

Un refuerzo, más no un esfuerzo.

El diseño gráfico como detonador de capacidades creativas en personas neurodiversas y herramienta contemporánea de inclusión laboral en empresas gráficas de la ciudad de Medellín.

Sebastián Vélez Gallego

Mariana Sofía López Osorio

Proyecto de grado

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DISEÑO

PROGRAMA DE DISEÑO GRÁFICO

MEDELLÍN 2019

PÁGINA DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A las personas neurodiversas que cada día intentan hacer parte de esta sociedad, nuestra mayor admiración y respeto, por seguir apostando a una ciudad más incluyente cuando aun así no los trata de la mejor manera. A todas las empresas y personas que aportaron al desarrollo de este trabajo investigativo, su aporte a esta investigación nos ayudará a pensar y enfocarnos de la mejor manera al trabajo por la inclusión y la accesibilidad cognitiva. A nuestros padres, por su apoyo incondicional en la toma de decisiones, a lo largo de toda esta carrera han sido una pieza fundamental en nuestro desarrollo y planeación de proyectos enfocados en alcanzar a ser profesionales en diseño gráfico.

CONTENIDO.

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN..... | 5 |
| ABSTRACT..... | 6 |
| <i>PALABRAS CLAVE.</i> | 7 |
| INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| PREGUNTA..... | 10 |
| JUSTIFICACIÓN | 11 |
| DELIMITACIÓN..... | 12 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 13 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | 13 |
| MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| ESTADO DEL ARTE..... | 23 |
| VARIABLES..... | 29 |
| VARIABLE INDEPENDIENTE. | 29 |
| VARIABLE DEPENDIENTE. | 29 |
| METODOLOGÍA | 30 |
| PRESUPUESTO | 34 |
| CRONOGRAMA..... | 35 |
| CONCLUSIONES..... | 36 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| RELEVANCIA SOCIAL..... | 37 |
| EDUCACIÓN..... | 41 |
| INFLUENCIA DEL ENTORNO..... | 43 |
| OPORTUNIDAD EN EL DISEÑO. | 47 |
| CONCLUSIONES GENERALES..... | 49 |
| ANEXOS..... | 51 |
| FOTOGRAFÍAS. | 51 |
| MAPAS MENTALES..... | 54 |
| ENTREVISTAS..... | 58 |
| <i>Transcripción natural.....</i> | <i>58</i> |
| <i>Transcripción en resumen</i> | <i>98</i> |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 105 |

RESUMEN

A través del tiempo se ha visto que la población neurodiversa se ve afectada en su vida social y laboral por prejuicios que las sociedades crean de ellos, teniendo una concepción errónea de su capacidad de desarrollo personal, intelectual y social. En la actualidad, no es muy común ver personas neurodiversas como colaboradores de una empresa siendo participantes activos de los procesos importantes que allí se desempeñan. Estas personas, además de ser un actor importante de la sociedad son personas con capacidades diversas, con gran potencial y disposición para desarrollar actividades competentes en un puesto laboral.

Para evidenciar estas capacidades y romper estos estigmas se emplearon en esta investigación múltiples teorías y conceptos que fundamentan la utilidad de esta población en el medio laboral creativo, entre ellas teorías como las “inteligencias múltiples” y la “accesibilidad universal”, enfocadas a un entorno laboral y centrándose en la “accesibilidad cognitiva” como tema principal del desarrollo investigativo, para esto se hizo una búsqueda de antecedentes que hayan resuelto esta problemática; como resultado se encontró en la agencia gráfica Casa de Carlota & friends de la ciudad de Medellín un precedente significativo, ya que ellos han sumado estos conceptos a sus procesos y nos han demostrado cómo alcanzan día a día el éxito de cada campaña y marcan una pauta única en la ciudad.

Adicionalmente, en el desarrollo de esta investigación y especialmente en la búsqueda tangible de información en lo que concierne a la realización de trabajos en pro del desarrollo personal de las personas neurodiversas, se encontraron varios términos que, aplicados a modelos de trabajos dinámicos, integrados y de inclusión, pueden generar espacios en los que la creatividad sea un término en el cual todos los individuos pueden trabajar en torno a un bien común.

ABSTRACT

Over time it has been seen that the neurodiverse population is affected in their social and work life by prejudices that societies create about them, having a wrong conception of their capacity for personal, intellectual and social development. At present, it is not very common to see neurodiverse people as collaborators of a company being active participants in the important processes that are carried out there. These people, in addition to being an important actor in society, are people with diverse abilities, with great potential and willingness to develop competent activities in a job position.

In order to demonstrate these capacities and break these stigmas, multiple theories and concepts were used in this research that support the usefulness of this population in the creative work environment, among them theories such as "multiple intelligences" and "universal accessibility", focused on an environment work and focusing on "cognitive accessibility" as the main topic of research development, for this a search was made of antecedents that have resolved this problem; As a result, a significant precedent was found in the graphic agency Casa de Carlota & friends in the city of Medellín, since they have added these concepts to their processes and have shown us how they achieve the success of each campaign day by day and set a standard unique in town.

Additionally, in the development of this research and especially in the tangible search for information regarding the performance of work in favor of the personal development of neurodiverse people, several terms were found that applied to dynamic, integrated and inclusion, can generate spaces in which creativity is a term in which all individuals can work around a common good.

PALABRAS CLAVE.

Accesibilidad cognitiva, inteligencias múltiples, inclusión laboral, entorno mutable, empleo con apoyo, Design Thinking, Accesibilidad universal, Diseño UX, Diseño positivo.

INTRODUCCIÓN.

El presente tema de investigación surgió de la observación en la evolución de la sociedad y sus modelos de trabajo enfocados en el bienestar del colaborador y de la necesidad de reconocerlos como participantes de una sociedad capaces de realizar todo tipo de actividades, incluyéndolos laboralmente en empresas consolidadas del medio creativo.

Esta investigación tiene como tema central la comprobación y reflexión de cómo las capacidades de las personas neurodiversas se pueden ver frustradas por un ámbito laboral sin una accesibilidad cognitiva en la ciudad de Medellín, partiendo de un ejemplo tangible y demostrable como lo es La Casa de Carlota. Aprovechando la disposición que nos ofrece la agencia para la realización de esta investigación, se puede tener un manejo del tema más cercano y asertivo, pues se contará con entrevistas de personas directamente implicadas, como los trabajadores, preparador laboral o tutor, líder y familiares; además se desarrollan conceptos como la accesibilidad cognitiva, las inteligencias múltiples y la creatividad siendo estos enfocados a la neurodiversidad y como esta puede ser un factor positivo en el ámbito laboral si se tiene un acompañamiento asertivo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, en los entornos laborales se presenta y se ha mantenido en el tiempo una segregación social por parte de directivos y personas naturales, con población que presenta diversidad cognitiva, esto, amparado por normas sociales que son mal interpretadas, sometiendo a este tipo de población a trabajos denigrantes y de poca significancia para sus capacidades, demostrando así que el entorno es quién discapacita al individuo y que un ambiente laboral con accesibilidad cognitiva puede permitir un desarrollo pertinente de las capacidades sin importar la condición del sujeto neurodiverso.

Con la presente investigación se busca resaltar de una manera positiva el trabajo aportado por estas poblaciones a la creación gráfica, mostrando que estas no solo sirven para trabajos simples, sino para obtener más puntos de vista como lo haría cualquier otra persona, buscando así concientizar a empresas creativas y entornos laborales de la ciudad de Medellín, del error que cometen al apartar de su personal individuos que pueden llegar a aportar nuevas y creativas ideas, esto con el fin de humanizar y adecuar los espacios de trabajo a sus necesidades permitiendo una inclusión, tanto socialmente y laboralmente con la comunidad neurodiversa.

Como directos beneficiarios de esta investigación, serán aquellas empresas que se muestran ante la sociedad como un espacio libre de prejuicios y que se adecuan a la humanización funcional. Por otro lado, la población neurodiversa tendrá la oportunidad de mostrar su potencial de creación y creatividad ante una sociedad que opta por desechar o ignorar sus puntos de vista.

PREGUNTA.

¿Cómo el entorno social y laboral influye directamente en el desarrollo de las capacidades creativas en un sujeto neurodiverso, limitando y dificultando su ingreso a un trabajo integral en las agencias creativas de la ciudad de Medellín?

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como propósito general demostrar cómo el entorno laboral discapacita al individuo y como un entorno integral gráfico en el que la accesibilidad cognitiva es un principio de la cultura laboral de la empresa, ayuda a la inclusión total de los individuos neurodiversos, dándoles una oportunidad de explotar su potencial y detonar su creatividad haciéndolos participantes activos de una sociedad.

Considerando que actualmente tanto el tema de inclusión como el tema neurodiverso son conceptos comúnmente encontrados en múltiples entornos sociales, se considera pertinente el desarrollo de una investigación que no solo estudie la productividad de una persona neurodiversa en un ámbito laboral creativo en la ciudad de Medellín, sino que además demuestre de manera tangible como un buen acompañamiento y una accesibilidad cognitiva pueden potenciar el desarrollo de las capacidades en estos individuos.

Teniendo en cuenta la poca investigación de estos conceptos de manera conjunta, es necesario instruir a la sociedad en estos temas, para evitar y/o detener brechas de conocimientos que pueden ocasionar como consecuencia el rechazo y la discriminación, siendo estos a su vez factores causales de depresión, baja autoestima, entre otros pensamientos negativos en la población neurodiversa, ignorando sus capacidades y limitando sus posibilidades de ser individuos tratados como sujetos comunes pertenecientes a una sociedad y con derecho a un trabajo digno.

Con la intención de detener estigmas y etiquetas negativas hacia la comunidad neurodiversa sobre sus capacidades neurológicas, se demostrará de qué manera el entorno es quién discapacita al sujeto por la falta de empatía y de la accesibilidad cognitiva, tanto en los espacios como en las comunidades y sus maneras de pensar.

DELIMITACIÓN

Esta investigación tuvo como principal enfoque, el análisis de las empresas gráficas creativas de la ciudad de Medellín Antioquia y sus prácticas de inclusión laboral y accesibilidad cognitiva en la actualidad, más específicamente La Casa de Carlota & friends ubicados en la comuna 14, zona sur- oriental de la ciudad (Calle 17 # 43F-287, Medellín, Antioquia NOI Coworking), la cual centra sus principios en la creación de ideas diversas y aunque su foco no es la inclusión laboral, sus prácticas laborales son el claro ejemplo de un caso de éxito de inserción laboral.

La investigación contó con un año de análisis de teorías, antecedentes y observación. En este año se contó con la disposición de la Casa de Carlota & friends para la participación en sus talleres, realización de encuentro de comunicación empática, registros fotográficos y audiovisuales.

Uno de los grandes obstáculos presentados durante la investigación que tanto en su planteamiento como en el desarrollo, fueron los efectos de la pandemia por el virus COVID-19, entre los efectos están de resaltar que varios de los centro de estudios tuvieron un paré en sus actividades, afectando el desarrollo en pleno de las actividades investigativas y de campo, teniendo que hacer una recolección de información limitada. El asunto de la comunicación a distancia también fue un problema, se vio afectado por temas como la conectividad, los horarios disponibles y la estructuración limitada al no tener un espacio en el que se pudiera estructurar bien las dinámicas a tratar y por último nos encontramos con un impedimento externo a los efectos de la pandemia como el no recibir respuesta por parte de corporaciones e instituciones de trabajo dedicadas a la incorporación laboral de personas con algún tipo de discapacidad, ya que se tenía planteado hacer un sondeo sobre la incorporación laboral a empresas gráficas de

la ciudad donde se tuviera en cuenta el número de casos, de éxitos y los demás factores que conllevan estas prácticas de inclusión.

OBJETIVO GENERAL.

Exponer a través de ejemplos tangibles como el entorno social y laboral influye directamente en el desarrollo de las capacidades gráficas en un sujeto neurodiverso que entorpecen o facilitan su proceso de inserción social y laboral en la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1- Identificar las prácticas positivas y negativas que podrían impedir o impulsar el desarrollo creativo en las personas neurodiversas.

2- Analizar los métodos y prácticas que denotan un posible obstáculo o impedimento en la exploración creativa de los individuos neurodiversos y como estos dificultan la práctica de la accesibilidad cognitiva en espacios laborales.

3- Establecer relaciones directas entre la influencia de un entorno laboral gráfico creativo con un líder empático y un colaborador neurodiverso eficiente.

4- Evidenciar procesos creativos exitosos de agencias publicitarias y de diseño gráfico que apliquen a sus dinámicas de trabajo la accesibilidad cognitiva.

MARCO TEÓRICO

Nuestro marco teórico está organizado, enmarcado y estructurado en 5 temas primordiales para la realización de proyectos en pro de establecer nuevas oportunidades y ayudar en la creación de modelos que mejoren las temáticas de inserción laboral para poblaciones neurodiversas con el fin de que su derecho al empleo formal y digno se de bajo las mejores condiciones, esto implementado a aquellos empleos que necesiten de pensamiento creativo y desarrollo gráfico, en los cuales, los métodos aplicados para la incursión de este tipo de poblaciones deben contemplar ciertos parámetros de estudio.

En la construcción teórica de esta investigación, encontramos entre los conceptos principales el Design Thinking, pues es bajo este concepto que se diseñó el desarrollo de esta investigación. Este concepto es mencionado por Jana González (2018) en su investigación, quien a su vez cita a Brown (2008) que lo define como una *“Metodología etnocentrista aplicada a la solución de problemas complejos y cuya aplicación involucra el pensamiento divergente, la interdisciplinariedad y la necesidad de pasos como el análisis, la asimilación, la propuesta de ideas, el prototipado y el testeo de estas; y que a su vez busca la realización y el concretar de dichas ideas”*.

El Design Thinking es una metodología inclusiva, contemporánea y flexible, cuenta con múltiples fases que permiten moverse entre ellas de una forma fluida *“Si acaso ninguna de las opciones resultara adecuada, podría regresar a la fase anterior hasta encontrar la mejor solución”* (Jana González, 2018). Para garantizar el éxito de la aplicación del Design Thinking, el diseñador deberá tener la capacidad de colaborar en grupos transdisciplinarios, poseer una gran empatía, optimismo de encontrar siempre la solución al problema, contar con un pensamiento integrador y experimentar con distintas soluciones.

Siendo otro aspecto relevante en la labor del investigador de Design Thinking su constante actitud interrogativa y su interés en la vida humana en un contexto cotidiano, hace que se considere a sí mismo y a las personas involucradas como sujetos de la investigación y no como objetos de estudio. El factor social, participativo y su impacto debe estar siempre presente en la metodología y debe reflejarse tanto en el investigador como en la investigación, convirtiéndose en un tema primordial para el desarrollo y dejando otros como un apoyo conceptual, así lo plantea Teemu Leinonen y Eva Durall (2014) en su artículo Pensamiento de diseño y aprendizaje colaborativo *“la atención se centra no solo en la estética y la facilidad de uso, sino que se tienen en cuenta cuestiones mucho más amplias y fundamentales.”*

Igualmente, en temas de desarrollo tanto para la solución de problemas, como para la realización de experiencias que busquen el foco social es indispensable tocar el tema del diseño gráfico como elemento primordial de comunicación y creador de experiencias ya que *“el diseño de comunicación visual se ocupa de la construcción de mensajes visuales con el propósito de afectar el conocimiento, las actitudes y el comportamiento de la gente”* (Jorge Frascara, 2000).

Así mismo, el diseño gráfico implementa mecanismos que el sujeto precursor y proyector de ideas debe utilizar para el desarrollo de experiencias futuras y así aplicar en los contextos una visión acertada de la realidad, apelando a su profesión con el fin de ser una persona integral, pues es quien identifica y soluciona el problema. Pero el no se encuentra solo en su actuar, debe contar con un equipo multidisciplinario que permita complementarse, parafraseando a Jorge Frascara (2000), un equipo gráfico debe tener una esencia sociológica que le permita contextualizar su trabajo en un ámbito social; psicológica para ir más allá de lo superficial y lograr una percepción más profunda del problema y de sus posibles soluciones; antropológica para reconocer y adaptarse a la pluriculturalidad de su entorno; y de marketing, pues aunque

esta es una herramienta fundamental para el desarrollo de la publicidad también encontramos el marketing social, un concepto que impulsa estrategias que promueven el bien común.

Aunque un diseñador gráfico no identifique la importancia del papel que ejerce en la sociedad, está en sus manos tomar la iniciativa y el enfoque debido para poder lograr un aporte significativo en la construcción de las sociedades, y es que el diseño es un acto social en el que toda la población está siempre inmersa, como lo menciona Jorge Frascara (2000) en su documento *Diseño gráfico para la gente, "Diseñar es una actividad intelectual, cultural y social"*, pero hay actores de la población que son apartados de los mecanismos sociales porque se cree que su capacidad no es suficiente para aportar a estos mismos, pero muchas veces se demuestra lo contrario. El diseñador gráfico es quien en su mundo crea visiones de la sociedad, esto mismo lo pueden hacer personas que en nuestro imaginario no serían capaces de crear cosas simples y que se vuelven individuos marginados por sus propias creaciones, Jorge Frascara (2000) nos expone lo contrario al decir *"Así como el mal diseño crea inválidos, el buen diseño los rescata"* y es ahí donde el diseño gráfico entra a ser un factor social de inclusión, al no juzgar los estilos, imaginarios y factores sociales y humanos del opuesto. Al implementar el diseño como un factor de responsabilidad social para con la comunidad se pueden crear nuevas visiones de este, dando un valor agregado en los modelos de creación, *"Como resultado se puede esperar un fortalecimiento de la importancia de la profesión para la sociedad, una apertura de nuevas oportunidades de trabajo y un alza del valor percibido de la profesión"* (Frascara, 2000).

La participación del diseño gráfico como actor de cambio en la sociedad y herramienta de inclusión, se encuentra al considerarse como un medio de expresión terapéutico y verse desde la perspectiva del arte terapia. Entendiendo al diseño gráfico como una rama integrada de factores creativos, estéticos y expresivos que comunican no sólo ideas sino también sensaciones, se convierte esta en una profesión con un espacio de canalización por medio de

la expresión gráfica con contenidos de valor que pueden ser incluidos en piezas funcionales, siendo una manera en la que los individuos neurodiversos se convierten en participantes activos de una empresa y así poder encontrar un apoyo para su desarrollo personal y social, partiendo del ámbito educativo. *“El Arte Terapia como medio de autoexpresión y comunicación está reconocida como un poderoso apoyo al tratamiento diagnóstico e investigación en la salud mental”* (Fernández, 2003).

