorías iniciales, logrando así una triangulación de la información.

Diversidad funcional y reconocimiento de las capacidades.

El término discapacidad se utiliza para referirse a las personas que tienen alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo (Bolaños, 2016), afectando diferentes áreas vitales del sujeto, tales como, la personal, la educativa y laboral. A lo largo de la historia, se han creado diferentes modelos explicativos que permiten tener una visión sobre esta población, es así como se establecen los modelos de prescindencia, médico rehabilitador y social; con el fin de comprender la discapacidad y en congruencia con ello, el papel que cumplen estas personas en la sociedad.

En primera instancia se encuentra el modelo de prescindencia o eugenésico, caracterizado por atribuir las causas de la discapacidad a las prácticas místicas y religiosas (castigo divino), considerando a las personas como inútiles y sin nada que aportar a la sociedad, lo cual generaba una exclusión, y en casos más extremos el exterminio. Posteriormente y debido a las transformaciones sociales, este modelo ha sido sustituido por el médico rehabilitador, en el cual según Ortiz y Vidal (2010) “Los especialistas se orientan a la intervención del déficit del sujeto, reduciendo a la persona a un rol pasivo, objeto del proceso rehabilitatorio” (p.59), en procura de la reparación de lo que no sirve (el cuerpo), generando así en estas personas un sentimiento de incapacidad y dependencia; y en la sociedad, estereotipos y prejuicios que afectan directamente a la población en esta condición, ya que son consideradas como no productivas y en términos de Nusbaum con vidas inservibles. Lo anterior, permite la emergencia del modelo social, el cual plantea que el problema no radica en la discapacidad de

la persona, sino en las barreras y limitaciones que la sociedad impone impidiendo ejercer sus derechos, en este sentido, Bregaglio, Constantino y Ocampo (2013) expresan que “las personas con discapacidad son víctimas de una sociedad “incapacitante” antes que víctimas de sus propias circunstancias individuales” (p.26).

Debido al panorama anterior, se hace imprescindible pensar un modelo más integrador, que busca eliminar las barreras existentes para la población y en el cual, la persona con diversidad funcional tenga un papel activo en la sociedad y autodeterminante de sus condiciones, decidiendo por sí mismo y adquiriendo autonomía. Es así como el modelo de la diversidad funcional plantea que “todas las personas tienen un mismo valor moral, independientemente de sus “capacidades, o dis-capacidades”, y, por tanto, le deben ser garantizados los mismos Derechos Humanos” (Palacios y Romañach, 2006). Cabe mencionar que este nuevo modelo es propuesto en España por el Foro de Vida Independiente en el año 2005.

El modelo de la diversidad funcional defiende que toda persona debe recibir un trato igualitario propendiendo por la dignidad y el desarrollo de las diversas capacidades en todos los ámbitos de la vida de la persona. Palacios y Romañach (2007) afirman que “El eje teórico es la dignidad de las personas que pertenecen a la diversidad, en este caso a la diversidad funcional. Una dignidad que es inherente a todos los seres humanos y que no está vinculada a la capacidad” (p.8). Este modelo no mira a la persona con diversidad funcional como alguien que posee una enfermedad o una deficiencia de la que se debe rehabilitar, sino como una persona que funciona diferente a las demás en cuanto a la realización de tareas y actividades, lo que le otorga las mismas oportunidades para el disfrute de derechos, cumplimiento de deberes y participación social.

El modelo, además incorpora el reconocimiento de las capacidades de las personas con diversidad funcional, estableciendo que no se encuentran sujetas a su condición; para Cejudo (2007) estas “son entendidas como las oportunidades para elegir y llevar una u otra clase de vida” (p.2), posibilitando alcanzar un nivel de bienestar y autonomía, dado que permiten un conjunto de alternativas para ser productivas y eficaces en su entorno, apoyados en los recursos necesarios para su funcionamiento. El enfoque de capacidades propuesto por Amartya Sen (1987), diferencia entre capacidades y funcionamientos determinando estos últimos como las áreas que tienen una limitación biológica y las capacidades como los distintos modos de hacer que los llevan al logro de metas, el alcance de la autonomía y por ende del bienestar.

Empleo con apoyos sobreponiendo los ajustes razonables.