Si bien es cierto que nadie nace aprendido y que es necesario un proceso educativo previo para el desarrollo de las capacidades del individuo, no sólo neurodiverso, sino en general, encontramos que *“la creatividad tiene fines terapéuticos y que su estimulación genera aprendizajes”* (Giúdice, M. M, 2013) siendo el diseño gráfico una herramienta que se puede aplicar en modelos educativos para así facilitar los procesos de inclusión en la sociedad

El arte terapia se convierte en un canal de comunicación donde su mensaje se presenta de forma gráfica, de manera que puede ser aplicado en algunos entornos donde la comunicación para ciertos individuos se ve afectada por características cognitivas que les impiden expresarse plenamente de manera debida, entornos como el educativo pueden ser el elemento para aliviar este problema, pues es desde este ámbito donde las personas con deficiencias cognitivas pueden encontrar una oportunidad de no sentirse alejados del mundo, ya que *“El Arte Terapia brinda un medio de comunicación no verbal y alternativo a aquellas personas cuya utilización del lenguaje o comprensión de las palabras es parcial o inexistente.”* (Fernández, 2003), además, la educación no es una etapa prelaboral que deba desarrollarse únicamente antes de una inclusión laboral o específicamente en un aula de clase, sino que es un proceso que se lleva a cabo constantemente aun luego de ingresar a la empresa y que se debe brindar directamente por un preparador laboral o tutor, ya que se hace primordial para estas poblaciones, tener un constante estímulo educativo, social y familiar en el cual, se sienta aceptado y no cohibido a lo que este desee expresar, según esto *“se puede observar que no se*

fomenta la creatividad en las aulas, a pesar de que los monitores están muy especializados en el tema, dicha asociación se centra más bien en el apoyo educativo de los niños” (Silvente, 2015).

Actualmente existen centros especializados en la educación de niños y adultos con diversidades neurológicas que se centran en el acompañamiento tanto escolar como vivencial. Estos lugares se han dedicado a buscar herramientas que los ayuden a trabajar y seguir de cerca y de una manera acertada, el proceso no solo educativo, sino que también social y personal. Un elemento primordial en el desarrollo de esta tarea ha sido en indagar por todo método de expresión personal para así desarrollar estrategias enfocadas en solventar posibles problemas futuros de desarrollo, para esto se ha encontrado que *“Como método de trabajo con ellos/as, se han visto que estrategias creativas como la musicoterapia y la expresión artística, fomentan el desarrollo integral del alumno/a permitiéndoles desarrollar su pensamiento, manifestar sus emociones, fomentar además la interacción social, y potenciar así sus habilidades comunicativas”* (Silvente, 2015), facilitando así su integración al entorno social.

Durante varios años el arte terapia ha fortalecido psicológicamente a las personas que han encontrado en esta práctica, una respuesta a la gran barrera de expresión que por ciertas situaciones se crean en la mente del humano *“Así mismo, el Arte se ha convertido, en nuestros días, en un medio a través del cual se puede proporcionar salud a un individuo determinado, entendida ésta como la intervención con los lenguajes artísticos desde la salud emocional, una forma de terapia que a su vez, interviene sobre la salud física y mental.”* (Ballesta, A., Vizcaíno, O., Mesas, E; 2011). Para las poblaciones neurodiversas, este modo de expresión se ha convertido en un potenciador que ha servido para la aplicación de la accesibilidad cognitiva en la sociedad, y es que el arteterapia como herramienta para el crecimiento personal, social y en la mejora del autoestima es primordial para tratar a los sujetos diversos, junto con una asistencia constante y un acompañamiento estratégico, que busque la concientización y el

apoyo a las expresiones personales de estas poblaciones, como lo expresa Luis Ernesto Chaura en su investigación programa de formación y capacitación laboral en salud mental (2014) *“Quienes sufren psíquicamente, se encuentran en situación de vulnerabilidad psicosocial debido no sólo a los obstáculos propios de la enfermedad, sino al estigma respecto a la salud mental.”*

Como bien se conoce, todos estamos en un mundo y un contexto social susceptible a estímulos externos y no es nuestra decisión experimentarlos o no, pero si podemos sacar provecho de ellos canalizando todas estas experiencias de manera productiva, ya que *“Para poder llegar a un proceso creativo es necesario que la persona entre primero en una experiencia de vivencia a través de diversos estímulos externos”* (Ballesta, A., Vizcaíno, O., Mesas, E; 2011), de igual forma estos estímulos y su canalización son los que también estimulan y fortalecen los ámbitos sociales del individuo neurodiverso, pues es nuestro entorno el que constantemente nos nutre de nuevas experiencias que ayudan a la formación de nuestra personalidad y carácter como individuos de una sociedad y es un componente necesario en la inclusión y asignación de roles y trabajos en una comunidad, así nos lo expresa Mag Mabel (2013) en su investigación Educación, discapacidad y el desarrollo de la creatividad, *“el estudio de las condiciones del entorno como favorecedor del desarrollo de la creatividad permitirá conocer los recursos psicológicos individuales de los jóvenes para resolver situaciones y adaptarse al ambiente y las condiciones del contexto para promover la integración social.”*

Un entorno estimulante puede incentivar la inclinación y la construcción de una personalidad única, dando a entender que cada ser humano cuenta con habilidades individuales, como la destreza para la música, la matemática, la orientación, etc., no todas estas habilidades están desarrolladas en el mismo nivel, ni de igual forma en todos los individuos, pues el desenvolverse depende de la influencia que hayamos tenido y/o de nuestras condiciones neurológicas, pero algo que es cierto es que cada ser humano cumple una tarea importante en

la sociedad y es allí donde Howart Gardner nos plantea su teoría de las inteligencias múltiples “la inteligencia no es un conjunto unitario que agrupa diferentes capacidades específicas, sino que la inteligencia es como una red de conjuntos autónomos relacionados entre sí.” (Blanes, A; 2016)

Ubicándonos en un ámbito laboral actual, encontramos como se vuelve cada vez más relevante el trato que los líderes tengan con sus colaboradores, teniendo en cuenta siempre que debe primar el entorno accesible y que debe haber un equilibrio entre sus cuestiones personales y laborales, evitando que lo laboral se convierta en un punto de canalización de los inconvenientes personales que este pueda tener, manteniendo una postura profesional y regulando la Inteligencia intrapersonal, siendo este un punto de encuentro de la teoría de la inteligencias múltiples.

Por otro lado, otra inteligencia múltiple necesaria de tratar en este marco teórico es la inteligencia espacial, pues es esta la que *“abarca la capacidad de formar e imaginar dibujos de dos y tres dimensiones y el potencial de comprender, manipular y modificar las configuraciones del espacio amplio y limitado. Por tanto, es la habilidad de observar el mundo y los objetos desde diferentes perspectivas.”* (Blanes, A; 2016), que se ve reflejada en los individuos con características neurológicas diversas, de quienes se dice que *“El binomio creatividad y discapacidad continúa siendo de difícil conexión, debido a que se ha considerado a la creatividad como una cualidad asociada a elementos que resultan, al parecer, incompatibles con la discapacidad, principalmente los elementos cognitivos.”* (Ballesta, A., Vizcaíno, O., Mesas, E; 2011), sustentando así la compatibilidad de estos sujetos con el medio.

Pero para que la persona neurodiversa se adapte correctamente a nuestro entorno laboral, es necesario aclarar que el problema verdadero no son sus necesidades o limitaciones físicas, sino las que el entorno mismo se le presenta como obstáculo, siendo el principal discapacitador y opositor de su desarrollo. Von Unger y Pastén (2017) nos hablan de cómo la comunicación ha

sido un problema con el cual estas personas deben convivir a diario y que por indiferencia de la población parece cada vez crecer más, haciendo de este un problema cada vez más difícil de erradicar *“Las personas con trastorno del espectro autista viven esta incomunicación a diario, sufriendo los efectos de la segregación de una sociedad para la que sus problemas son invisibles.”* La intensificación de estas problemáticas necesitan de una visualización por parte de la población para poder resolverlas, siendo un tema en el cual se debe construir con todos los entes de la sociedad, aplicando al deber y tarea de cómo ciudadanos, debemos aportar en la construcción social del entorno que habitamos, y es que estas personas son un elementos importante que la sociedad debe tener en cuenta, pero desde que no se creen políticas públicas dirigidas a la accesibilidad de estas personas en trabajos dignos, no se podrá hacer una incorporación oportuna de su humanidad a la sociedad, paisajes como estos crean en estas personas un sentimiento de soledad y resignación.

El problema acerca del desconocimiento ante el manejo de la inserción de las personas con características cognitivas se ha venido trabajando recientemente desde el enfoque que el término “accesibilidad cognitiva” nos brinda. La guía “¿Qué es la accesibilidad cognitiva?” desarrollado por la asociación vasca de entidades en favor de las personas con discapacidad intelectual (FEVAS) en el año 2018 nos explica el término como: *“una característica que tienen los objetos, lugares, transportes, edificios, libros... que hace que todas las personas puedan entenderlos y utilizarlos con facilidad. La accesibilidad es muy importante para todas las personas. Para las personas con discapacidad es indispensable porque permite su participación y autonomía.”* Pero este término además de trabajar con nuestro entorno, también trabaja directamente con las actitudes, pensamientos y emociones de las personas, dejando en nuestras manos la oportunidad final de realizar una inclusión completa. En términos gráficos, el trabajar la accesibilidad cognitiva puede ser un gran impulsor de oportunidades para estas poblaciones con características cognitivas diversas, ya que *“Es a través del diseño y su mirada*

empática que esta problemática puede ser abordada, tomándola como una oportunidad real y urgente, para así generar cambios positivos en la calidad de vida de las personas afectadas tanto actualmente, como a futuro.” (Von Unger, Pastén, 2017).

Como ha sido presentado a lo largo de esta construcción teórica de la investigación, el proceso de inserción laboral de personas neurológicamente diversas no consta de un concepto clave, sino que depende de la sumatoria de varias teorías que con un buen desarrollo en conjunto, pueden garantizar un proceso de inserción exitoso en el medio gráfico laboral más específicamente; teniendo en cuenta que ningún concepto teórico es más importante que otro ni que puede prescindir de alguno discriminatoriamente.

ESTADO DEL ARTE.

En relación a los procesos de inserción laboral y accesibilidad cognitiva de personas con discapacidad en empresas y entornos gráficos, y a partir de la revisión teórica y de investigaciones previas se ha encontrado que uno de los factores para el éxito en modelos de inserción, radica en la educación previa que los sujetos neurodiversos reciben antes de aplicar al mundo laboral, *“La escuela secundaria juega un papel prioritario y fundamental tanto como espacio formativo de preparación para la futura inclusión”* (Suñe, Díaz y Noell, 2012). Es necesario conocer los procesos educativos de las personas con discapacidad intelectual y de formación psicopedagógica, especialmente en la secundaria, ya que la escuela secundaria es fundamental para el proceso de transición a la vida activa.

A lo anterior, se exponen casos de éxito como lo plantea Miriam (2019) en su investigación (El diseño como una práctica profesional incluyente) en los cuales individuos neuro diversos de una fundación, en este caso, personas con síndrome de down, están inmersas en un contexto gráfico, desarrollando habilidades tanto expresivas como gráficas, siempre de la mano del guía y profesorado, sumándole al caso, los sujetos mostraban roles activos y estratégicos, mientras que unos desarrollaban capacidades de liderazgo, otros aplicaban al avance grafico, ejemplos como éstos vislumbran la capacidad de desarrollo y trabajo en ambientes sociales y empresas gráficas, a los que, sujetos neurodiversos pueden llegar a alcanzar en su vida laboral. Según lo anterior, la educación no es un factor que solo involucre directamente al creativo neurodiverso al tener que desarrollar nuevos conocimientos sobre los procesos y actividades que comenzará a desarrollar; sino también involucra al líder, pues este debe capacitarse para desarrollar adecuadamente las habilidades de su colaborador y además generar un entorno laboral adaptable al sujeto, tal como lo plantea Vidal, Cornejo y Arroyo (2013) con el modelo de ergonomía aplicada.

Agregando al desarrollo de habilidades para el éxito, la escuela no es el único contexto indispensable para esto, el entorno familiar también cumple un factor necesario en el cual se debe trabajar el desarrollo creativo y social de esta población.

Un ambiente natural como lo es el familiar tiende a ser el origen de muchos aspectos de nuestra vida, tanto desde la toma de decisiones como en la construcción de una identidad. En algunas familias, se presentan casos en que los individuos se ven afectados por ciertas actitudes y prácticas que sus familiares tienen con ellos, mayormente se presentan posturas y posiciones sobreprotectoras, actitudes que pueden convertirse en grandes obstáculos para el desarrollo pleno y natural de una identidad sólida; es así como Monserrat, Maria y Judit (2012) nos ilustran claramente un ejemplo en su artículo (La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica). Este panorama puede ser evitado si las familias indagan por recursos de aprendizaje con los cuales puedan impulsar a un mejoramiento de sus actitudes y convertirse así en un apoyo para el sujeto neurodiverso *“Un asesoramiento adecuado puede contribuir a que la familia modifique estas actitudes y se convierta en un apoyo fundamental para su inserción laboral.”* Traver, Fernández, Fustes (2012). De igual forma, para la formación del carácter en los sujetos neurodiversos se hace necesario la participación activa del núcleo familiar, este debe construir unas bases sólidas de autoconfianza a través del apoyo para impulsar, estimular y promover una autonomía en la que el individuo vea la oportunidad de expresar y mostrar sus puntos de vista y su propio desarrollo personal *“Promover la autodeterminación implica modificar el estilo educativo dominante en las familias”* Suñe, Díaz y Noell, (2012).

Si bien hemos encontrado que un proceso asertivo de inclusión laboral depende de diferentes factores tanto internos como externos, el éxito de las prácticas incluyentes radica en la buena ejecución de los procesos en ambos contextos, ya que para cumplir con la continuidad en el desarrollo de una identidad en la población neurodiversa, es muy importante que los

factores internos se hayan desarrollado de una manera sólida para que haya un proceso positivo cuando los sujetos apliquen a un contexto externo a su ambiente más cercano.

Bien se sabe que uno de los puntos que más le cuesta a las poblaciones neurodiversas cuando se enfrentan a factores externos como la independencia, la interacción social y el constante deseo humano de buscar nuevas experiencias, es el tema de aplicar a una vida laboral estable y digna. Según Ruben, Carolina y Lucia (2013) en su investigación (La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile) aplicar e ingresar a un puesto de trabajo se puede convertir en un gran suceso para esta población, ya que se vuelve una experiencia única en la que ven una gran oportunidad de pertenecer a un nuevo mundo, el cual veían lejano. Pero uno de los factores que puede convertir una experiencia de estas en un caso de éxito es la manera en cómo se lleva a cabo.

Aunque el aspecto externo cuenta con múltiples elementos, cabe resaltar que el más importante para la ejecución del empleo con apoyo es la implementación de un preparador laboral profesional competente para acompañar al sujeto neurodiverso a través de su proceso de inserción en el mundo laboral. El preparador laboral, como nos lo define Manuel, María y Manuel (2012) en su investigación (Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención) “es un profesional que asume el rol de intermediario entre el trabajador y la empresa y proporciona apoyo especializado”; entendiendo así al preparador como un personaje que tendrá una participación constante y mutable en el proceso de inclusión.

Son varios los requerimientos que el preparador debe valorar a la hora de hacer el procedimiento de adaptación en el lugar de trabajo, no solo tener en cuenta los requerimientos físicos, sino en gran medida debe evaluar a que en entorno social, presión laboral y carga emocional estará expuesto el sujeto neurodiverso, según Manuel, María y Manuel (2012), en su trabajo investigativo (Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con

discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención), es de gran importancia que los factores de exposición cumplan con las necesidades del trabajador y su familia, ya que de esto depende en gran medida su éxito laboral.

En complemento con lo que hemos mencionado anteriormente sobre los procesos de inserción laboral y el empleo con apoyo, es necesario contar con una serie de condiciones y modificaciones del entorno laboral que lo conviertan en un espacio accesible para garantizar el éxito del proyecto y el bienestar del colaborador. Las tareas asignadas deben ser claras y definidas, el ritmo de trabajo flexible y tolerante, la relevancia del trabajo a realizar, el apoyo del preparador, supervisor y compañeros de trabajo son algunas de las condiciones esenciales en la permanencia del empleo según lo exponen Elizabeth y María en su investigación *“El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados.”*

En cuanto a modelos de trabajo que impliquen la realización de estrategias que guíen al sujeto neurodiverso por las sendas de un trabajo en el que la estabilidad tanto emocional, social y económica sea una constante en el tiempo y sinónimo de éxito, salen a relucir ciertos tipos de trabajos en los que sus ideas pueden ser aplicadas de forma que estos se sientan parte esencial de un equipo de trabajo, específicamente aquellas plazas que necesiten de pensamiento y desarrollo creativo, en vez sentenciarlos a trabajos monótonos, mecánicos y poco incluyentes. Para ejemplo de esto, encontramos en el medio empresas gráficas que ubiquen al diseño como promotor de inclusión y desarrollo de habilidades en personas neurodiversas, estas empresas pueden verse beneficiadas en ciertos aspectos en los que el mercado creativo busca destacar y diferenciar de otras agencias en el medio, agregando un modelo de trabajo único y capaz de brindar otra perspectiva del pensamiento creativo e innovador. *“Las ideas divergentes de las personas neurodiversas les hacen destacar en el medio del diseño.”* Páez (2019); de esta manera las empresas pueden, tanto aportar a la sociedad, al desarrollo de la personalidad en estas poblaciones y al propio crecimiento de la

agencia. Pero a su vez, como se ha expuesto anteriormente, para una correcta integración se requerirá que el preparador laboral busque modelos de trabajo que involucre principalmente la participación del colaborador, convirtiendo a este en un actor influyente, guiando así la dinámica del grupo de trabajo haciéndolo más accesible y permitiendo una participación plena para las personas con deficiencias cognitivas.

Continuando con la idea del preparador laboral, es aquí donde se ve reflejado más claramente el design thinking. Siendo esta metodología la más asertiva para el desarrollo de un plan inclusivo dentro de una empresa, pues involucra directamente al sujeto neurodiverso haciéndolo partícipe de su desarrollo y crecimiento; no obstante, no son muchas las investigaciones del design thinking en el área gráfica enfocadas en la accesibilidad cognitiva en puestos de trabajo que impliquen pensamiento creativo.

El éxito de la implementación de esta metodología lo podemos ver claramente en la investigación realizada por Miriam García Páez en el año 2019 en (El diseño como una práctica profesional incluyente.) en la que se evidencian resultados altamente satisfactorios y positivos entre los cuales nos expone que *“al darles un espacio para expresar su opinión, se sintieron más comprometidos con su entorno y se mostraron dispuestos a generar impacto.”*

Por otro lado, un ejemplo tangible en la aplicación del design thinking como modelo de creación gráfica, es la agencia colombo-española “La Casa de Carlota & Friends”, donde trabajadores, clientes y preparadores laborales interactúan entre ellos con el fin de crear un espacio de compartir creativo en la búsqueda de implementar nuevos focos pocos comunes, obteniendo ideas divergentes e innovadoras como se exponía anteriormente. Claramente el modelo de trabajo que se aplica va guiado a la búsqueda de estrategias de pensamiento no especiales, pero sí guiados, en la solución de las necesidades de un grupo de personas, es aquí cuando la accesibilidad cognitiva, el pensamiento en diseño y la accesibilidad universal se complementan entre si *“No se trata de hacer un diseño “especial” o “diferente”, sino todo lo*

contrario: la propuesta es hacer un diseño incluyente, accesible para todos, que contemple todas las necesidades de los diferentes grupos y las integre de tal manera que el diseño satisfaga las necesidades de la mayoría de la población.” Martínez de la Peña (2015).

VARIABLES

Variable independiente.

Las malas prácticas de inclusión laboral en población con diversidad neurológica.

Variable dependiente.

El estigma social que trae consigo el desempleo, la baja autoestima y el rechazo para estas personas.

METODOLOGÍA

Partiendo de la definición que nos ofrece Castillo, R. y González, D. (2016) en su documento Design Thinking aplicado a procesos de investigación cualitativa. Experiencia con una tesis doctoral, entendemos el Design Thinking *“como una metodología de resolución de problemas, especialmente adaptado para la investigación de problemas débilmente definidos, centrado en las personas, centrado en las posibilidades e impulsado por hipótesis de valor. Combina empatía por el objeto de estudio (personas) y la inmersión en el contexto de un problema, la creatividad en la generación de ideas y soluciones... basado en datos para la evaluación de la calidad de las soluciones.”* Esta se considera como la metodología más pertinente para el desarrollo de esta investigación y con esta definición, se dará a entender posteriormente, el papel de Design Thinking en el desarrollo del trabajo investigativo.

Puesto que el propósito de la investigación será el de explicar y analizar las dinámicas de inclusión en empresas que impliquen pensamiento creativo y gráfico, y los resultados que estas tienen siendo positivo o negativo dependiendo de cómo se desarrollen, se utilizará un diseño no experimental, el cual tendrá un desarrollo transversal en el que se recojan en un solo momento los datos necesarios para su lectura.

Según como nos lo explica Kerlinger (1979) citado en Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). *“La investigación no experimental o ex post facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”*. Además, en el estudio no experimental, se observa al sujeto directamente en su entorno natural, sin modificar las variables, *“las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas”*. Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010).

Como se planteó anteriormente, la investigación no experimental será de una manera transversal, pues se busca “describir variables, y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.” Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). De este modo se obtendrá información sobre las prácticas de inclusión de las empresas gráficas de la ciudad de Medellín y cómo los sujetos neurodiversos asimilan este proceso.

Dado que el trabajo investigativo se realizará bajo un enfoque cualitativo, se busca comprender la realidad que se investiga examinando diversas realidades subjetivas. Reconociendo y entendiendo que cada sujeto vive su proceso de manera independiente y que los resultados finales no podrán usarse para generalizar las demás situaciones de neurodiversidad y/o inclusión. La toma de muestra se hará con métodos que brinden veracidad y confianza en el desarrollo de la investigación cualitativa, es por eso que se usarán síntesis de la observación y el muestreo selectivo, métodos de recolección con las que se busca fijar unos criterios importantes para comprender el fenómeno y las prácticas que se quieren esclarecer, de tal manera que se aplicarán a la población que estará constituida por el equipo laboral encargado del área gráfica partiendo de La Casa de Carlota & Friends como nuestra unidad de análisis y contando con un preparador laboral, sujeto neurodiverso, un familiar, analista de inclusión Comfenalco Antioquia como sujetos de estudio.

Esta investigación contará con un muestreo no probabilístico enfocado a una función o tipo por conveniencia, ya que no se cuenta con una base de datos que nos brinde una información más amplia sobre el número poblacional de estudio, debido a esto se opta por la participación de un sujeto neurodiverso, un familiar cercano y un preparador laboral, ambos pertenecientes a La Casa de Carlota & Friends y un profesional analista de inclusión, sujetos de estudio que son afines a la población y muestra requerida, cumpliendo y encajando en el perfil de análisis. De esta manera se podrá tener una representación más amplia, con la cual se podrá tener mayor veracidad en los resultados.

En el momento de recolección de datos se desarrollarán dos técnicas de investigación, observación participante y entrevista. Con la observación participante se pretenderá comprender el entorno en el cual se desenvuelven los sujetos neurodiversos como creativos profesionales pertenecientes de una empresa y su interacción con su equipo y ambiente de trabajo, con el fin de observar las prácticas asertivas para la inclusión de este personal a la empresa; esto se realizará por medio de un taller creativo con el equipo de La Casa de Carlota & Friends y de visitas espontáneas a la misma. Por otro lado, se contará con la entrevista que será realizada bajo un esquema y técnica enfocada en la comunicación empática, ya que lo que se busca con esto es lograr un entendimiento pleno de la posición y experiencia personal de cada uno de los sujetos de estudio.

En cuanto a instrumentos de recolección de datos, contaremos con el desarrollo de una serie de entrevistas no estructuradas individuales etnográficas pues se busca que el individuo se exprese con naturalidad, con el objetivo de entender el mundo del entrevistado.

Para el análisis de los datos recolectados se emplearán técnicas como mapas mentales, comparaciones variadas y organización en pilas que permitirán reducir y categorizar la información obtenida de una manera organizada para su fácil y rápida comprensión. Para llevar a cabo un registro de los datos que se obtendrán por medio de las entrevistas y la observación participante se hará una guía de observación, registro fotográfico, audiovisual y audios de los encuentros en los que se recogerá la información. Posterior a esto, con la información y los datos recogidos se hará una triangulación de datos que como anteriormente se menciona, serán comparados entre temas y organizados en subtemas con el fin de buscar correlaciones y posibles diferencias que nos lleven a unas conclusiones veraces con las que se pueden trabajar en un futuro en un proyecto en el cual se busque mejorar la inclusión en la población con diversidades neurológicas.

Teniendo en cuenta la implicación social de la investigación y el enfoque práctico del Design Thinking como metodología que busca la solución de manera conjunta a problemas sociales de un público o en este caso de una población, se buscará una adaptación a lo ya establecido anteriormente del modelo paso a paso del Design Thinking siendo un gran apoyo en la estructuración futura de proyectos inclusivos dando una ideación de productos o servicios en pro de una inserción laboral efectiva en las empresas gráficas de la ciudad de Medellín, esto apoyado con el ideal que nos plantea Monreal-Carreón, C. A. & Sanabria-Z, J. (2019) en su artículo en línea Los hitos del pensamiento de diseño (Design Thinking) *“Destacan algunas diferencias de este proceso con otro tipo de herramientas metodológicas para la solución de problemas. Primeramente, el hecho de promover la cocreación, donde se busca la participación de grupos heterogéneos para la generación de ideas más sistémicas.”*

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

| ÍTEM | DESCRIPCIÓN | CANTIDAD | PRECIO UNIDAD | PRECIO TOTAL |
|---|---|----------------|---------------|--------------------|
| <i>Matrícula Mariana Sofía López Osorio</i> | Investigación en Diseño (2020-1) | X4 Créditos | \$170.912 | \$683.648 |
| | Trabajo de grado (2020-1) | X3 Créditos | \$170.912 | \$512.736 |
| | Trabajo de grado (2020-2) | X3 Créditos | \$128.184 | \$384.552 |
| <i>Matricula Sebastián Vélez Gallego</i> | Investigación en Diseño (2020-1) | X4 Créditos | \$170.912 | \$683.648 |
| | Trabajo de grado (2020-1) | X3 Créditos | \$170.912 | \$512.736 |
| | Trabajo de grado (2020-2) | X3 Créditos | \$128.184 | \$384.552 |
| <i>Acceso a Internet Mariana Sofía López Osorio</i> | Realización de consultas, rastreo de investigaciones y reuniones virtuales. | | | |
| | Por mes | X8 | \$26.155 | \$209.240 |
| <i>Sebastian Vélez Gallego</i> | Por mes | X8 | \$29.050 | \$232.400 |
| TOTAL | | | | \$3.603.512 |

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| <i>Actividad</i> | Semestre 9 | Semestre 10 |
|--|---------------|----------------|
| <i>Definición y escogencia del tema a investigar</i> | x | |
| <i>Anteproyecto, planteamiento del problema, objetivos</i> | x | |
| <i>Búsqueda de los antecedentes y construcción del marco teórico</i> | x | x |
| <i>Justificación del proyecto de investigación</i> | x | x |
| <i>Ajustes al marco teórico</i> | | x |
| <i>Construcción de los instrumentos de recolección de la información</i> | | x |
| <i>trabajo de campo y recolección de la información</i> | | x |
| <i>organización de la información obtenida</i> | | x |
| <i>análisis de la información y datos</i> | | x |
| <i>Presentación de los resultados</i> | | x |

CONCLUSIONES

A lo largo del desarrollo de esta investigación se tocaron varios temas, teorías y puntos de vista que se han evidenciado en diferentes momentos tales como estado del arte, construcción teórica y encuentros conversacionales con directos implicados de la problemática, los cuales al ser analizados desde diferentes perspectivas y criterio, nos han brindado grandes rutas de trabajo con las que se pueden plantear varios modelos de aplicación adaptables al trabajo gráfico y creativo en la ciudad, encontrando no solamente grandes rasgos y oportunidades de empleo, sino de innovación, inclusión y cambio.

En la comunicación empática se tuvo la oportunidad de conversar con cuatro actores directamente implicados en problemática de inclusión laboral en la ciudad de Medellín. Estos cuatro personajes fueron:

Nelson Correa. Cofundador de La casa de Carlota España, fundador de La Casa de Carlota Medellín y director creativo de la misma.

Sebastian Giraldo Jimenes. Asistente de La Casa de Carlota Medellín.

Jaber Eduardo Giraldo. Padre de Sebastian.

Alejandro Enciso. Analista de Inclusión laboral Comfenalco Antioquia.

Al conversar con estas personas, se encontraron varios temas que fueron un punto de convergencia, permitiendo llegar a las siguientes conclusiones que serán segmentadas por temáticas, teniendo en cuenta que todas fueron direccionadas hacia el diseño gráfico y que este se encuentra inmerso en todas las conclusiones a exponer:

RELEVANCIA SOCIAL

En este criterio vemos como prima la preocupación de los padres de manera constante por sus hijos y su situación. Desde el inicio al enterarse de manera temprana de su condición y pensar en “qué será de ellos”, y a lo largo de su vida donde la sobreprotección es un factor común en estas familias para con el sujeto, pues se tiene un miedo constante de dejarle movilizar sin compañía o simplemente dejarlo un momento solo, siendo esta misma sobreprotección una gran barrera para la inclusión tanto social como laboral, adicional a esto, se puede encontrar que en las familias y en las sociedades, se presenta un mayor número de pensamientos equívocos acerca de la suerte y el difícil desarrollo que pueden tener este tipo de poblaciones, temas como estos han tomado mucha ventaja entre la misma población volviéndolo así un de relevancia pero con un enfoque errado.

Por otro lado, estas situaciones de preocupación pueden ser lo contrario a una barrera, pues nos puede impulsar a generar soluciones no solo para un beneficiario, sino para una comunidad entera, pues fue así que nació La Casa de Carlota, como lo evidencia Nel en el encuentro al contarnos los orígenes de la empresa y al mencionarnos como ha sido el proceso, tanto de inserción de él, como de los chicos, haciendo énfasis en que también se debe hacer un entrenamiento personal, para ir dejando ciertas posturas y prejuicios de lado, en los que también coincide al decirnos que *“yo creo que es eso, quitarnos esos miedos a lo diferente y darnos la oportunidad de poder relacionarnos con el tema de las diferencia”*.

Pero en temas de relevancia que se deben tratar porque son equívocos, no solamente se encierran en posturas o pensamientos, el lenguaje también hace parte de esa manera de expresión que puede, tanto afectar al desarrollo de estas personas, como a la idea que se quiere impulsar, de que todos somos iguales y estamos hechos para realizar nuestro papel en la sociedad, esto nos lo reafirma Nelson al mencionarnos que *“al final todos somos neurodiversos y todos somos discapacitados para algo pero la palabra discapacidad*

inmediatamente remite a un retraso mental, mientras que la palabra neurodiversidad no habla de retraso mental, la neurodiversidad es diversidad de pensamiento”, haciendo alusión al tema de que todos somos iguales y pertenecemos a ese mundo de la neurodiversidad y que de igual forma tenemos situaciones que nos llegan a discapacitar en algún momento.

De igual forma, una labor importante es no solo cambiar nuestro pensar, sino demostrar cómo a una empresa le resulta rentable en muchos aspectos la cuestión de la inclusión, aplicando en varios casos a beneficios, que desde las políticas públicas que se han realizado en la región, aportan a seguir creando proyectos, que impliquen temas de inclusión de poblaciones diversas, y si nos vamos a un enfoque más específico, en este caso las agencias gráficas, nos encontramos con esta afirmación de Nel en la que dice que *“el incluir a personas con discapacidad dentro del proceso creativo o de diversidad de pensamiento, eso es innovación, es verle el potencial a las personas más allá de sus condiciones.”*, esto aprovechando que la ciudad de Medellín ha sido pionera en procesos de innovación en el país, abriendo más las puertas de posibles proyectos gráficos, con enfoque inclusivo en la ciudad, además somos conscientes de que todas las empresas gráficas quieren generar impacto por medio de la innovación, pero son estas personas quienes con su forma de ser, le dan ese toque especial y generan esa chispa que tanto se busca además de que generan una gran empatía con el cliente y el público en general, mas sin embargo, aún hay grandes posibilidades de ampliar estas opciones de ingreso para personas neurodiversas, como también nos expuso Alejandro, se debe tocar más específicamente el tema de agregar normatividad que aclare los procesos por los cuales deben pasar estas poblaciones, para así minimizar el impacto del desempleo en esta población por posibles, agotamientos o pérdida de confianza en el estamento público.

Es necesario destacar la importante labor de las empresas y personas que velan por una inserción laboral efectiva, en algunos casos se ve el apoyo que se da de manera directa como

en La Casa de Carlota y en otras ocasiones, el apoyo que brindan las oficinas de empleo como es el caso de Comfenalco Antioquia y su oficina de empleo como nos lo explica Alejandro de manera más específica *“el acompañamiento que se hace desde la gerencia, nosotros tenemos una consultoría especializada en el tema de discapacidad donde vamos con un terapeuta profesional, donde vamos con profesionales y acompañamos a la empresa y ayudamos a implementar todas esas buenas prácticas, todas las acciones que requieren para poder emplear ese tipo de personas”*. Es gracias al aporte de estas personas que es más fácil visibilizar los talentos y la gran utilidad de un sujeto neurodiverso en nuestra compañía, pero se debe tener en cuenta que esta persona no ejerce el papel de un cuidador ni debe estar encima del sujeto todo el tiempo, solo será un guía que facilitará el proceso de inserción.

Como lo expusimos anteriormente, La Casa de Carlota, es el ejemplo tangible de inclusión en un ambiente gráfico, se ha convertido en un ejemplo total en temas de relevancia social dentro del mundo del diseño, siendo la única agencia publicitaria de la ciudad de Medellín, que trabaje bajo un modelo de neurodiversidad y accesibilidad cognitiva. Su trabajo enfocado en la neurodiversidad y su forma de vender inclusión de forma implícita y nunca literal se ha convertido en un ejemplo a nivel local e internacional, incurriendo en elaboración de campañas e imágenes de grandes eventos o corporaciones tanto privadas como públicas, y es que el ver cómo trabajan de la mano con personal neurodiversos para el BID, Hatsu, Alcaldía de Medellín, Gef, Doria y con importantes agrupaciones como Bomba Stereo dan cuenta del éxito de este modelo que ha sido el implementar los pensamientos divergentes en la planeación de estos procesos, además, esta agencia no cuenta solo con un proceso de inserción exitoso, por el contrario, cuenta con 6 casos de éxito de inserción laboral en el que tanto los colaboradores como la empresa, demuestran una gran satisfacción con los resultados. Agregando a esta idea de productividad, Alejandro nos cuenta que *“Las experiencias exitosas que hemos tenido nosotros con empresas, nos hablan de que cuando se hace el seguimiento a indicadores por*

ejemplo de ausentismo, el ausentismo en las personas con discapacidad es prácticamente cero. Comparándolo por ejemplo con personas que no tienen ningún tipo de discapacidad el ausentismo es mucho mayor.” esto con el fin de ilustrar que no deben existir barreras ni prejuicios en pensamientos sobre si una persona por ser diferente ayudará a bajar el índice de productividad o si no será apto para el trabajo.

Siempre debemos recordar que la intención de incluir personas con diversidad cognitiva en nuestro entorno social y laboral nunca se fundamenta en las dificultades o lástima. Siempre se buscará exponer y potenciar sus habilidades, como lo exponía Nel *“que la gente se lleve la imagen de un Sebas, como un Sebas emprendedor, como un Sebas potente, como uno empoderado, como uno al que le gusta mover la caderita, como un Sebas que le gusta vestirse bien, esa es la imagen que nosotros nos gusta que la gente se lleve de una persona con síndrome de down, no la imagen de... Ay pobrecito, ay es que no es capaz, ay es que mira cómo se ha superado”*.

En conclusión, el resultado esperado en temas de relevancia social va enfocado a que gran parte del éxito de los procesos van de la mano con los métodos aplicados por parte del sector laboral y que gran parte de estos proyectos ayudan a implementar y a establecer ideas generales sobre el papel de las personas neurodiversas en los modelos sociales, ayudando a mejorar e impactar positivamente la calidad de vida de estas personas, contribuyendo a que la dependencia no sea una opción, potenciando su empoderamiento y autoestima pero más que todo a visibilizar este tipo de empresas que le apuestan a la inclusión en su personal de colaboradores con pensamientos e ideas diversas, de manera que brinden innovación y modelos aplicables a otro tipo de empresas, adicional, es de suma importancia no solo de la población, sino de que los gobiernos se vuelquen y miren este tipo de grandes trabajos y que vean en ellos un gran potencial en el cual puedan crear normativas con enfoque, dirigidas al desarrollo personas de las comunidades neurodiversas.