Los ajustes razonables, definidos por la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD, 2006) son “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida” (p.5); son los insumos requeridos por las personas con diversidad funcional, que posibiliten realizar las actividades de la vida cotidiana; los mismos responden a adecuaciones materiales e infraestructurales, permitiendo un adecuado proceso de adaptación al puesto de trabajo. Complementario a estos, el modelo de la diversidad funcional propone los apoyos organizacionales, definidos como todo recurso humano, material, tecnológico y/o estructural que permiten a la persona en esta condición un proceso de adaptación holístico, es decir, no solo se tiene en cuenta los recursos materiales, ni las modificaciones estructurales, sino que se comienza a cuestionar por las redes de apoyo (familias y compañeros), al igual que el bienestar de la persona en el puesto de trabajo. Lo anterior posibilita que además de generar un ambiente de equidad y trato igualitario desde

una perspectiva de derechos (Rodríguez, 2010), se comience a generar un aumento en la calidad de vida de las personas con diversidad funcional.

Por esta razón, los apoyos son generadores de oportunidades y un punto fundamental tanto para que los ámbitos sociales como laboral sean accesibles a todo tipo de personas, permitiendo su adecuada desempeño y el acceso pleno a los derechos; es así como los apoyos no solo cumplen la función de recursos y estrategias, sino que favorecen la integración, la participación y la adaptación al entorno de trabajo, permitiendo el desarrollo de las capacidades a partir de la permanencia laboral; lo anterior conlleva a la satisfacción personal, el bienestar, la autodeterminación y la consolidación de un proyecto de vida significativo.

Como parte fundamental para la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, en términos de equidad y equiparación de oportunidades, se ha establecido en países como España la modalidad de *empleo con apoyo*, la cual pretende hacer un acompañamiento personalizado por medio de un preparador laboral quien identifica las necesidades de acuerdo a las tipologías de la diversidad funcional, sugiriendo los apoyos que se requieren para cada caso y por último acompañando los primeros momentos en la adaptación laboral, permitiéndole responder a los resultados que busca la organización. Cabe destacar que el preparador laboral es un agente temporal dentro de la organización, quien facilita la vinculación y contribuye a la formación de las personas con diversidad funcional, facilitando el entrenamiento para el empleo; posibilitando las herramientas necesarias para un adecuado desempeño e integración laboral, con el fin de dotarlo de estrategias para trabajar de manera autónoma.

El preparador laboral hace parte de los apoyos humanos, al igual, que lo son las familias, compañeros de trabajo, y todos los individuos que están vinculados con el proceso de inserción laboral, siendo este tipo de apoyo fundamental, en tanto contribuye a la configuración de un sentimiento de valía y pertenencia congruente con las redes de apoyo; asimismo al desarrollo de la motivación intrínseca como extrínseca dentro de la organización.

Otro de los factores de vital importancia para la adaptación laboral, son los apoyos tecnológicos, dentro de estos se reconocen lupas especializadas, softwares (jaws, magic, All Reader) , soportes, reposa brazos, mouse, teclados, sillas de ruedas, entre otros, que facilitan el desarrollo de las actividades laborales, promoviendo las capacidades vitales para la adecuación al perfil ocupacional. Por último, los apoyos materiales son las adecuaciones infraestructurales que realizan las organizaciones tales como rampas, servicios sanitarios adaptados, documentación y señalización accesible (información visual en lengua de señas colombiana, material en braille), es decir, todos aquellos recursos que favorezcan la orientación y movilización de las personas con diversidad funcional en cualquier ambiente físico.

Para finalizar, sobre la implementación de los apoyos organizacionales de las personas con diversidad funcional deben subrayarse los beneficios que trae tanto para la organización como para los empleadores, ya que crean, mejoran y transforman el clima y la cultura organizacional; y sin duda alguna para la población en esta condición, en tanto los apoyos organizacionales más que un recurso para aumentar la productividad de las instituciones, forjan oportunidades de empleo, otorgan equidad en el cumplimiento de derechos y una condición dignificante.

Empleabilidad como promotor de la calidad de vida

La empleabilidad, considerada como la habilidad para obtener un puesto de trabajo y mantenerlo, se ha convertido en un concepto multifactorial que reúne “un conjunto de aspectos como la formación, los intereses, las competencias, la experiencia laboral, el conocimiento del mercado de trabajo, el entorno familiar y social o la salud” (Carrizosa y Sesé, 2014, p.69). No obstante, el desarrollo óptimo de esta habilidad puede considerarse exitoso en el momento en el que la organización y sus empleados logren tener la capacidad de introyectar los apoyos organizacionales pertinentes para la adaptación de la persona con diversidad funcional, tanto en el ámbito laboral como personal.

Según Ladrón (2009), existen unos elementos que favorecen la adaptación de esta población, tales como la inserción en condiciones laborales similares a los empleados convencionales, remuneración económica ligada a sus funciones dentro de la empresa, inducción y capacitación para lograr un adecuado desempeño al interior de esta, que como consecuencia le permita mantener la estabilidad en el puesto de trabajo y lograr un desarrollo tanto profesional como intelectual, obteniendo un nivel de autonomía que le brinde la posibilidad de formar una familia, independencia económica, establecimiento de redes de apoyo social y afectivo para emprender un proyecto de vida; es por esta razón que se comprende la empleabilidad como el principal medio para alcanzar el bienestar personal y familiar, garantizando la subsistencia, en tanto *el trabajo dignifica al ser humano*, se reconoce la importancia de la empleabilidad como derecho social y como factor de desarrollo e integración necesaria para la vida de todo ser humano (Rodríguez, 2010).

Otros autores como Fabián (1992) y Floyd (2006) refieren que la implementación del empleo con apoyo dentro las organizaciones, produce mejoras significativas en la calidad de vida de

personas con diversidad funcional, esto podría indicar que hay mejoras en la satisfacción, en la autoestima y en la participación de las personas que ocupan los puestos de trabajo. Es por esto que la empleabilidad y los apoyos organizacionales tienen sin lugar a duda, un alto grado de incidencia en el bienestar de las personas con diversidad funcional, reconociendo que el trabajo es fundamental para el desarrollo del ser humano, en tanto aporta significado y sentido a su existencia, lo cual lo convierte en un componente esencial para la realización personal y mejoramiento de la calidad de vida (Ortiz y Vidal, 2010).

Resultados

Reconociendo el modelo

Dentro de los hallazgos significativos en esta investigación se encuentra el desconocimiento aún frente al modelo de la diversidad funcional, en tanto es incipiente su abordaje en Colombia, generando confusión con otros términos y modelos que imposibilitan reconocer sus características e implicaciones. Al respecto el informante I.3 (2018) menciona que entiende por diversidad funcional, “Que tienen funciones diferentes, porque digamos yo puedo estar o no trabajando en una o en otra organización, me suena que son diferentes funciones en cada una”, refiriéndose a las funciones específicas del puesto de trabajo, más no a su funcionamiento biológico.

Otras narrativas frente al término de la diversidad funcional reconocidas en los informantes son: “otra etiqueta más” E.1 (2018), con la cual se busca amenizar las diferentes barreras socioculturales impuestas en el contexto; en otras palabras, es “volver más positivo un concepto (...) cuando yo pienso en diversidad funcional es como ¡hey! vamos a seguir maquillando más el término o sea hay una limitación eso no se puede desconocer yo no camino como ustedes y por lo mismo yo no me voy a subir a un bus igual ¿cierto? voy a

necesitar unas plataformas” (I.4, 2018). Lo anterior permite identificar, que equívocamente se considera el modelo como un asunto que homogeniza las condiciones de la población, cuando por el contrario, reconoce las particularidades de esta, apoyándose en las capacidades múltiples que logran desarrollar para realizar las mismas funciones de forma diferente y con los apoyos oportunos, es así como el informante logra subir al bus como las personas convencionales, solo que con el apoyo de la plataforma.

Implementación y tipos de apoyos

Un tema central en este estudio son los apoyos organizacionales definidos como todas las adaptaciones o recursos necesarios para que la persona con diversidad funcional se pueda adaptar al puesto de trabajo dependiendo de sus particularidades. Estos apoyos son una fuente primordial para que las personas con diversidad funcional respondan a las expectativas que el mundo laboral les exige, como lo refiere el informante I.4 (2018):

“siempre en una empresa exigen de un empleado que trabaje y que su desempeño sea bueno ¿cierto?, si una persona con discapacidad no tiene un ajuste razonable, su desempeño no va a ser bueno (...) si a mí me van a exigir yo tengo que tener las condiciones y si no las tengo sería pues imposible”.

Se identifica que los empleadores entrevistados están comprometidos con la generación de las adecuaciones pertinentes de acuerdo a la tipología de la diversidad funcional que presenten sus empleados, esto se puede evidenciar en la narrativa del informante I.4 con movilidad reducida (2018) al referir:

“(...) por ejemplo, esta mesa es más bajita que las otras, porque como ellas (compañeras de trabajo) se pueden subir en una silla y graduar yo no, yo tengo mi propia silla que es estándar, obviamente mi escritorio es más bajito, eso es un ajuste

para una persona usuaria de silla de ruedas; acá también hay un baño atrasito que es accesible, es amplio, tiene las barras, o sea cumple con todos los estándares. En la entrada hay una rampita. Básicamente el tema mío es de infraestructura, está dentro de lo que es físico”.