EDUCACIÓN

En temas de educación podemos concluir que es un factor importante para el desarrollo constante del individuo y que puede llegar a desarrollar un papel importante en el futuro o proyecto de vida del sujeto neurodiverso. No solo en cuestión de educación primaria, sino también hablar de la educación pre laboral, del personal de la compañía y el constante aprendizaje que la empresa y ellos le puedan brindar al sujeto neurodiverso, pues esto le permitirá desarrollarse cada día más y superarse.

Es necesario comprender cómo la educación juega un papel importante en el desarrollo ético, profesional y personal de todas las personas sin importar su manera de ser o de expresarse. Con las poblaciones neurodiversas ese papel debe ser desempeñado por todos los actores sociales. A nivel Colombia, la normatividad e ingreso al estudio para estas personas se ve opacada por procesos que dilatan las esperanzas y sueños de papas que recurren a ayudas del estado o empresas privadas que nunca suelen ser concedidas. Jaber es el papá de Sebas, uno de los neurodiversos que hacen parte de la Casa de Carlota en su sede de Medellín, a pesar de que han salido adelante y de que su hijo ha encontrado un empleo que le brinda la confianza de expresarse de una manera gráfica y creativa, no tuvo una educación continua en su niñez, Jaber nos manifestó que “No, nosotros no hemos recibido ninguna ayuda ni en el estudio, porque el estudia en Casa de Carlota, hicimos por allí una petición que nos decían que la eps asumía lo que era el estudio, pero no, hicimos hasta derecho de petición pero dicen que no, que no lo conceden, hay eps que si las conceden, pero muy poquitas y todo lo niegan, entonces nosotros nos cansamos, no recibimos ninguna ayuda de ellos, ni municipal o de ninguna entidad hemos recibido apoyo”. Esto evidencia la falta del poco interés por parte del gobierno hacia esta población y sus problemáticas en general. Adicional a esto, existen otras problemáticas en temas de ingreso a modelos de estudio para estas poblaciones, saliéndonos

de la zona de Medellín, Alejandro nos menciona lo duro que es para esta población acceder al estudio en las zonas rurales del área metropolitana y de otros municipios cercanos, lugares en los que muchas veces esta población no puede acceder al tema formativo, y en caso de acceder nunca pasan de un nivel primario, encontrando gran dificultad para un desarrollo pleno de saberes académicos.

Desde una perspectiva más específica y hablando de un caso más puntual, podemos ver como el acceso a la educación artística ha desarrollado en Sebastian grandes talentos que cada día crecen más y más y que esta educación a su vez, le ha facilitado expresarse de una manera más simple y más abierta, generando nuevas conexiones y teniendo un mejor relacionamiento con su entorno. A pesar de no recibir ayuda del estado hay ciertas corporaciones que ven en esta población una oportunidad de potenciar sus habilidades y también, y es que Jaber manifiesta y afirma que ingresar a Sebastian a la Casa de Carlota, Artesas y Cometas ha sido todo un acierto, ya que siendo específicos, nos cuenta que “Sebastian estudia en Artesas, es una escuela de artes y él estudia allí y Nel traía un proyecto desde España, se contactó con Ruta N y parece que lo enfocaron en Artesas y allí ellos empezaron a dar clases gratuitas dos veces a la semana”, dando a entender que haberlo ingresado a Artesas fue un impulsor de sus habilidades artísticas, y que el arte terapia, como medio de trabajo y potenciador de ideas lo ayudaron a ingresar a Casa de Carlota como un diseñador más.

Por otro lado, también es importante considerar la formación de la empresa y de la persona que hará el papel de preparador laboral, pues esta es la primera que debe abrirse paso al mundo de la accesibilidad universal y la mejor forma para hacerlo es a través de la capacitación. Para estos casos Alejandro nos enseña cómo Comfenalco desarrolla “un proceso formativo en el que nosotros buscamos es poder dejar capacidad instalada en la empresa en el

momento que Comfenalco termine su acompañamiento y la empresa pueda seguir replicando el modelo dentro del interior de ella”.

Actualmente, es de vital importancia contar con espacios de capacitación donde se enseñe de manera específica sobre temas neurodiversos. Es desde esta necesidad de conocimiento y capacitación que nace una nueva iniciativa de la que Nel nos cuenta un poco, “estamos trabajándole a un proyecto que se llama la casa de carlota academy que es un laboratorio de capacitación para que la gente aprenda esos métodos de inclusión, ósea que la gente aprenda los métodos de neurodiversidad para que los aplique en diferentes proyectos, para que no sea solamente que se quede en casa de carlota el proceso de inclusión de personas con discapacidad sino que se pueda multiplicar esa idea”.

La educación y el aprendizaje constante, en todas sus presentaciones es de vital importancia en los procesos inclusivos asertivos de nuestra sociedad para con las personas neurodiversas, pues permite tener un crecimiento personal, social, laboral, económico y encaminado a la independencia y la autonomía de los individuos, por eso, aparte de lo ya existente y construido en temas de formación, se debe ampliar, no solo en las grandes ciudades, sino en las periferias y zonas rurales.

INFLUENCIA DEL ENTORNO

Darnos cuenta de que el entorno y todo aquello que nos rodea tiene influencia en el sentir, el ser y el desarrollo de las personas, es algo en que pensamos cuando ya se llega a una edad adulta. Nos damos cuenta de que muchas veces actuamos o decimos cosas que en nuestras casas padres o hermanos llegaron a decir. Tomamos las costumbre que nos enseñan y las hacemos nuestras y lo mismo haremos con la gente que venga a manera de réplica involuntaria que se da por costumbre al normalizar ciertas acciones. El aprender de lo que se ve, lo que se

práctica, lo que se dice y hace es parte de la naturaleza humana, y eso influye y afecta a cualquier tipo de persona que se encuentre inmersa en una población. Pero en muchas ocasiones no consideramos que estas reacciones pueden llegar a herir sensibilidades.

En el desarrollo de la investigación podemos darnos cuenta cuán importante es el papel del entorno para los sujetos neurodiversos, y más si estos estarán expuestos a un ambiente laboral con enfoque gráfico. El trabajo en la Casa de Carlota se vio forjado por un largo proceso con el cual se buscaba romper esas reglas o creencias populares, Nel nos manifestaba que en este proceso “se rompieron muchos prejuicios, se rompieron muchas reglas para poder lograr un proyecto como La Casa de Carlota y era ganarme la confianza de los profesores y de los papás” y producto de ese esfuerzo que se logró con empresas tanto privadas como públicas y que a pesar de ser un largo y duro trabajo, valió la pena, ya que no solamente se está aportando al desarrollo de alguien que la misma sociedad discapacitada con sus pensamientos y acciones, si no que se visibiliza que el trabajar de ellos vale lo mismo que el de alguien más, llegando a ser incluso más valioso por la espontaneidad y naturalidad de sus modelos de creación.

La cuestión de tener prejuicios con las personas que son cognitivamente diversas es que estos impiden relacionarnos con ellas de una forma fluida y confiada tanto en nuestra sociedad como en un ambiente laboral, dificultando así el confiarle actividades con un leve grado de complejidad, tal y como lo expresa Nel a ellos se le debe brindar la “oportunidad de estar un 100% en las dinámicas de trabajo”, sentirse parte de un equipo y empoderarse de su cargo. Derribar estos prejuicios es una tarea que todos debemos aplicar para alcanzar y encontrar una manera óptima en la cual podamos aplicar todo su potencial de una manera asertiva en la sociedad.

Del encuentro con Sebastian, pudimos darnos cuenta de lo consciente que es este de su entorno laboral y de lo bien definido que tiene en su imaginario los cargos en la agencia, pues él

nos expresó en reiteradas ocasiones que él era líder junto con sus compañeros y que aunque Nel era su amigo, también era su jefe, más específicamente nos describía su cargo en la casa y el papel principal de su jefe “Nel es el jefe porque él mismo nos organiza que tenemos para trabajar.” De igual forma, su manera de describir sus responsabilidades en La Casa de Carlota, nos permiten deducir que es una persona con sus tareas y actividades claras, pues nos contó que “Cuando me piden viajar es porque vamos a hablar de Casa de Carlota delante de mucha gente, con los clientes y todo, entonces cuando a mí me llevan y me escogen para viajar es porque ellos saben que yo le hablo las conferencias.” demostrándonos que se encuentra empoderado totalmente de su puesto como Líder de relaciones públicas.

Por otro lado, no es sólo Sebastian quien se encuentra apropiado de su cargo, todos sus compañeros manejan una postura muy profesional en la agencia, pero sin dejar de lado su inocencia natural, pues Nel así nos describió la convivencia del equipo: “ellos no tienen tanto problema, o egos, egoísmos, envidias. Es muy bacano, es un equipo de trabajo perfecto, nunca se critican, nunca se juzgan, se apoyan, nunca dicen yo hice esto, ellos siempre dicen todos hicimos esto, ósea, siempre están como hablando en plural y no en singular”, evidenciando que además de las cualidades que anteriormente hemos mencionado, el trabajo en grupo es también una constante en el objetivo por alcanzar metas y finalidades, por las cuales la Casa Carlota trabaja. Con respecto a la mirada y la actitud del líder que está manejando y dirigiendo las temáticas y dinámicas dentro de la corporación o la empresa se debe trabajar desde un enfoque muy específico y pensado, ya que es de vital importancia que una relación de líder y empleado sea fuerte, para que así no se vea afectada la convivencia, confianza y el proceso que la empresa lleva. Nel nos estructura y nos cuenta cómo es trabajar y cómo es ese proceso de empezar a generar una comunicación empática entre el lugar de trabajo “Yo soy muy directo y todo el tiempo les estoy recordando que ellos están trabajando, ellos no están en una clase de artes, yo no soy su amigo, yo soy su jefe y por fuera yo soy su amigo, entonces yo creo que eso

hace parte de mi metodología, es hablarles directo, ser muy juicioso”, y es que se vuelve muy importante, que en el proceso no hayan demostraciones de lástima y pesar, son personas que están aplicado a un proceso laboral y como todos los demás merecen un trato profesional pero en este caso, acompañando el desarrollo personal de los individuos, mencionándonos también que “los observo, veo cómo se comportan, veo como hablan, veo cómo interactúan, después los escucho y les pregunto, usted que es lo que más le gusta en la vida?”.

Cabe resaltar que este equipo tuvo una inserción exitosa y tiene un excelente desempeño, gracias al apoyo que le brindó no solo su entorno laboral sino también su familia, pues el padre de sebas, el señor Jaber, nos contaba que eran una familia muy unida, “Lo quieren mucho, en cada evento que él tenga siempre lo llaman, lo felicitan y lo acompañan mucho”, demostrando un constante apoyo y creando un espacio sin barreras y de libre expresión, además se expresó el gran apoyo que estos le brindan para realizar proyectos futuros, teniendo a la mano, planes estructurados, que junto con la Casa de Carlota se están visualizando.

Pero no debemos olvidar que “hay algunas barreras que son individuales que van a ser de las personas, hay otras que son del entorno, hay unos casos en los que la persona puede querer trabajar y tener las competencias, pero el entorno no se lo permite.” siendo esta la observación que nos da Alejandro gracias a sus años de múltiples experiencias en el campo de la inclusión en ámbitos laborales.

Si bien se ha venido evolucionando de manera constante a través de los años sobre el concepto “discapacidad”, aun no deja de ser término que genera cierto estigma social pues para algunas personas aún es un concepto relacionado con debilidad, o enfermedad y es por esta razón “que los empresarios no vinculaban a personas con discapacidad anteriormente y de ahí que las empresas no estén diseñadas o pensadas para incluir personas con discapacidad actualmente” convirtiendo esto en un problema antiguo pero con una solución que se encuentra en la actualidad. Es necesario generar espacios accesibles y dejar de lado un poco ese

pensamiento egoísta, de tipificar las poblaciones por sus capacidades o apariencia y tener una visión más amplia y empática que corresponda a las nuevas dinámicas sociales. Un ejemplo tangible de lo que es un espacio totalmente accesible es la oficina de empleo de Comfenalco Antioquia, más específicamente en su sede Casa Bolívar, pues Alejandro nos comentaba que “Los analistas están capacitados para acompañar a cualquier persona con cualquier tipo de discapacidad en su proceso de búsqueda y poderlo orientar según sus competencias y perfil en cuáles son las mejores alternativas para ellos.”

En síntesis, los entornos y sus actitudes permiten un mejor proceso de inserción. Uno de los puntos en el que se coincidió totalmente desde todos los participantes, fue la necesidad de tener un entorno mutable, que permita abrirle espacio a la diversificación de condiciones y dejar de ver estas diferencias de manera extraña o con lástima. También se coincidió en que este entorno debe mantener un equilibrio en los diferentes ambientes, la relación entre empleador, familia y empleado, la importancia de la conectividad, confianza, acompañamiento y responsabilidad; es la sumatoria de estos conceptos, los que generarán un ambiente sano no solo para el sujeto en cuestión sino también para las familias.

OPORTUNIDAD EN EL DISEÑO.

En el tema gráfico pudimos conocer dos puntos de vista muy diferentes pero a su vez interesantes. La personalidad tan espontánea de las personas con diversidad cognitiva y su forma de ver el mundo de una manera tan literal, nos enseña una perspectiva innovadora y única, una perspectiva que solo nos pueden enseñar ellos. Para Nel, este es el valor agregado que tiene La Casa de Carlota sobre otras agencias gráficas *“lo que Casa de Carlota, tiene son creativos que nacen diferentes, o sea, ya el hecho de nacer diferente ya por ende piensan diferente, entonces ahí está la propuesta de valor”*. Teniendo en cuenta claro está, que estas habilidades deben ser estimuladas y potencializadas *“por ejemplo Sebas, la mayoría de textos*

creativos son de él, porque a él se le ha entrenado para eso y él tiene una facilidad de generar textos creativos que se la hemos potencializado”, nos contaba él. Es así como ellos se van perfilando y descubriendo lo que les gusta y en lo que son buenos “Ellos tienen mucho talento, lo que pasa es que uno no se los descubre hasta que los llevan a las Casas” nos decía el papá de Sebas.

Además, sus creaciones gráficas no son solo por gusto o capricho, es aquí donde el diseño gráfico se convierte en un gran apoyo para la neurodiversidad, pues estos personajes encuentran en las representaciones gráficas una forma de expresarse y comunicarse siendo este un medio de canalización y estimulación, que a su vez con un acompañamiento y orientación profesional se puede vincular al mundo laboral, llevando estas piezas a un nivel más alto en temas de innovación en la creación gráfica. Este acompañamiento debe ser no solamente en momentos de inserción al mundo laboral, sino que es fundamental que haya precedentes de trabajo o esparcimiento, enfocados a temas gráficos o de arte, y es ahí donde se puede encontrar un gran apoyo, que desde corporaciones o entidades le brindan a estas poblaciones, para que su desarrollo sea más pleno y le brinde bases en las que se pueda desempeñar o proyectar al futuro, estos lugares es precisamente donde muchas de estas personas descubren y se abren a un mundo en el arte, es impulsar ese tema de la creación como una oportunidad de innovación y de mejora en la calidad de vida, siendo una de las maneras en la cual se pueden solucionar los problemas que se presentan a lo largo de la vida de estas personas, a esta conclusión fue fácil llegar, pues Sebas nos repetía constantemente lo feliz que era diseñando, además, como ejemplo de esto, Jaber nos manifiesta que un gran acierto fue que Sebas perteneciera a talleres y corporaciones que potencian estas habilidades, ya que le dio la confianza y la seguridad de desempeñar como creativo en ofertas laborales con enfoque al diseño gráfico, como en este caso lo fue la Casa de Carlota, que tras un proceso de selección, vio un gran potencial en el poder de creación que él transmite.

Por otro lado, una postura que destacó en nuestros encuentros empáticos, es la poca oportunidad y las pocas plazas en el mundo laboral gráfico en la ciudad de Medellín para las personas neurodiversas. A pesar de las habilidades exclusivas que estas personas le pueden brindar a una agencia en tema de innovación y de lo beneficioso que es para estas personas pertenecer al mundo gráfico, Alejandro nos mencionaba que *“la contratación de personas con diversidad cognitiva han sido temas de vigilancia, temas de construcción o temas operativos”*. Esto refleja que, aunque en la actualidad si se está generando una inclusión laboral en esta población, no se les está dando una amplia gama de opciones para escoger en lo que se sientan mejor.

CONCLUSIONES GENERALES.

Desde una perspectiva más global, podemos concluir como aún priman los empleos operativos para estas personas y no permiten que desarrollen sus capacidades, pero desde un extremo positivo, poco a poco se va dejando de lado el estigma negativo con el que cargaban las personas neurodiversas, además, se concluye que la familia se convierte en uno de los factores más determinantes para una buena inclusión social, como un buen líder es la clave para una inserción laboral exitosa que perdure y que la suma de estos actores participantes es la llave para abrir las puertas de futuros proyectos, oportunidades y trabajos para estas poblaciones, así mismo, se vuelve necesario que esta evolución tome fuerza y se desarrolle de una manera más rápida, pues esto no solo le dará a la ciudad de Medellín la ventaja en temas de innovación e inclusión, sino también le dará una gran evolución como sociedad.

Desde un enfoque gráfico se concluye que se pueden crear modelos editoriales de trabajo para estas poblaciones que impliquen la unión de varias áreas profesionales que puedan brindar un punto de vista o implementar metodologías con el fin de proponer un servicio de orientación en ámbitos de inclusión laboral para líderes, padres y sociedad participante de las

dinámicas de inclusión, con la idea de generar espacios de educación y participación que propicien esa idea y establezcan oportunidades de inclusión y accesibilidad cognitiva en el radar de las empresas que en el medio buscan nuevas ideas en temas gráficos o aplicables a demás presentaciones laborales.

ANEXOS

FOTOGRAFÍAS.

Se participó de un taller creativo en La Casa de Carlota & Friends dirigido por sus integrantes llamado “Casa Abierta” en el cual se observó de forma activa las actividades planteadas en el encuentro y se realizó un registro fotográfico de los diferentes momentos que tuvo la actividad.







MAPAS MENTALES

Para la comprensión de los textos citados en el estado del arte, se desarrollaron una serie de mapas conceptuales que permitieron la profundización de las temáticas allí tratadas, extrayendo así información primordial y los temas principales que allí se tocaban.







GLORIA ANGELICA MARTINEZ DE LA PEÑA 2015



MONTSERRAT VILA SUÑÉ - MARIA PALLISERA DIAZ - JUDIT FULLANA NOELL 2012



ENTREVISTAS

Transcripción natural.

Perfil: diseñador gráfico de profesión, especialista en ilustración infantil y juvenil y ex docente. Fue cofundador de la Casa de Carlota en España 2013.

Cargo: Director creativo de La Casa de Carlota & Friends

Nombre: Nelson Correa

Contacto: nel.carlota.med@gmail.com

Mariana: Bueno Nel, cuéntanos tú a qué te dedicas. Tu cargo específico en la casa es cual.

Nel: Listo, mira. Yo soy Nelson Correa, me hago llamar Nel Correa, soy diseñador gráfico de profesión, soy especialista en ilustración infantil y juvenil en Barcelona, España. En este momento soy director creativo, deje de ser director general porque definitivamente lo mío es la creación soy fundador de La Casa de Carlota Medellín, soy Co fundador de la Casa de Carlota Internacional y bueno, a eso me dedico.

Mariana: Bueno, perfecto. Más o menos cuanto llevas, en qué año comenzó todo esto de La Casa Carlota, cómo fue que llegaste a la casa, cómo fuiste cofundador y luego fundador.

Nel: Listo, mira. El proyecto nace en el 2013 cuando a una colega le diagnosticaron que iba a ser mamá de una niña con síndrome de down. Eso es una situación muy compleja para una persona que obviamente tiene toda la ilusión puesta en su hijo, siempre están pensando y siempre quieren que su hijo salga entre comillas “perfecto”.

Ella se llama Carmen, es una colega artista de Barcelona y cuando a ella le diagnosticaron que iba a tener una niña con síndrome de down, ella estaba muy preocupada porque ella obviamente quería una niña entre comillas “perfecta” y le va a salir una niña con condición de discapacidad.

Entonces ella nos contó y manifestó que ella más que se preocupara por la vida actual de la niña o de que naciera con síndrome de down que iba a ser del futuro, o sea quien iba a contratar a la niña, pues cuando ella creciera o cuando los papás le faltaran quien iba a cuidar de su niña.

Entonces, esta es una preocupación que tienen muchos papás de estos jóvenes. Entonces nosotros en vista de esa situación, con unos colegas de Barcelona, uno que viene del mundo de la publicidad y otro que viene del mundo de la parte administrativa decidimos hacer un experimento en el que tal si mezclamos el talento de diseñadores/publicistas con jóvenes con síndrome de down, de cierta forma para mostrarle a ella que se podían hacer cosas diferentes y que se podría tener un futuro para su hija.

Entonces resulta que este proyecto nace como un experimento, en el que tal si mezclamos el talento de dos mundos. Resulta que ese experimento dió muy buenos resultados porque las estéticas que proporcionaban estos jóvenes con síndrome de down eran muy auténticas, eran muy interesantes y sobretodo que no tenían límites y no tenían prejuicios. Entonces ahí fue cuando nos dimos cuenta de que había una idea muy potente y ahí fue cuando se forma la empresa, o sea ya pasó de ser un experimento, se vuelve una empresa y queríamos darle un nombre que fuera muy coherente con la necesidad inicial que era demostrarle a esa mamá que su hija tenía mucho valor, que no se preocupara que su hija iba a tener algo muy potente más allá de una preocupación por su hija con discapacidad.

Entonces a la niña, la mamá le puso Carlota y nosotros en homenaje a esa niña que nace con

síndrome de down le ponemos La Casa de Carlota a la empresa. Entonces ahí es donde viene la historia original de por qué se llama la casa de Carlota.

Entonces se formó como empresa en Barcelona, yo trabajé durante 2014/2015 en el Barcelona en el proyecto, luego en el 2015 me regreso para Colombia. En junio de 2015 llegó e inmediatamente empezó a montar La casa de Carlota Medellín, o sea la primera sede a nivel internacional, primero se formó en Barcelona y luego se formó en Medellín.

Mariana: ¿cómo fue el proceso? Llegaste a buscar a quién, con qué perfiles o dónde buscaste.

Nel: Lo primero que yo hice fue obviamente empezar a buscar dónde podía encontrar a estas personas. Yo en mi familia no tengo ninguna persona con condición de síndrome de down o autismo, entonces yo tenía que comenzar a buscar quien me podría asesorar en ese tipo, no se, psicólogos o personas que trabajan la discapacidad intelectual. Entonces yo me acerqué a varios amigos y varios amigos me recomendaron ir a ruta n donde Rocío Arango que es la directora de innovación social, ella es una persona muy reconocida aquí en Medellín ella tiene una discapacidad física entonces ella es una persona que este proyecto le iba a generar mucha emoción porque obviamente iba a ser un emprendimiento que le iba a dar mucha potencia a personas con discapacidad e inmediatamente ella se volvió la madrina de La Casa de Carlota y a tal punto de que ella me comenzó a conectar con mucha gente, entre esas personas que me conecto, me conecto con la Corporación Casa Taller Artesas, que es la corporación que actualmente trabaja con los creativos con los que yo trabajo, o sea ellos pertenecen a esa fundación.

Allá yo fui a tocar las puertas y allá me dijeron que podía empezar un proceso, así como empezamos en Barcelona, un experimento a ver qué pasaba porque una cosa es empezar ese proyecto en Barcelona y otra cosa es empezarlo aquí en Medellín.

En el 2015 empecé un proceso de entrenamiento con 30 jóvenes entre síndrome de down, autismo, parálisis cerebral, esquizofrenia y otras condiciones. Eso fue en el 2015, empecé entrenándolos dos horas una vez a la semana. Duré 8 meses trabajando con ellos, detectando talentos, mirando que era lo que más les gustaba y sobretodo más que entrenándolos a ellos era entrenándome a mí mismo , o sea era ver si yo tenía la paciencia para trabajar con estas personas y si ellos si se acoplaban a un sistema de producción de insumos gráficos para una empresa de creatividad entonces ahí me llevé grandes sorpresas porque encontré a los 6 creativos que actualmente trabajan en Casa de Carlota que hacen parte de ese proceso de selección que empezó en el 2015, luego en el 2016 ya hice ese proceso de selección y en junio del 2016 ya se formó la empresa legalmente constituida La Casa de Carlota. Entonces a partir del 2016 ya venimos trabajando ya visitando clientes, ya siendo empresa con todas las cosas que una empresa tiene, con manuales como de comportamiento, de funcionamiento, la parte administrativa, la parte contable y todo eso.

Mariana: Si, yo vi un crecimiento de ustedes muy grande. Ustedes fueron a mi universidad en un evento y luego verlos mucho más grandes como en el transcurso de año o año y medio que ya el equipo estaba más grande, más consolidado. Ustedes van a mil, luego veía las historias en otros países.

Nel: Si. Ha sido un proceso muy interesante porque, primero es novedad completa, o sea, hablar de neurodiversidad en este momento es algo que nadie había hablado en su momento, ha nadie se le había ocurrido que estas personas podían trabajar en una agencia de comunicaciones, entonces ahí hay una gran ventaja y es el tema de la novedad, el tema de lo diferente que puede llegar a ser un empresa que sin dejar de ser un negocio tiene una alta sensibilidad, entonces ¿qué es lo que pasa en las agencias de publicidad? En las agencias de publicidad buscan creativos que piensen diferentes, el diseñador más sollado, a la persona que piense distinto, a la persona que tenga maestrías en creatividad innovación. Resulta que lo que

Casa de Carlota tiene son creativos que nacen diferentes, o sea, ya el hecho de nacer diferente ya por ende piensa diferente, entonces ahí está la propuesta de valor.

Es ese potencial creativo y esa humanidad que ellos tienen que los proyectos llevan toda esa humanidad, entonces como que se vuelven muy cercanos a los clientes entonces las campañas se vuelven muy cercanas. Además que otra de las cosas que es importante tener en cuenta es que nosotros no los queremos a ellos normalizar, o sea nosotros no queremos que sebas se comporte como un creativo o un diseñador convencional, nosotros no queremos que un Jordan, una Manuela o un Simón se comporten como un diseñador convencional, nosotros queremos que ellos sean completamente auténticos con todas sus habilidades y con todas sus deficiencia ya sea en coordinación, ya sea en manejo de software porque ellos no manejan software, por ejemplo sebas apenas está aprendiendo a leer y escribir entonces para nosotros eso se nos vuelve un potencial más no una debilidad entonces eso de tenerlos a ellos auténticos tal cual como son y potencializarlos esas habilidades es lo que hace que seamos una empresa de creatividad distinta, no que sea ni mejor ni peor que las demos si no que sea completamente diferente. Yo creo que ahí es donde está la propuesta de valor de La Casa de Carlota.

Mariana: Claro, la autenticidad.

Nel: otra de las cosas importantes también muchachos es, La Casa de Carlota inspira, incluye personas, pero no vende inclusión. O sea, nosotros incluimos a jóvenes con discapacidad, pero nunca hablamos ni nunca nuestra propuesta de valor es decir nosotros incluimos personas con discapacidad, nunca hablamos de eso. Nos parece que es redundante hablar de hacer inclusión. o sea, eso está ahí implícito dentro de la compañía y del proyecto entonces yo creo que eso también atrae a la gente como “hay esta gente nunca habla de que son inclusivos” me parece muy interesante es cómo hacer inclusión desde la inspiración más no desde un discurso, porque mucha gente habla de inspiración, mucha gente habla de inclusión o mucha gente habla de innovación, pero no innovan. Por ejemplo, hay muchas agencias de

publicidad que hablan de innovación, pero siguen haciendo los mismos procesos que hacen toda la vida, ¿cierto?

Entonces nosotros no hablamos de innovación desde el discurso, sino que hablamos de innovación desde los hechos, desde el incluir a personas con discapacidad dentro del proceso creativo o diversidad de pensamiento, eso es innovación, es verles el potencial a las personas más allá de sus condiciones.

Mariana: Claro, es muy bacana esa percepción que ustedes tienen de lo de la inclusión, como lo planteas. Que no es “hola, incluimos gente” sino que la verdad se demuestra con hechos y con los resultados gráficos.

Nel: Eso es súper interesante

Mariana: Entonces tú ¿cómo definirías la palabra neurodiversidad? ¿cómo tienes registrada esa palabra?

Nel: Diversidad de pensamiento. Esa palabra es muy bonita y apenas la venimos utilizando hace poco tiempo porque nos parece que es muy incluyente, porque hasta nos incluye a nosotros, tu eres neurodiversa, Sebastián es neurodiverso, Nel es neurodiverso, ¿por qué? porque pensamos distinto, entonces eso los incluye más a ellos desde la visión de una persona con autismo, desde la visión de una persona con síndrome de down. Mientras que la palabra discapacidad intelectual siendo la técnica y la que se debe usar es muy excluyente porque solamente ellos tienen una discapacidad “intelectual” entre comillas pero si nos ponemos a ver, yo tengo por ejemplo una discapacidad muy fuerte con el inglés, a mí el inglés no me gusta y a mí me cuesta mucho los idiomas, entonces en ese caso yo sería discapacitado para el inglés o para las matemáticas, o sea mi hermano en científico y mi hermano es súper bueno para hacer fórmulas matemáticas y físicas muy tesas pero por ejemplo el para la creatividad es súper discapacitado.

Entonces mira que al final todos somos neurodiversos y todos somos discapacitados para algo, pero la palabra discapacidad inmediatamente remite a un retraso mental, mientras que la palabra neurodiversidad no habla de retraso mental, la neurodiversidad es diversidad de pensamiento, entonces para mí la neurodiversidad es diversidad de pensamiento.

Mariana: Cuándo decidiste traer esa idea a Medellín, que buscaste dónde estaban los sujetos neurodiversos para comenzar a crear el equipo y le mencionabas a la gente tu idea, ¿ellos qué te decían?

Nel: Hay una anécdota muy bonita que en su momento fue muy difícil y fue el tema de que la gente, mezclar discapacidad con temas de negocios, inmediatamente genera una resistencia muy fuerte para mucha gente y más para la gente que está en el mundo de la discapacidad.

Lo primero que me dijeron fue “te van a demandar” o sea, mezclar personas neurodiversas, personas con discapacidad con dinero inmediatamente remite a explotación, como “ha es que ellos no pueden valerse por sí solos entonces tú lo que vas a hacer es explotarlo económicamente para sacar un beneficio económico”.

Entonces qué fue lo que yo hice, primero yo les dije que obviamente el fin no era generar esa discusión, yo no quería aprovecharme de nadie, simplemente quería potencializar las capacidades y romper muchos prejuicios y para lograr eso tuve que lograr en esa etapa de entrenamiento para ganarme la confianza de la gente.

A mí me ponían casi un policía en mi taller, donde yo estaba trabajando con ellos, me ponían una psicóloga que supervisaba cada una de las palabras que yo usaba para trabajar con ellos. A ellos los corregía todo el tiempo, a mí me corregía todo el tiempo, porque a ellos les da mucha desconfianza que de la noche a la mañana llegue un diseñador que no tiene conocimientos en psicología especial a venir a hablar de negocios a un equipo de personas que nunca se han formado en temas de negocios y menos de diseño gráfico.

Ahí se rompieron muchos prejuicios, se rompieron muchas reglas para poder lograr un proyecto como La Casa de Carlota y era ganarme la confianza de los profesores y posteriormente y en igualdad de condiciones o mucho más la confianza de los papás porque ahí hay muchas cosas que están de la mano. Por ejemplo, hay jóvenes neurodiversos, sobretodo temas de una discapacidad muy severa que si tú le dices a una chica “quítese la ropa”, ella se quita la ropa. Como no tienen dimensión de muchas cosas, muchos de ellos no tienen esa maldad, o sea no ven la maldad en las personas, por eso es que son tan delicados, por eso es que hay tantos abusos, de ellos abusan mucho. Porque literal si tú le dices a un joven quítese la ropa, se la quita, porque ellos no le ven el problema, el problema es de nosotros que nos aprovechamos de eso y hacemos el daño.

A mí personalmente, yo me cuido mucho de no tocarlos, de no decirles cosas que no deba decir porque ellos se lo toman todo de verdad. Por ejemplo, a un papá no le gustaría que su hija llegue le diga “ay Nel me tocó” así le haya tocado el hombro. Entonces ahí hay un tema muy delicado que se tiene que manejar con mucha sutileza y es el tema de la confianza y sobretodo ganarse la confianza de los papás, ganarse la confianza de ellos y sobretodo ser muy transparente.

Yo soy súper transparente, las cuentas son súper transparentes para los papás y para ellos. Se les dice en que están trabajando, a ellos se les dice para qué es ese proyecto que estamos trabajando, el por qué es importante que ellos trabajen con nosotros. Hay un trabajo de discurso permanente de confianza, de que las cosas van a estar bien, de decir las cosas tal cual como son y yo creo que eso es lo rico y lo interesante en Casa de Carlota, es la honestidad y esa es para mí la propuesta de valor más grande que tiene la Casa de Carlota, la honestidad y la transparencia.

Mariana: y ¿cómo nos describirías qué es la relación Casa-papás? me dices que es muy transparente, pero ¿ustedes tienen reuniones o un grupo de WhatsApp? ¿Cómo es la comunicación con ellos?

Nel: Si. La más cercana es un grupo de WhatsApp donde les notificamos todas las cosas, cuando tenemos que cancelar algún taller, cuando tenemos alguna felicitación, un cumpleaños, lo que sea, un grupo de amigos que son los papás. A ellos se les entrega un informe mensual con los proyectos que se realizan y cuanto es el pago de sus hijos. A ellos se les hace también un seguimiento también de disciplina, cómo se están comportando sus hijos, en qué tienen que mejorar, si llegan tarde entonces tenemos que entrar a utilizar el manual de comportamiento que tenemos dentro de la compañía como funciona en cualquier empresa, manual de comportamiento y de cumplimiento de tareas.

Yo tengo una reunión y una relación muy personal, yo los trato como amigos. En los momentos más difíciles los hemos tenido en cuenta, hemos llorado, hemos reído. Siempre hay como una amistad más adelante del relacionamiento personal.

Mariana: y cuando se han ido de gira a otras partes ¿los acompaña algún papá o va solamente el equipo?

Nel: Cero. Ese es otro de los grandes avances que nosotros podemos contar con los papás y esa confianza. Por ejemplo, de Sebastian que es el creativo con el que yo viajo más, con el que he tenido la oportunidad de ir a Estados Unidos, México, Brasil, São Paulo, Costa Rica...

Mariana: El "rockstar".

Nel: Si. Él es líder de Comunicaciones y él se lo ha ganado pues. Entonces con los papás yo tengo un relacionamiento distinto, o sea, hay un tema de confianza. Obviamente ellos me

encomiendan muy bien a su hijo, pero ellos saben que yo tengo mucha confianza con el que y que se cómo tratarlo, pero también he viajado con Simón, también he viajada con Juan David.

Con las chicas no me gusta viajar, pues no es que no me guste, sino que por respeto la persona que viaja con las mujeres es Sara mi socia, porque con los hombres viajo yo y con las mujeres viaja Sara, pero es un tema de transparencia en el sentido de que queremos generar más confianza en los papás, ¿si me entiendes?

Entonces yo no me siento muy cómodo viajando con Manuela, con Laura, porque ellas necesitan un tipo de asistencias distinto al de un hombre, en caso tal de por ejemplo no, Manuela tenga alguna cosa en el baño entonces yo no me voy a ir a meter al baño con ella pero por respeto cierto, pero de resto con los papás ellos creen ciegamente en nosotros y creo que esa confianza es un tesoro para nosotros o por lo menos para mí es un tesoro, yo no la puedo arriesgar y nunca ha pasado nada gracias a Dios siempre soy muy cuidadoso de que obviamente un sebas no se me vaya a perder en un aeropuerto, en un hotel, por ejemplo sebas siempre duerme en la misma habitación donde yo estoy para tenerlo siempre monitoreado y sobretodo yo hablo mucho con ellos y les digo tal cual las cosas como son.

Por ejemplo, Sebas no se me puede mover del lado nunca, podemos estar en un evento donde a él le hagan una entrevista y yo esté en otra entrevista, pero él siempre tiene que estar a mi vista, puede estar lejos pero siempre que yo lo pueda ver, entonces ahí hay un tema de respeto entre los dos que el man no se me puede separar ni un momento del lado.

Obviamente imagínate donde a mí se me pierda Sebastian yo estaría en la cárcel.

Mariana: Claro.

Sebastián: Nel, nos podrías contar cómo fue la experiencia de adaptación cuando ellos ingresaron, como esos pasos a seguir, ese modelo de trabajo con el que iniciaron cómo fue la adaptación de ellos.