Puede identificarse además en los empleadores, que logran reconocer y proyectarse para adecuaciones futuras, lo que primero da cuenta de la aproximación a las necesidades de la población, pero indudablemente permite evidenciar una postura que valora el colectivo con diversidad funcional y genera oportunidades para la participación del mismo, el informante E.2 al respecto afirma que (2018) estaría dispuesto a implementar algunos apoyos, si sus empleados lo requirieran:

Si hubieran entrado las personas con movilidad reducida, hubiéramos tenido que adecuar baños, el ingreso a la bodega porque hay una escalita, una puerta cañón que cuando se abre queda como un riel abajo; hubiéramos tenido que modificar eso o más cosas. O sea, dependiendo de cada discapacidad, habría que haber hecho alguna modificación.

Se encuentra que las personas con diversidad funcional que tienen una posición activa desde su condición, tiene el reconocimiento de los apoyos necesarios para su desempeño, es así como el informante I.4 (2018) especifica cuáles resultan pertinentes de acuerdo a su tipología:

Una persona que tiene alguna discapacidad cognitiva, con formatos que se le entreguen, lectura fácil que ellos lo puedan comprender como lo comprendería cualquier persona, la entrevista por ejemplo que se hace para la preselección o la orientación dentro de la agencia, utilizando un lenguaje mucho más sencillo, dándole

más tiempo para que ellos respondan, cosas como eso, una persona con discapacidad visual por ejemplo si necesita un lector de pantalla, un jaws, un magic vision que es un magnificador (...), si es una persona sorda y si sabe lengua de señas entonces el intérprete de lengua de señas, si no sabe igual tenemos el intérprete porque es una persona que no solamente sabe hablar con las manos sino que conoce la cultura de las personas sordas porque los sordos tienen una cultura muy distinta por el tema del idioma, su forma de ver y entender el mundo es distinta, (...) si es una persona sordociega entonces ya sería un guía intérprete donde no solamente interprete información o transmite información sino que también lo guíe por el espacio y demás, eso dependiendo el tipo de discapacidad.

Otro hallazgo importante es la evidencia de que los empleadores y las empresas en las cuales laboran los informantes de este estudio implementan apoyos y ajustes razonables, de manera espontánea, sin conocimiento específico acerca de la normativa, asunto que se evidencia en la narrativa del informante E.1 (2018) cuando se le pregunta sobre los tipos de apoyos que implementa en su organización, dice “Ninguno, son tratados como creativos, como cualquiera, baja las mismas escalas que todos, suben lo que tengan que subir, hablan... no necesitan apoyo (...)”. Cabe mencionar que el espacio no requiere adecuaciones locativas significativas, ya que la población empleada posee diversidad funcional cognitiva. Sin embargo, el mismo empleador en otro momento de la entrevista refiere “(...) de pronto si se pueden considerar apoyos, no sé, ponemos los talleres en la mañana y no en la tarde, pues, porque (...) por la tarde no tienen tanto rendimiento como en la mañana porque ya los hemos probado, están dormidos (...)”. Además, refiere

La estimulación que nosotros les damos es "Sos un maestro, sos muy bueno (...) demuéstralo, yo sé que puedes hacerlo mejor" (...) más desde valorar de lo que saben

y lo que tienen que la restricción de "no haga esto" nosotros nunca decimos que no, todo se puede hacer

Lo anterior permite reconocer que la empresa brinda apoyos organizacionales, pero tiene una idea diferente sobre qué son los apoyos, por lo cual no considera que los está implementando. Asimismo se puede identificar en mayor medida el apoyo social para el desarrollo de la motivación en el trabajo.

Apoyos organizacionales y calidad de vida

Los apoyos organizacionales influyen ostensiblemente en la adaptación al puesto de trabajo e integración de las personas con diversidad funcional, puesto que posibilitan la óptima ejecución de tareas, potencializando así las capacidades que posee el empleado e incidiendo en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. Lo anterior se identifica en el testimonio del informante E.1 (2018), el cual al referirse a sus empleados con diversidad funcional expresa: “Los pelados están felices (...) ya dejaron de ser los niños que estaban ahí parchados, que no tenían nada que hacer, ahí están ya trabajando, y reciben su platica, pueden comprar lo que quieran”. Respecto a lo anterior, el informante I.3 (2018) expone: “He aprendido muchas cosas, como valorarme como persona. Otro (el empleador) pagarme mi salario, comprarme mis cosas, colaborar en mi casa, pagar en la Corporación donde asisto”.