Nel: Pues mira, darte un método en este momento es súper difícil porque es muy de intuición, es muy personal, es un tema de observación, es un tema de escuchar a ellos también que es lo que les gusta y saber cómo les puedes llegar a ellos más fácil, a mí por personalmente mi estilo, yo soy muy directo y yo no les tengo condescendencia. yo no les tengo pesar ni les tengo respeto en el buen sentido de la palabra. Como yo soy totalmente ignorante para cómo trabajar con una persona con síndrome de down y autismo, yo nunca estudió psicología especial, yo solo sé que el síndrome de down es un cromosoma demás, esa ignorancia me permite a mí tratarlos como amigos míos, como te trataría a ti Sebastián y a Mariana, ellos para mí son mis amigos, entonces yo primero los observo, veo cómo se comportan, veo como hablan, veo cómo interactúan, después los escucho y les pregunto, usted que es lo que más le gusta en la vida? usted que se sueña? usted que es lo que quiere? usted que es lo que más le gusta en diseño? si a usted le gusta hacer letras entonces yo le potencializo las letras, si por ejemplo a Simón le encanta hacer puntitos entonces al man lo pongo a hacer puntos, si a Sebas le encanta hacer chicas, que dibuje todos los personajes de mujer por ejemplo, entonces yo los observo y a partir de ahí les empiezo a sacar el máximo provecho, pero les hablo de tú a tú, por ejemplo: Sebas tienes que entregarme este proyecto, me tienes que dibujar esto me tienes que hacer esto... si no lo quiere hacer le pregunto el porqué, si veo que es rebeldía o que no quiere trabajar entonces le pongo una advertencia, Sebas, si no quieres trabajar te tienes que retirar de la oficina para darle oportunidad a otra persona, yo soy muy directo y todo el tiempo les estoy recordando que ellos están trabajando, ellos no están en una clase de artes, yo no soy su amigo, yo soy su jefe y por fuera yo soy su amigo, entonces yo creo que eso hace parte de mi metodología, es hablarles directo, ser muy

juicioso, exigirles mucho y en el caso por ejemplo hacerles bullying, pero bullying con cariño, es hacerles entender que son personas como cualquiera, entonces yo los molesto, yo me aprovecho del concepto del síndrome de down, entonces yo les hago comentarios chistosos, entonces yo genero confianza con ellos, ellos me respetan por eso, porque los trato como cualquier persona entonces yo creo que eso hace parte como de esa metodología que a mí me ha dado muy buen resultado, obviamente yo no puedo decir que eso le funcione a cualquier persona, yo creo que es mi energía también, mi energía es muy cercana, de pronto a una persona que no sea tan cercano le va a costar ganarse la confianza de ellos, entonces yo creo que eso es muy personal, es de arriesgarse y cambiar esos prejuicios.

Sebastian: Súper, te pregunto también, ¿hubo algún problema en este proceso desde que inicio con los chicos?

Nel: ¿Algún problema en qué sentido?

Sebastian: Pues como de, no entendimiento, no colaboración, tipo de esos problemas.

Nel: No, obviamente yo empecé entrenando a 30 chicos, de 30 salieron 10, no porque los otros no hubieran sido buenas persona, lo eran, pero no tenían la facilidad, autenticidad, no sabía trabajar en equipo, eran personas que eran complicadas, que tenían también aspectos médicos difíciles de tratar, yo creo que eso es como todo, hay gente que sirve y que no funciona para esos procesos, cierto? es un tema de perfilamiento, hay que perfilar las personas, por ejemplo, hay gente que le gustaba el fútbol, entonces esa gente se fue a jugar fútbol, hay gente que le gustaba la música, esa gente se fue a hacer música y de a partir de esa selección salen los 6 creativos que actualmente trabajan, porque les gusta el diseño, porque saben trabajar en equipo y porque los papás quieren que ellos trabajen en casa de carlota, entonces no es que hayan habido problemas, obviamente hubo situaciones donde por ejemplo había un chico que era muy agresivo entonces a él no le gustaba que le hablaran de frente y

que lo miraran a los ojos, entonces eso hacía parte de su condición entonces había que comunicarse con el de una forma distinta, no se, pues es que con ellos nunca han habido algún tipo de problema, son personas que son muy fáciles de manejar, o la chica que tiene una parálisis cerebral entonces solo puede pintar con la boca, con ella hay que tener un trato diferente, no se le puede hablar como a cualquier otro, o ella tiene otro tipo de asistencia, hay que ponerle el pincel en la boca, no puede manipular sus manos, entonces yo creo que cada persona tiene una función distinta y hay que tratarlos a todos por igual como personajes que trabajan en un equipo de diseño.

Mariana: y cuando ellos ingresaron me dijiste que fueron 10, ¿aún son esos 10 o se han reducido?

Nel: El primer proceso de selección en el primer grupo fue de 30, de eso 30 se hizo un preselección de 10, de esos 10 2 personas se retiraron por temas médicos y no podían seguir en casa de Carlota, otra persona salió porque la mamá no quería que su hija trabajara en casa de Carlos entonces la retiró, eso fue hace 4 años ya y ahí van 7, y hay otra persona que se retiró porque tenía problemas de comportamiento, era ya muy confianzudo y no trabajaba por estar, no se, no se adaptaba a las reglas que nosotros teníamos entonces nos tocó retirarla, obviamente es con justa causa, y actualmente ya quedaron los 6 creativos que trabajan con nosotros, entonces no, yo creo que eso es como todo, uno hace procesos de selección hay gente que se perfila más y hay otros que no tanto, hay gente que ha quedado por fuera que me hubiera gustado que se quedara, por ejemplo la chica que la mamá la sacó me gustaba mucho como diseñaba, pero la mamá no quería que ella trabajara con nosotros entonces se le respeta esa decisión... pues eso es muy importante, por ejemplo si el papá de Sebas mañana me dice... yo no quiero que Sebas siga viajando, yo no quiero que Sebas siga trabajando con ustedes, yo no puedo hacer nada y Sebas se va, eso es con una de las cosas que a mí me toca lidiar, si el papá no quiere, yo no puedo hacer nada en absoluto por tenerlos, eso es un riesgo,

aunque yo se que eso no va a pasar porque los papas están mas que felices de que estemos trabajando con sus hijos.

Mariana: ¿Y cómo es la relación entre ellos? los 6 se llevan bien?

Nel: No, brutal, pues es impresionante, ellos se aman a morir, aparte de que en el equipo hay hermanos, Simón y Manuela son hermanos, Yordan y Manuela son novios, entonces ahí hay una relación desde chiquitos, entonces ellos son como hermanos todos y no solamente entre ellos, por ejemplo un día recibimos otro joven neurodiverso que venía de visita, ellos son súper abiertos, ellos son muy fáciles de recibir, no tiene tantos prejuicios como nosotros, entre ellos se reciben muy bien, se atienden súper bien, ellos no tienen tanto problema, o egos, egoísmos, envidias, es muy bacano, es un equipo de trabajo perfecto, nunca se critican, nunca se juzgan, se apoyan, nunca dicen yo hice esto, ellos siempre dicen, todos hicimos esto, ósea, siempre están como hablando en plural y no en singular.

Sebastián: ¿Hay alguna habilidad en la que alguno de ellos sea mejor en esta?, díganos como en la realización de texto creativos, en el tema de ilustración.

Nel: Cada uno de ellos tiene un perfil, eso es súper importante, no todos sirven pa todo y ahí es donde viene el trabajo del director creativo o desde ese entrenamiento que nosotros hacemos, por ejemplo Sebas, la mayoría de textos creativos son de él, porque a él se le ha entrenado para eso y él tiene una facilidad de generar textos creativos que se la hemos potencializado, por ejemplo con Simón, el es muy bueno para imágenes abstractas, el solo hace puntos, círculos y rayas, entonces a él le hemos potencializado eso, y cuando tenemos que hacer un proyecto muy artístico o algo abstracto, lo tenemos en cuenta el, si queremos por ejemplo reproducir imágenes muy rápido, imágenes con una estética muy particular y que sean entendibles, por ejemplo Yordan, que es el joven con autismo es buenísimo reproduciendo lo que ve, no exactamente igual, pero si con la estética de él con mucho detalle, entonces por

ejemplo a él lo tenemos para eso, necesitamos una versión de un joven con autismo del edificio Coltejer, tan, este man es el propio, porque ya la imagen de Sebas es muy disruptiva, muy volada, la de Simón es súper volada y la de Manuela es muy tierna, entonces si queremos la reproducción de un elemento, puede ser una motocicleta, puede ser un edificio, pero queremos que sea una ilustración sería, muy lineal pero con mucho detalle, Yordan, si queremos por ejemplo tipografía muy bacana JuanDa, es súper bueno tipografía muy bacana, entonces yo creo que cada uno tiene un potencial, una especialidad y tratamos de ponerlos en una zona de confort para que saquen el máximo potencial, yo sé que a Simón no lo puedo poner a hacer una ilustración realista porque va sufrir, porque no tiene la coordinación para hacerlos, entonces para que lo voy a poner a sufrir si el solo hace imágenes abstractas.

Sebastián: ¿Y cómo vendría siendo el proceso de creación de una empresa o campaña, ya hay como cierto número de diseñadores dirigidos a cierta campaña o todos se meten de lleno a ella?

Nel: Nosotros siempre antes de cualquier proyecto hacemos un tráfico, en el equipo de diseño y los directores de artes, siempre hacemos un tráfico y una lluvia de ideas de lo que podría ser, ahí es donde perfilamos los creativos, ahí es donde decimos, ve para este proyecto necesitamos a Sebas, para esta campaña necesitamos a Yordan... entonces ahí antes de llegar al taller creativo necesitamos hacer una reunión de que es lo que queremos hacer para llegar y optimizar al máximo el potencial de los creativos, entonces el proceso es recibir el brief del cliente, que es lo que él quiere, luego hacemos una reunión con directores de artes, luego hacemos un taller, luego de ese taller salen insumos, luego ya la parte de postproducción de los diseñadores donde ya los llevan al computador, donde ya los digitalizan, lo limpian y lo acomodan y lo ponen en el empaque, la página web, en lo que sea, y ya se le pasa al cliente, en cliente aprueba, muchas veces están ahí los creativos y muchas veces a los talleres de creación se invita al cliente, como paso por ejemplo con Comfenalco, que nosotros invitamos a

varios a ser parte del proceso creativo con los diseñadores, los creativos, entonces es un proceso muy similar a cualquier agencia, que se recibe el brief que delega en los creativos y ya a partir de ahí se hace el proceso de edición, es muy similar, lo único diferente es que las agencias no invitan a los clientes a ser parte de los procesos.

Mariana: es muy chévere eso de involucrarlos, es que ustedes innovan por todos los lados, desde los procesos de creación, el modelo, porque simplemente incluir al cliente es muy charro porque uno solo pide, pero untar las manos al cliente...

Nel: eso es una cosa muy bacana, y que por ejemplo de cierta forma, eso por ejemplo, la pandemia nos afectó de cierta forma y la cuarentena nos afectó muchísimo la mayoría de servicios que nosotros prestamos es esa experiencia, entonces claro, cuando lo cierran a uno, cuando no se puede tener cercanía porque hay distanciamiento social y todo este montón de cosas que nos trajo la pandemia a nosotros nos ha perjudicado bastante porque lo que la gente compra de casa carlota es la experiencia, compra es el poder interactuar con los creativos, se compra es el tiempo que pasa con nosotros entonces muchos de esos proyectos se han caído por eso porque ya no hay ese tú a tú, ya no hay esa experiencia, no hay esa conferencia, no hay ese taller de creación que se hace con los clientes pero bueno, yo creo que eso hace parte también de los retos que nos ha tocado superar dentro de toda esta situación, no ha sido nada fácil, esta pandemia nos pegó muy duro pero es seguro que a mucha gente les pegó muy duro la pandemia pero estamos positivos, vamos para adelante, estamos creando nuevos servicios, ahorita por ejemplo en vista de que la gente quiere conocer tanto los métodos de casa carlota estamos trabajándole a un proyecto que se llama la casa de carlota academy que es un laboratorio de capacitación para que la gente aprenda esos métodos de inclusión, ósea que la gente aprenda los métodos de neurodiversidad para que los aplique en diferentes proyectos, para que no sea solamente que se quede en casa de carlota el proceso de inclusión de personas con discapacidad sino que se pueda multiplicar esa idea para repostería, para

música, deporte arquitectura, para muchas cosas que no sea simplemente diseño si no que se pueda llevar ese método para muchos proyectos y que la gente se capacite en el tema.

Mariana: Ya te iba a preguntar que cómo se visualizaba la Casa de Carlota en un futuro ya sea después de esta pandemia o durante porque no sabemos cuándo va a ser el después de esta pandemia... ¿Que se venía? ¿Qué tenían en mente? Porque ustedes constantemente están en transformación y crecimiento.

Nel: Pues te cuento que de cierta forma los planes que venían para este año eran muy ambiciosos, yo personalmente e soñaba haciendo conciertos, haciendo galerías, haciendo cafés casa de carlota, eventos, para que se desmitificara también un concepto de que casa de carlota o los creativos neurodiversos sólo sirven para pintar bonito, no, yo quiero abrir más espacios que no necesariamente tenga que ser apegados a temas de creativos, yo quería hacer un montón de cosas, sin embargo es un sueño que no para, yo personalmente me sueño que casa de carlota tenga un espacio tipo bodega creativa de innovación donde sea un epicentro de arte y creatividad en Medellín, donde la gente vaya, se parche, tenga experiencias creativas, donde aprenda de neurodiversidad, donde aprenda de arte e innovación, donde vea una exposición de arte, donde se pueda tomar un café muy neurodiverso diseñado todo por la casa carlota pero aparte atendido por jóvenes neurodiversos que les guste el tema del café y que tenga una tienda física porque ahora solamente está online que tenga capacitación para papás con niños con síndrome de down y autismo pero también que vengan empresarios, estudiantes, profesores, ósea, casi que todo un centro de experimentación, creatividad, donde se vuelva un epicentro y un icono y que la gente que venga por ejemplo a Medellín, extranjeros, que no solamente se vengán a ver todo lo que tiene que ver con Pablo Escobar, las escaleras eléctricas, la piedra del Peñol, sino que tenga que pasar por esa experiencia planteada, como el museo de arte de nueva york, que la gente tenga que pasar por ese museo y que la gente tenga que pasar por casa carlota y que se lleve un recuerdo de esa experiencia, yo

personalmente me lo visualizo así y estamos ya trabajando en eso, obviamente trabajando siempre con esa idea en la mente para que ese sueño se haga realidad, ya hemos hablado con el BID, esperando apoyos, con Comfama, ya hemos presentado esa propuesta, ahí seguimos trabajando, eso en cualquier momento puede aparecer, obviamente no contábamos con la pandemia, pero bueno, la vida nos puso esto y yo creo que hay que seguir adelante sin perder los sueños pues.

Mariana: Claro que sí, entonces en conclusión ustedes lo que quieren es seguir generando experiencias desde todos los puntos.

Nel: ¡Todos los puntos! Abrir lo máximo que se pueda, no solamente creativa porque uno diría, hubo un momento donde decíamos, el sueño es abrir más casas de Carlota en Colombia, por ejemplo uno en Bogotá, uno en Cali, uno en Barranquilla y mucha gente está interesada en que nosotros montemos casas de Carlota en diferentes lugares del país, ese era el sueño inicial, pero yo creo que ese sueño se ha venido mutando y se ha venido transformando reforzar el concepto en Medellín, Medellín tiene que seguir siendo el epicentro de la innovación y la creatividad en Colombia y yo creo que el esfuerzo se va a filtrar en eso, porque nosotros podríamos tener un casa de Carlota en Bogotá, pero nos ha parecido muy difícil del temas de los desplazamientos, el tema de que vamos a soltar aquí e irnos para Bogotá, no ha sido tan coherente, queremos reforzarlo aquí bastante para llevar ya el modelo a otras ciudades.

Mariana: De Los clientes que ustedes han tenido, porque ustedes san tenido tanto como corporaciones serias como bancos, hatsu... cual ha sido como el que ustedes más han recordado, que más se la sollaron, que fueron hasta eventos...

Nel: Pues el más potente es el del BIP, el del banco interamericano de desarrollo, ósea, el de Washington, ese proyecto todavía está vivo, ese proyecto nosotros diseñamos toda la imagen de laboratorio de innovación del BIP y hacen eventos internacionales con todas las

estéticas que nosotros le proporcionamos o sea Casa Carlota Sigue estando presente, estamos presente en todos los eventos internacionales a nivel de Latinoamérica y toda la gente lo sigue reconociendo, ese proyecto definitivamente es el más poderoso, de resto, pues todos los proyectos tienen anécdotas bonitas, hatsu fue un proyecto que dio mucho reconocimiento más no es el proyecto que más nos guste porque hubo problemas de comunicación, porque hatsu tampoco fue muy respetuoso con nosotros, fue bonito pero tampoco fue como el proyecto más insignia, creo que el del BIP es el más potente, por ejemplo, también personalmente me encanta lo que hicimos con Bomba Stereo, o sea, aparte de que la banda me gusta mucho, el relacionamiento con la banda fue buenísimo, ese también nos ha abierto muchas puertas, posiblemente dentro de poquito trabajemos con Juanes, pues hasta por ahí nos ha coqueteado gente cercana a J Balvin, como que ese tipo de cosas, a partir del tema musical, a mí es que me encanta cómo involucrar todo esto con la música y creo que ahí hay un potencial muy tremendo, yo creo que el del BIP es definitivamente el proyecto insignia y el reto más grande para nosotros y que lo hemos hecho muy fácil, que lo hicimos entre comillas muy fácil, fue un cliente muy duro pero la solución que les propusimos fue relativamente fácil y creo que nos dio mucha relevancia y nos puso a un nivel que ni siquiera nosotros nos habíamos imaginado.

Mariana: Menos mal tienen un buen líder de relaciones públicas.

Sebastián: Nel y una última cosa para ir ya terminando, aparte de ruta n y Comfenalco, hay alguna otra empresa pública o privada que los haya apoyado y una opinión, crees que desde el sector público se está apoyando esta clase de iniciativas.