Y es que la calidad de vida de las personas con diversidad funcional en sus trabajos se puede identificar de acuerdo a la dimensión de la inclusión social que ellas perciban y a lo que sus empleadores estén dispuestos a implementar para que se cumpla dicha dimensión; en relación a esto el informante E.2 (2018) menciona: “finalmente si vos vas a aceptarlos y ellos van a

hacer parte de la empresa, tenés que incluirlos en todo, y ellos también tienen que ser parte (...) formar parte de absolutamente todo”.

De esta manera, la dimensión de las relaciones interpersonales también se fortalecen con el implemento de apoyos organizacionales y el uso de la empleabilidad para las personas con diversidad funcional, como lo advierte el informante E.2 (2018) al preguntarle por la relación entre los empleados y los demás compañeros con diversidad funcional mencionó que:

“No hay diferencia entre uno y otro. Pues, o sea, digamos que, que en un grupo se sientan ellos y en otro grupo se sienta el resto de los empleados, no. Desayunan juntos, todos revueltos, de hecho no hay... como un horario o una línea de producción específica para cada, para ellos, no. Ellos se mezclan con todos y con todos hablan, con todos se ríen, con todos comparten, pues, son uno más.”

Empleabilidad y beneficios.

Frente a la capacidad de las personas con diversidad funcional para acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo se obtuvieron resultados relacionados con los beneficios tributarios que se plantean en la ley 361 de 1997 de la legislación colombiana y la cual propone diferentes tipos de beneficios y rebajas de impuestos para empresas que permitan acceder a las personas con diversidad funcional a un puesto de trabajo, sin embargo y en relación a esto, el informante E.2 (2018) menciona que:

“este tipo de beneficio llega por añadidura, pues el beneficio inicial es que realmente son personas que están esperando una oportunidad, y que saben que no todo el mundo se las va a dar y realmente se esfuerzan mucho en dar lo mejor de sí. Ellos buscan cómo dar lo mejor de ellos y si a eso le sumas que te dan unos beneficios tributarios,

entonces estás hecho, pues, pero realmente el beneficio inicial es su fuerza de trabajo y su voluntad”.

Sin embargo, otras organizaciones aun conociendo los beneficios tributarios optan por no acceder a ellos, considerando más valioso el hecho de ser persona y las diferentes capacidades con que cuentan estas para realizar su trabajo. Es por esto que cuando se le pregunta al informante E.1 (2018) por los beneficios que tiene la empresa al contratar personas con diversidad funcional, expresa:

“yo sé que como empresa tendríamos algunos beneficios tributarios como descuentos y cosas pues de impuestos, nosotros no aplicamos a nada, nosotros vemos esto tan normal que ni siquiera hemos contemplado "vamos a hacer reclamación porque nos bajen impuestos" nosotros pagamos impuestos como cualquier empresa, nosotros no nos aprovechamos de la condición de nuestros empleados para pedir ayudas”.

A diferencia de los planteamientos anteriores, se puede considerar que las empresas que no contratan este tipo de población es porque desconocen en gran medida los beneficios e incluso las capacidades con las que cuenta este colectivo. De esta manera se hace importante mencionar que a pesar de que se trató con insistencia de contactar una empresa que no contrate personas con diversidad funcional fue imposible hacer la entrevista con ellos, impidiendo adquirir resultados acerca de esta posición, y poder contrastar ambas perspectivas. Además porque se supone de obligatoriedad para las empresas que tengan más de 50 empleados, tener el 2% mínimamente de población en esta condición.

Discusión

La implementación de los apoyos organizacionales en algunas de las empresas de Medellín, de acuerdo a lo obtenido en los resultados, permite reconocer en primera instancia que en las organizaciones que vinculan personas con diversidad funcional se cuenta con algún tipo de apoyo para esta población, sin embargo, la mayoría de estas, aun teniendo el permiso y los recursos, los implementan mínimamente, omitiendo en ciertos casos las necesidades específicas de cada persona como lo menciona Toboso y Arnau (2008) refiriéndose a la necesidad de tener en cuenta cada una de las características asociadas a la diversidad funcional y las circunstancias sociales que permean a la persona.