Nel: Maestro, pues yo te soy sincero, el hecho de que nos tengan en cuenta en si es un gran apoyo, de hecho es como darnos la oportunidad y nosotros agradecemos por qué nos dan la oportunidad de mostrar el talento y las capacidades, eso es muy chévere, nosotros jamás hemos pedido nada regalado, nosotros nunca nos hemos presentado a una convocatoria para que nos den plata, ni nosotros recibimos plata del estado, nada, o sea cero, nosotros no

hacemos ese tipo de convocatorias, lo único que le pedimos a la gente es que nos dé la oportunidad y eso también es muy meritorio o sea Bancolombia, BBVA, Doria con Nutresa, CremHelado de Nutresa, hatsu, Postobón, todos esos proyectos han sido luchados, han sido propuestos, muchas veces hemos hecho licitaciones, muchas veces hemos ganado en competencias y yo creo que ese es como la mayor satisfacción que se puede tener, nunca nos han regalado nada, nunca nos han dado los proyectos porque tengamos jóvenes con síndrome de down, nada, o sea, todo ha sido ganado con esfuerzo, con licitaciones, a la gente le ha gustado, nosotros somos muy agradecidos con los clientes, con Comfenalco hemos sido muy agradecidos porque nos dieron la oportunidad, yo personalmente tengo una amistad muy bonita con varias personas y siempre hemos tenido un relacionamiento muy bonito, amistoso y yo siempre les he agradecido que nos den la oportunidad porque la verdad este proyecto no ha sido nada fácil porque él romper el prejuicio de que estos jóvenes puedan trabajar en una agencia de comunicaciones sin que nos traten como una fundación es un gran logro, ósea, que es lo lindo, por ejemplo de Comfenalco nunca nos ha dicho... Ay qué linda la fundación... Ay es que ustedes son muy bonitos... no ustedes son muy profesionales y lo que hacen es muy bueno y yo creo que ese es el mayor logro y el mayor agradecimiento que nosotros podamos tener con las empresas tanto privadas como públicas que nos han contratado, por ejemplo, la Alcaldía de Medellín nos ha tenido en cuenta para muchas cosas, hemos hecho la fiesta de la diversidad del 2016, hicimos la fiesta de diversidad de este año que está pronto a salir y yo creo que es la próxima semana la presentación del proyecto y quedo brutal, entonces con la Alcaldía y la secretaría de cultura hemos trabajado pero nunca nos han regalado nada, nunca nos han dicho como vea esta plata para que gasten en cositas, es tanto que hay gente que nos ha querido hacer donaciones, por ejemplo una vez un doctor y les cuento una anécdota, una vez un doctor nos dijo que nos quería regalar \$2.000.000 y nosotros le dijimos que no y le preguntamos qué porque nos quería regalar y que no, que porque ustedes hacen una labor muy bonita y yo quiero hacerles una donación, entonces yo le dije, venga, porque mejor en vez de

regalárnosla, nosotros le diseñamos la imagen de su empresa por esos \$2.000.000, y el man no quiso que nosotros le hiciéramos nada porque él quería regalarnos esos \$2.000.000, y al final no nos regaló nada porque nosotros se lo queríamos intercambiar por un servicio, entonces con eso nos ha tocado lidiar porque la gente cree que nosotros somos una fundación, y entonces la gente quiere regalar pues cosas y nosotros le decimos no, no, nos lo regalé, venga nosotros le prestamos un servicio y ahí sí cuadramos ese monto de dinero, pero la gente no, si no es regalado no, es muy curioso.

Mariana: Y ustedes ya se volvieron una celebridad, porque yo internamente desde la caja de Comfenalco, tenía que ver como todos querían ir a los encuentros, yo me acuerdo una vez que yo fui y todos en la oficina quedaron como... ¿y por qué va Mariana y no voy yo? ¿Y por qué solo va ella y porque no vamos todos? Todos querían ir a vivir la experiencia y se vuelve algo muy bonito que todos quieren vivir la experiencia, y sobre todo conocerlos, a mí hasta me preguntaron por Otto (un perro de 3 patas).

Nel: Sabes, eso es una cosa que por ejemplo a nosotros nos sorprende y literal yo vivo aquí sobre palmas y a veces he salido con Sebas caminando por palmas y como pasa tanto carro, la gente pita y grita ¡Ey Sebas! y yo le pregunto, y Sebas saludando, y le preguntó a Sebas quienes eran y él dice... yo no sé, a él lo reconocen en la calle y se ha vuelto un tema muy bacano, porque te reconocen por algo positivo por algo chévere por algo cool y yo creo que eso hace parte de los grandes logros que ha tenido Casa Carlota y es que ha logrado posicionar la discapacidad como algo cool, no como algo de lástima, no como algo de... Ay, es que son tan bonitos... no, es que la neurodiversidad es algo cool, el ser autista o ser una persona con autismo es ser cool, o ser del síndrome de down, que la gente se lleve la imagen de un Sebas, como un Sebas emprendedor, como un Sebas potente, como uno empoderado, como uno que le gusta mover la caderita, como un Sebas que le gusta vestirse bien, esa es la imagen que nosotros nos gusta que la gente se lleve de una persona con síndrome de down, no la imagen

de... Ay pobrecito, ay es que no es capaz, ay es que mira cómo se ha superado, no, esa imagen es la que no queremos proyectar, la que queremos proyectar es de ser gente cool, gente chévere, gente amable, que pasan rico y que hacen trabajos brutales, esa es la imagen que a nosotros nos gusta, entonces claro, que la gente te diga esas cosas a uno le llena de mucho orgullo y mucha satisfacción porque estamos haciendo un trabajo bien y yo creo que eso es lo bonito de todo esto.

Mariana: si, pues de parte del mundo muchísimas gracias por ese trabajo tan bonito que hacen siempre con la intención de que no sea una fundación o algo así, o de dar lástima, solamente es un emprendimiento más, es una empresa más, pero pues totalmente diferente entonces es muy bonito, de parte de todo el mundo y sobre todo de Medellín, porque eso hace que Medellín sea más inclusiva y es muy charro porque son cosas que ustedes han hecho con mérito propio, pero ahí van dejando en alto el nombre de Medellín y sobre todo del ámbito gráfico, porque eso está cogiendo mucha fuerza, nosotros desarrollando este proyecto nos dimos cuenta de la fuerza que tiene el arte terapia, entonces fue muy fácil sustentar como el diseño gráfico es una herramienta de inclusión laboral entonces muchas gracias.

Perfil: psicólogo con experiencia en la agencia móvil de empleo

Cargo: Analista de inclusión laboral Comfenalco Antioquia

Nombre: Alejandro Enciso Saldarriaga

Contacto: alejandro.enciso@comfenalcoantioquia.com

Mariana: *hola alejo ¿cómo estás?*

Alejandro: Hola sofi, bien y tú ¿cómo vas?

Mariana: *Muy bien, gracias. Entonces comencemos con unas preguntas un poquito más personales, cuéntanos de ti, tu nombre, tu cargo.*

Alejandro: Bueno, yo me llamo Alejandro Enciso Saldarriaga, soy psicólogo, actualmente trabajo en la agencia de empleo de Comfenalco Antioquia como analista de inclusión laboral. Soy la persona encargada de coordinar la estrategia que tiene la agencia de empleo en todo el tema de inclusión laboral. Lo que buscamos es poder acercar o poder llegar con un tema de ofertas formales, digamos que para los grupos que han tenido mayor dificultad a un empleo formal y lo hacemos por medio de un acompañamiento bajo un modelo de cierre de brechas.

Mariana: *okay y ¿cuánto llevas en el cargo?*

Alejandro: Como analista de inclusión laboral llevo un año, en Comfenalco llevo 5 años. Yo primero empecé trabajando como analista de la agencia de empleo e itinerancia, ahí digamos que tuve el rol de orientador e intermediador, estuve casi 3 años en itinerancia, después pasé a la agencia de empleo de Medellín como analista a de orientación laboral, ahí estuve casi el año y ya el año que llevo como analista de inclusión.

Mariana: *¿y cómo te has sentido en el cargo?*

Alejandro: Pues a mí realmente me ha gustado mucho, yo creo que yo en la agencia de empleo he tenido la oportunidad de estar en todos los cargos que puede desarrollar un psicólogo que es la formación que yo tengo y me ha permitido vivir experiencias muy bonitas.

Cuando yo estaba en itinerancia teníamos tres subregiones, Occidente, Nordeste, Magdalena Medio, entonces itinerancia es la estrategia móvil y a mi constantemente me tocaba estar en veredas, en corregimientos y digamos que eso me ayudó a darme cuenta de una realidad que se vive muy distinta a la que se vive en la ciudad. Luego cuando llego aquí a la agencia de Medellín, yo estuve en Medellín y en Sur que es la sede Mayorca, realmente uno se da cuenta del contraste de los perfiles ocupacionales, de las personas que asisten al tema de las agencias es muy diferente y ahora que estoy como analista de inclusión laboral es un vuelco totalmente diferente, porque antes digamos que yo estaba de cara la persona que estaba buscando empleo y en los municipios digamos que uno se encuentra con muchos grupos poblacionales que han sido pues históricamente vulnerados, de mujeres en el tema digamos que en el campo o el tema de las víctimas de conflicto entonces cuando llegó acá digamos como analista de inclusión laboral es lo opuesto.

Yo ya no estoy de cara a la persona que está buscando empleo sino que estoy de cara al empleador que está generando ofertas de empleo y es como poder concientizar a esa persona de que realmente se le puede brindar una oportunidad de empleo formal a cualquier persona de diferentes grupos poblacionales sea el que sea pero siempre y cuando esas personas cuentan con las competencias y las habilidades que requiere el cargo pero es indiferente si es un grupo vulnerable o no, entonces yo creo que ha sido una experiencia muy bonita, pues yo como te digo he tenido una trayectoria extensa, estado en casi todos los cargos de la agencia de empleo y yo creo que eso me ha ayudado como a tener una mirada más amplia tanto de las personas que buscan empleo desde lo rural, desde lo urbano, porque digamos que yo como analista de

inclusión laboral no sólo estoy acá en Medellín sino que estoy encargado de todas las subregiones.

El acompañamiento que yo hago es prácticamente a todas las agencias en el departamento entonces yo creo que fue un aporte muy valioso haber estado en itinerancia porque digamos pues que ya llevo como esa mirada de haber estado en veredas, de haber tenido el contacto con la gente de los municipios, de haber tenido que viajar no sólo aquí en la ciudad que de pronto la mirada hubieras ido más desde el perfil o desde lo que ocurre acá en Medellín.

Sebastian: Alejandro ¿y cómo fue esa experiencia de trabajo que tuviste cuando estabas en el anterior cargo, con que personas trabajaste y si hubo algún problema además de, por así decirlo, la limitante que da una condición especial?

Alejandro: Pues mira, digamos que en los municipios pasa mucho en los pueblos se ve mucho eso aún. El tema que cuando uno habla de inclusión o cuando hablamos pues de diversidad desde el abordaje que le da agencia, en los pueblos aún lo tratan de ocultar mucho y muchas veces digamos por ejemplo puntualmente hablando de la discapacidad, nosotros podemos hacer jornadas de empleo enfocadas a una persona digamos que con algún tipo de discapacidad porque contábamos con la oferta de empleo para poderla contratarla y nos pasaba que las personas no llegaban a la jornada y cuando indaga vamos a indagar, en muchos casos es porque las familias los ocultan, no los dejan ser, no les permiten una autonomía, digamos que no sé si de pronto es por miedo, por desconocimiento, ese tema también de la sobreprotección, entonces que él no puede salir solo, entonces mucho menos va a poder ir a trabajar, él tiene que estar siempre con alguien en la casa, entonces digamos que nos encontrábamos con ese panorama primero en el que los ocultan porque de pronto por miedo por vergüenza y segundo en el que también digamos que no le permiten esa oportunidad de ser independiente en el que se considera que la persona con discapacidad siempre va a requerir de un cuidador o alguien que esté encima de él entonces digamos que ahí fue una de

las dificultades que encontramos en el tema, pues de que no se les permitía el acceso también a las ofertas de empleo, también el tema de estudio recordemos que cuando hablamos de municipio o del área rural muchas veces las personas con discapacidad no pueden acceder a un tema formativo o si acceden a un tema formativo no es superior a la primaria, entonces digamos que ahí también encontramos dificultades.

De pronto en otros municipios digamos que son un poco más desarrollados, un ejemplo en occidente Santa fe de Antioquia, nos encontramos con personas con discapacidad que lograban tener estudios técnicos por medio del SENA, entonces yo creo que uno se encuentra con todos los panoramas. Se encuentra con el más oscuro qué es la persona que nunca dejaron salir de la casa que es sobreprotegida y también con la persona que le permitieron digamos que desarrollar sus competencias estudiar lo apoyaron para la búsqueda de un empleo entonces digamos que esas como una de las principales dificultades.

En otros municipios también nos encontramos con dificultades por ejemplo de atender a una persona con discapacidad auditiva en un pueblo digamos que es algo muy complejo porque generalmente son personas que no son usuarias del lenguaje de señas entonces la comunicación también es como desde ese lenguaje que ellos mismos han construido y que ya sus familiares o sus cercanos entienden. Pero digamos que, si esta persona se va a relacionar por fuera con una persona diferente cómo a ese círculo del cercano que tiene, también se le dificulta mucho y generar una oportunidad de empleo también para una persona de esas condiciones en los municipios es muy complejo.

Digamos que hoy Gracias a Dios también el acompañamiento que se hace desde la gerencia, nosotros tenemos una consultoría especializada en el tema de discapacidad donde vamos con un terapeuta profesional, donde vamos con profesionales y acompañamos a la empresa y ayudamos a implementar todas esas buenas prácticas, todas las acciones que requieren para poder emplear ese tipo de personas y ahí te puedo hablar que me municipios

como Oriente donde hemos logrado vincular personas con discapacidad auditiva, hemos logrado vincular personas con discapacidad física. Entonces digamos que hay unos municipios que también por su desarrollo permiten una mayor apertura y una mayor facilidad para poder emplear población con discapacidad, pero hay otros que realmente es muy complejo.

Sebastian: Entonces vendría siendo como una combinación de factores, digamos familia, empresa para que pueda haber una inserción Por así decirlo exitosa.

Alejandro: Sí yo creo que por ejemplo desde agencia digamos que desde el modelo de nosotros desde el que proponemos, digamos que lo hablamos así. Hay algunas barreras que son individuales que van a ser de las personas, hay otras que son del entorno, hay unos casos en los que la persona puede querer trabajar y tener las competencias, pero el entorno no se lo permite.

Puede que yo tenga discapacidad física y sea usuario de silla de ruedas y la empresa que contrata personas con discapacidad está en un segundo piso, a mí no me van a dar la oportunidad de trabajar allá porque mi silla no va a subir. Entonces digamos que se suman muchos factores y factores individuales y factores del entorno y hay factores de las mismas empresas que no hacen los ajustes para poder incluir personas con discapacidad.

Yo creo que es que también nosotros digamos que no, no pensamos a la hora de diseñar muchas cosas en ser incluyentes. Yo creo que el tema de inclusión de un tiempo para acá ha cogido mucha fuerza y las empresas realmente han sido conscientes de que incluir a poblaciones diversas en sus organizaciones es algo que es realmente rentable hablando desde lo económico para ellos, de que realmente hay un valor agregado en tener población diversa dentro de su organización y han empezado a hacer ajustes.

Pero digamos que antes, pues yo creo que la discapacidad se veía como algo negativo, como una enfermedad, como un tema de debilidad, entonces por eso los empresarios no vinculaban a personas con discapacidad y de ahí que las empresas no estén diseñadas o pensadas para incluir personas con discapacidad digamos que puntualmente hablando del tema de discapacidad que es lo que estamos hablando.

Hoy las empresas han visto que es un tema de innovación, que es un tema de competitividad, que es un tema que genera también un reconocimiento, que mejora la productividad sí digamos que por ejemplo experiencias exitosas que hemos tenido nosotros con empresas nos hablan de que cuando se hace el seguimiento a indicadores por ejemplo de ausentismo, el ausentismo en las personas con discapacidad es prácticamente cero. Comparándolo por ejemplo con personas que no tienen ningún tipo de discapacidad el ausentismo es mucho mayor.

Entonces si lo empezamos a ver desde ahí, ese tema del ausentismo y el tema de incapacitarse para una empresa se transforma en dinero. Entonces realmente el tema de incluir personas con discapacidad dentro de una organización para las empresas no solo desde el tema de producción es rentable sino también desde temas económicos es rentable.

Mariana: Alejo y cuando tú hablas de la asistencia a las jornadas en zonas rurales que era más bien escasa, cómo es aquí en Medellín cuando hay una convocatoria que tanto aforo tiene y cómo es la participación del público.

Alejandro: Pues realmente aquí en Medellín nos va mucho mejor. Digamos que nosotros en casa Bolívar que es como la principal hemos hecho varias veces jornadas para personas con discapacidad y si llegan, llegan muchas personas, inclusive en el día a día también nos llegan personas con algún tipo de discapacidad. Digamos que la agencia hoy también cuenta con los ajustes para poder brindarle la atención a cualquier persona que llegue a la agencia.

Nosotros contamos con intérpretes para acompañar a las personas en el proceso cuando son personas con discapacidad auditiva y tanto las personas de logística como nuestros analistas están capacitados para acompañar a cualquier persona con cualquier tipo de discapacidad en su proceso de búsqueda y poderlo orientar según sus competencias y perfil en cuáles son las mejores alternativas para ellos.

Mariana: Qué chévere y cómo manejan ustedes la parte de los prejuicios de las empresas sobre este tema o cuando una empresa llega a ustedes ya no tiene ningún prejuicio.

Alejandro: No pues realmente cuando nosotros abordamos a las empresas, como agencia nosotros lo que hacemos es captar vacantes entonces los vacantes. A nosotros pueden llegar porque el asesor fue conversó con la empresa y la empresa le dijo bueno tengo estas ofertas de empleo y las postuló con nosotros o es una empresa que ya viene trabajando con nosotros sabe cómo es el proceso y simplemente ya nos pide las personas.