Como consecuencia de esto, los apoyos dejarían de percibirse como recursos asistencialistas dentro de las organizaciones, y comenzarían a convertirse en recursos con una función integradora en donde se tiene en cuenta el bienestar y funcionamiento individual, promoviendo la educación, el desarrollo y los intereses particulares de esta población, tal como lo menciona Thompson et al. (2010) en su texto *Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual*.

Frente al impacto de la empleabilidad de la población con diversidad funcional, se reconoce que el ingreso al mundo laboral de estas personas permite la mejora de la calidad de vida, participación social, la cualificación de las capacidades, la obtención de la autodeterminación, la solvencia económica y el aprendizaje significativo de un oficio, influyendo positivamente en las relaciones familiares y en los diferentes ámbitos de la vida personal. Esto se relaciona con los hallazgos obtenidos en Bejarano (2017) que refiere la mejora de las capacidades, la autoestima e independencia de las personas con diversidad funcional cuando se ubican en un puesto de trabajo.

Por tanto, la empleabilidad de esta población debe estar mediatizada por la implementación de los diferentes apoyos organizacionales, reconociendo que los tecnológicos, materiales y/o infraestructurales son los más destacados y conocidos por las personas vinculadas a la diversidad funcional y la población convencional; en coincidencia con Rodríguez (2010). Asimismo, para realizar las adecuaciones es importante que la empresa identifique la tipología de la diversidad funcional, y las necesidades de cada persona, para poder implementarlas, reduciendo las brechas entre el entorno organizacional y la persona como lo afirman Henao y Gil (2009).

No obstante, es pertinente hacer referencia que existen otros tipos de apoyo, como el social que va más allá de los reconocidos anteriormente, el cual tiene como finalidad un acercamiento relacional con los compañeros, el puesto de trabajo y la organización en sí, convirtiéndolo en un factor clave en la calidad de vida laboral de este colectivo como lo menciona Pérez y Alcover (2011).

Referencias

- Bejarano, L. (2017). *“Inclusión Laboral en Población con Diversidad Funcional Cognitiva, una capacidad que podemos desarrollar”* (tesis de maestría). Universidad Internacional de la Rioja.
- Bolaños, E. (2016). *“La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad”*. *Actualidad jurídica*, 44.
- Bregaglio, R., Constantino, R y Ocampo, D .(2013). *Manual para el estudiante de la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Carrizosa, J. y Sesé, A. (2014). “La diversidad funcional en el trabajo”. Educación Social.

Revista d'Intervenció Socioeducativa, (58) p. 65-79

Cejudo, R. (2007). Capacidades y Libertad, una aproximación a la teoría de Amartya Sen.

Revista Internacional de Sociología (RIS), LXV(47): 9-22. Recuperado de:

<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/50>

Congreso de Colombia. (1997). Ley de discapacidad. [Ley 361 de 1997]. DO: 42978.

Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Fabian, E. (1992). “Supported employment and the quality of life: does a job make a difference?” *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36 (2), 84-97.

Floyd, M. et al (2006). *Social inclusion through employment support for adults with mental illness*.

Henao, C. y Gil, L. (2009). “Calidad de vida y situación discapacidad”. *Hacia la Promoción de la Salud*, 14 (2), 112-125.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Ladrón (2009). *Manual Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. La nueva apuesta empresarial*. Venezuela: Edición de la Asociación Audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales APOYE.

Ministerio de salud y protección social (2017). *Sala situacional de las personas con discapacidad*. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/presentacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2006). *convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010). “Empleo con apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”. *UCMaule Revista Académica* 39 p.52-74
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad*. Ediciones Diversitas, Valencia, España.
- Palacios, A. y Romañach, J. (2007). *El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)*.
- Pérez, V. y Alcover, C. (2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de psicología* (102) p. 23-41
- Rodríguez, T. (2010). *Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (tesis de maestría). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica.
- Romañach, J y Lobato, M. (2005). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente. Recuperado de http://www.asoc-ies.org/vidaindepen/docs/diversidad%20funcional_vf.pdf
- Sen, A. (1987). *The standard of living*. United Kingdom: Cambridge University.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. España: Editorial Paidós. p.100 -132.
- Thompson, J., Bradley, V., Buntinx, W., Schalock, R., Shogren, K., Snell, M.,... Yeager, M. (2010). “Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con

discapacidad intelectual”. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 233 (41)
p.7-22

Toboso, M. y Arnau, M. (2008). “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y
funcionamientos de Amartya Sen”. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y
Humanidades*, 20 p.64-94 Segundo semestre de 2008.