Digamos que desde nuestro acompañamiento empresarial nosotros siempre manejamos el discurso de la diversidad desde ese primer acercamiento con la empresa y siempre nosotros les estamos invitando constantemente a que puedan vincular poblaciones diversas dentro de sus organizaciones. Digamos que nosotros al comienzo estábamos hablando muy puntual del tema de discapacidad, pero cuando nosotros hablamos de inclusión o hablamos de diversidad hablamos de mujeres, hablamos de jóvenes, de adultos mayores de 45 ó de 50 años, personas víctimas, inmigrantes. Es un grupo muy grande entonces nosotros digamos hacemos un trabajo con los empresarios de sensibilización para emplear o que sus vacantes se abran a poblaciones diversas. Entonces hacemos desayunos, encuentros empresariales y adicional a eso pues tenemos el proceso que les contaba ahorita, nuestra asesoría especializada. Nosotros tenemos una consultoría especializada en todo el tema del enfoque de género y en temas de discapacidad entonces cuando una empresa hoy nos dice que bacano me gustaría abordar el

tema de discapacidad pero no sé cómo hacerlo me asusto, nosotros lo acompañamos en todo ese proceso desde mirar cómo está la empresa en las instalaciones para ver cómo va a recibir a la persona, mirar que ajuste se requieren, también mirar qué tipo de discapacidad porque digamos que no todos los tipos de discapacidad se ajustan a todos los cargos entonces también mirar cuál es el mejor candidato para ese perfil que la empresa va a contratar, los acompañamos en el proceso de contratación los acompañamos en el proceso de inducción, en el entrenamiento y también le hacemos un seguimiento pos vinculación entonces digamos que ahí hay un acompañamiento constante para la empresa y no sólo es pues que yo tenía una vacante y Comfenalco me mandó una persona con discapacidad y yo lo contrate y ya. No, digamos que nosotros lo que hacemos es un acompañamiento el interés de nosotros va más allá de que una empresa nos contrate 5, 6 o 7 personas. Realmente lo que nosotros buscamos es que haya una perdurabilidad en el campo o sea que esa persona que la empresa contrato no me vaya a renunciar a los tres meses porque no se adaptó a la empresa o porque la empresa no hizo los ajustes que se requerían para que ella estuviera ahí, nosotros lo que queremos es que esa persona realmente pues pueda durar mucho tiempo en la organización porque digamos que somos conscientes del impacto y de la calidad de vida que tiene una persona cuando digamos que está ese factor de la dependencia económica y tenemos muchas experiencias de por ejemplo personas con discapacidad que vivían con sus padres y consiguen un empleo y se logran independizar en algunos casos también digamos que empiezan ya mantener a sus padres o a su familia o aportar económicamente a su hogar y realmente eso en el tema de autoestima en el tema también de cómo se percibe esa persona eso tiene un impacto muy positivo entonces digamos que la agencia lo que busca es digamos que todo ese proceso logró perdurar en el tiempo y que no sea una contratación temporal porque la empresa no hizo los ajustes pertinentes.

Mariana: *Y ¿el tiempo del acompañamiento es por cuánto? Hay un contrato, hay un documento que diga que Comfenalco va hacer un acompañamiento por tantos meses años.*

Alejandro: No el acompañamiento de nosotros de nuestro proceso de la ruta inclusiva digamos que no se mide tanto por tiempo sino por fases, hay un antes un durante y un después. En el antes, nosotros hacemos un diagnóstico de la empresa, la impresión de nosotros con ese diagnóstico no es evaluar si la empresa lo está haciendo bien o lo está haciendo mal, simplemente saber cómo lo está haciendo, si tiene políticas de inducción, cómo sea pensado el proceso, qué es lo que espera de esto. Cuando acabamos de esa fase del antes, digamos que seguirían durante qué es un proceso formativo en el que nosotros buscamos es poder dejar capacidad instalada en la empresa en el momento que Comfenalco termine su acompañamiento y la empresa pueda seguir replicando el modelo dentro del interior de ella, digamos que también va a depender mucho de la empresa, de los tiempos que la empresa pueda disponer para el tiempo de capacitación, de lo que nosotros encontramos en el diagnóstico que se requiere priorizar o que se requiere abordar en la empresa .Y en el durante, generalmente es el acompañamiento de pos vinculación digamos que sí tiene un acompañamiento de 6 meses que es lo que se busca con el modelo que la empresa lo pueda digamos que sea autosostenible, que la empresa lo pueda seguir implementando ella misma así Comfenalco no esté allá pero no quiere decir que Comfenalco termina el acompañamiento con ellos y ya “ah bueno listo hasta aquí llegué yo miren ustedes qué hacen” no, digamos que terminado este proceso de acompañamiento si la empresa requiere algún acompañamiento adicional lo podemos mirar, digamos que lo que se tiene estructurado son esas tres fases que te acabo de mencionar.

Sebastian: Alejo, te pregunto ¿Dentro de toda esa población de trabajo cuál es la que más recurre al servicio y podrías regalarnos un número por el estilo de personas con discapacidades cognitivas?

Alejandro: Pues ve, realmente yo que te diga lo tengo separado por tipos de discapacidades realmente no. Nosotros digamos que el indicador lo manejamos como en general discapacidades y ahí las incluimos todas digamos que a septiembre por proceso de agencia se han vinculado 65 personas con discapacidad en todo el departamento pero digamos que sí abordamos digamos como te mencionaba la estrategia de inclusión le apuesta a varios grupos poblacionales digamos que nosotros acá tenemos el tema de etnias discapacidad víctimas mujeres en cargos masculinizados población reintegrada jóvenes adultos mayores de 50 años en migrante digamos que esas son como las poblaciones que nosotros consideramos nuestro grupo diverso y las que incluye pues la ruta de inclusión y ya hoy digamos que a septiembre nosotros llevamos 16807 personas vinculadas de esos grupos poblacionales que te acabo de mencionar estas vinculaciones son pues en todo el departamento de Antioquia. cuáles son las que más se acercan o digamos el mayor número de vinculación es que nosotros tenemos hoy es jóvenes viene siendo casi la mitad jóvenes estamos hablando que son casi 9000 jóvenes que se han vinculado por medio de la estrategia de agencia de núcleo de Comfenalco.

Sebastian: Y cuando te tocó a ti ir pues, a estos pueblos, cuando tenías el anterior cargo, te pregunto... ¿Te tocó trabajar con qué tipo de discapacidad?

Alejandro: Mira, a mí me tocó discapacidad auditiva, discapacidad física general o usuarios en silla de ruedas o algún tipo de amputación y también discapacidades cognitivas, digamos que esas tres son las que me tocaron... ¡Ah bueno! Y también me tocó en alguna ocasión atender a una persona que tenía discapacidad psicosocial, pero digamos que la más recurrentes vienen siendo física y cognitiva, pues, desde lo que me tocó a mí en los municipios que yo acompañaba.

Sebastian: ¿Y cómo fue esa experiencia de trabajar con un neurodiverso?

Alejandro: Yo hacía parte de itinerancia pero ese día me pidieron que si podía cubrir a una persona en una entrevista en Medellín y yo lo hice, realmente la primera vez me dio mucho susto, era una persona que tenía discapacidad auditiva entonces la entrevista era con un intérprete, me hicieron muchas recomendaciones, siempre mira la persona que tiene la discapacidad, hablarles a ella, míralo a los ojos, no mires al intérprete, entonces fueron muchas las recomendaciones que me hicieron ese día, entonces yo creo que fueron más la sobre recomendaciones el susto, realmente yo me sentí muy tenso en la entrevista y cuando termine la entrevista yo sí dije... Ay qué bobada, eso fue una entrevista tal cual como yo la he hecho, las mismas preguntas que yo le hago a una persona oyente, es las mismas preguntas que yo le hice a ella, entonces es más como el tema de saber que es una persona con discapacidad lo que nos pone a nosotros las barreras, de ahí que digamos que nosotros en la agencia nos formaron a todos en el tema de atender a personas en discapacidad para que digamos, no nos pasara eso que nos asustamos cuando tenemos una persona con discapacidad al frente, ¿qué es lo que asusta? Yo creo que lo que genera la angustia es el tema de la diferencia, es que yo creo, que digamos ahí está la riqueza también de cuando hablamos de diversidad, en que todos somos diferentes y las diferentes miradas en las que podemos abarcar las cosas entonces atender a una persona con discapacidad pues es lo mismo que atender a cualquier persona que es sin ningún tipo de discapacidad, es más los prejuicios que tenemos nosotros y es más las barreras que nosotros mismos nos podemos poner, digamos que hoy desde la experiencia, desde el acompañamiento, yo atiendo una persona con discapacidad y es como conversar como estoy conversando con ustedes dos en este momento, no hay ningún tipo de prejuicio, es que yo me acuerdo que yo ese día era pensando cómo le iba a preguntar... cuánto tiempo de experiencia tenía... cuánto y en donde había trabajado... y al final yo dije. pues dónde has trabajado... es la misma pregunta que le voy a hacer a una persona con discapacidad auditiva y

a una persona oyente, pues no cambian nada, entonces yo creo que es eso, quitarnos esos miedos a lo diferente y darnos pues la oportunidad de poder relacionarnos con el tema de las diferencias que igual todos somos, todos tenemos nuestras diferencias, digamos que nosotros cuando en la agencia abordamos el tema y el concepto de diversidad, lo abordamos es porque diversos somos todos y de pronto Sofí que estuvo cuando nosotros estamos diseñando el tema de la campaña de los premios e inclusión, el eslogan de nosotros es **“la inclusión es tener un poquito de todo”** y realmente ahí está como lo bonito de este proceso, es aceptarnos con nuestras cosas buenas y con nuestras cosas malas.

Mariana: Alejo, ¿Quisiera saber si de pronto ustedes en su registro tienen de pronto empresas creativas gráficas y si las tienen algunas se han abierto como la posibilidad de tener a una persona en discapacidad?

Alejandro: Ahí realmente yo sólo conozco la casa de Carlota, pero digamos que es por lo que puede que empresas de temas de diseño hay muchas en la agencia, pero que yo tenga identificado que han contratado a personas con discapacidad, no, digamos que las empresas son más recurrentes en el tema de la contratación de personas con discapacidad han sido temas de vigilancia, temas de construcción o temas operativos, en algunos casos hemos tenido vacantes para profesionales de ingeniería, administrativos, pero que yo te diga que tenga conocimiento de alguno en el tema de diseño, no, no me ha tocado, igual como te digo y les contaba, yo estoy desde el año pasado, puede que de pronto antes se haya generado la vacante pero que yo recuerde, pues porque yo como analista igual tenía relación con las vacantes, yo nunca y no recuerdo haber visto alguna para la parte específicamente de diseño, publicidad o artes gráficas.

Mariana: Ahora que nos hablas de los premios inclusión me puedes contar ¿Cómo nació la idea? ¿Cuántas versiones van? ¿qué es lo que se premia?

Alejandro: Les voy a hacer un contexto súper rápido, la agencia de empleo nace en el 2013, nosotros empezamos a abordar el tema de inclusión laboral a finales del 2014 y comienzos del 2015, nosotros empezamos puntualmente con el tema de discapacidad, ahí nos asociamos y tuvimos dos aliados sumamente importantes en esto de proceso de inclusión y fueron Pacto de Productividad y Fundación Corona. Fundación Corona maneja un modelo de inclusión digamos que en general, inclusión desde lo general, pero Pacto de Productividad se especializa en el tema de personas con discapacidad, yo creo que hoy Pacto de Productividad es un modelo insignia a nivel país, yo creo que las mayorías de las empresas que trabajamos el tema de inclusión, lo trabajamos bajo el modelo de ellos, entonces empezamos digamos que a implementar en el 2014 – 2015, el tema de discapacidad, en el 2017 nos damos cuenta que a las agencias de empleo el mayor número de personas que se registran son mujeres, voy a ponerles un ejemplo... del 100%, el 65% eran mujeres las que asisten a estos centros de empleo, pero cuando miramos las contrataciones el número es opuesto, el mayor número de vinculaciones siempre estaban en hombres, entonces empezamos a ver qué había un fenómeno que pasaba ahí y empezamos a trabajar todo el tema de enfoque de género, allí nos encontramos con un aliado que ha sido fundamental en este proceso de inclusión que es Cuso International, con ellos digamos que implementamos el modelo de enfoque de género y en el 2017 también lanzamos una campaña que buscaba sensibilizar, concientizar de la importancia a los empresarios del tema de inclusión, esa campaña se llama “La pieza que hace falta para incluir e innovar” y derivado de esa campaña nacen los premios inclusión.

Los premios inclusión nacen como un evento de reconocimiento que tiene como objetivo visibilizar las buenas prácticas de inclusión laboral que tienen los empresarios en el departamento antioqueño y también empezar a construir, llamémoslo... un tejido empresarial que gira en torno al tema de inclusión laboral, donde una empresa que apenas está empezando

en el tema de inclusión puede ver el trayecto, el recorrido que lleva una empresa de mucho tiempo y que también se pueda identificar y vea que el tema de la inclusión es algo de competitividad, algo de innovación, algo que salió y es obtenible y que no muera en el intento, también lo que buscamos es que se puedan replicar estos modelos, que yo vea la experiencia de otra empresa y diga que tan bacano esto, lo voy a implementar en la mía y qué empresas que de pronto nunca han hablado del tema de inclusión al ver estas experiencias, también se animen a ser inclusión.

Premios Inclusión, este año celebró la tercera versión, este año digamos por el tema de pandemia fue algo totalmente distinto a las dos versiones anteriores, entonces nos tocó hacerlo por televisión y las veces pasadas siempre fue un evento digamos que presencial. Este año contamos con la participación de más de 70 empresas en todo el departamento, generalmente nuestras categorías, las categorías en que las empresas participan son, inclusión laboral con enfoque de género, inclusión laboral para poblaciones diversas, inclusión laboral para personas con discapacidad e inclusión laboral para personas con limitaciones de movilidad humana, esas son las cuatro categorías que reconocimos este año.

Este año también aparte de estas cuatro categorías tuvimos unos reconocimientos especiales en todo el tema del ámbito educativo y comunitario, inclusión social y educativa con reconocimiento y el otro reconocimiento lo denominamos empresas que inspiran, que lo que buscaba era reconocer esas buenas prácticas que tenían las empresas para dar respuesta al tema que tuvimos que vivir este año, cómo se adaptaron, qué ajustes, qué cambios se hicieron para poder garantizar la continuidad y la calidad de vida de los colaboradores.

Mariana: Entonces podríamos decir que premios inclusión es como una motivación para las empresas tanto como de... ¡Yo quiero ganar ese premio! o para los que están viendo desde afuera... ¡Qué chévere implementar ese modelo!

Alejandro: Sí, digamos que nosotros somos conscientes de que cuando hablamos del tema de inclusión laboral muchas veces los resultados no se ven de pronto a corto o mediano plazo, los premios de inclusión lo que busca es también como esa motivación adicional de que digan... Ve que bacano, yo quiero ganar ese premio... Que bacano, yo quiero hacer lo que hace esa empresa. Eso realmente nos ha funcionado, así tenemos empresas que nos han buscado y nos dicen... ¡Ve! Yo conocí la experiencia de la empresa que ganó esta categoría y también me gustaría implementar este modelo ¿que tengo que hacer? Entonces sí, digamos que el evento lo que busca es también como tener esa meta, como quiero llegar allá, quiero ganar ese premio, yo también me quiero ver cómo esas otras empresas. Entonces es cómo tener una motivación adicional y que también digamos permita a los empresarios visibilizar todo ese trabajo que se ha venido realizando por medio de un reconocimiento.

Mariana: *Si no estoy mal, la imagen la desarrollo Casa Carlota, ¿cierto?*

Alejandro: Si, este año la imagen la desarrollo Casa Carlota e inclusive Casa de Carlota fue una de las empresas ganadoras en la versión del año pasado, entonces este año nosotros lo que buscábamos era con qué Casa de Carlota fuera la encargada de nuestra imagen, era darle como continuidad a ese proceso que nosotros venimos haciendo desde el tema de inclusión laboral y queríamos que ellos desde una mirada neurodiversa, que es la propuesta de ellos, algo diferente, que nos pudieran cómo acompañar en la elaboración de las piezas, la elaboración de toda la propuesta gráfica.

Mariana: *Para culminar, podrías contarnos ¿Cómo fue la experiencia de trabajar con ellos?*

Alejandro: La experiencia con ellos fue una experiencia muy bacana, como te digo, es algo que es diferente, si ustedes inclusive en miran nuestras piezas, el concepto de los premios de este año era “la inclusión es tener un poquito de todo” y todas las propuestas gráficas de la

campaña es la suma de muchos recortes, entonces ellos nos contaban que cómo llegaron a esa conclusión y es que era que todos empezaron como a pintar al del frente y en esa pintada de al frente, fueron como construyendo un solo concepto y una sola imagen, y así se hace pues como el recorte de todos los pedacitos que al final como que componen el contexto de la imagen final, entonces yo creo que ahí va como el ejemplo, yo técnicamente de diseño no sé nada, pero digamos que lo que yo veía, lo que yo sabía de esa construcción que ellos nos contaban es que se reafirma lo que nosotros hablamos, es el tema de una mirada diferente, de una mirada diversa, digamos que el frente tenían una persona y la interpretación de la que yo le doy a esa persona es totalmente diferente, entonces yo creo que eso es lo bonito, ese proceso es cómo abordar la misma situación desde diferentes puntos de vista, nos puede dar muchos resultados diferentes, que si uno los mira ya por individual, todos son totalmente válidos así sean diferentes todos son totalmente válidos, entonces yo creo que fue una experiencia muy bacana y digamos que era de lo que nosotros buscábamos, lo que nosotros queríamos realmente sí se cumplió, como con el objetivo, desafortunadamente nos tocó el tema de la pandemia, digamos que ellos tienen un trabajo muy bacano y son esos talleres creativos en el que uno va y participa como de la creación que están haciendo, ellos están todos los del equipo de arte y uno ve cómo trabajan, pues cómo hacen el diseño, pero por el tema de la pandemia digamos que como ellos trabajan con chicos con discapacidad, entonces ellos por protocolo de bioseguridad no permitían que nadie externo a ellos participar de los talleres, entonces digamos que esa experiencia si no la pudimos tener, pero digamos que desde el acompañamiento que ellos nos hicieron sí fue muy bacano.

Sebastián: ¿Qué apoyos gubernamentales o del sector público se ha visto con estos proyectos? ¿tienen alguna incidencia, alguna colaboración con estos entes gubernamentales desde Comfenalco?

Alejandro: proyectos se realizan muchos inclusivamente nosotros este año tenemos un proyecto que creo que se llama “más diversos”, un proyecto con ayuda de Cooperación Internacional, lo hicimos con el ayuntamiento de Barcelona por medio de una ONG que se llama Antioqueños Unidos, el proyecto de “más diversos” lo que buscaba era la empleabilidad de 4 grupos poblacionales: víctimas, mujeres, personas con discapacidad y población lgbt. Es que pudiéramos hacer una transferencia de conocimiento que una comitiva de Medellín viajará a Barcelona conocer las experiencias que tienen allá y viceversa, que de Barcelona vinieran a Medellín, conocieran las experiencias que tenemos acá y que pudiéramos pues como compartir todas nuestras experiencias, por tema de pandemia no se pudo hacer entonces realizamos un congreso internacional que fue el congreso “más diversos”. El congreso se realizó la semana del 26 de octubre, contamos, con panelistas de acá del país, con gente de España y vimos que fue una iniciativa muy bacana.

Acá también digamos que el servicio público de empleo, constantemente saca convocatorias de proyectos, en este momento digamos que hay un proyecto que lo que busca es la empleabilidad de población víctima del conflicto armado, entonces digamos que hay ONG, hay entidades que dan la posibilidad por medio de proyectos fomentar la empleabilidad de los diferentes grupos poblacionales, también hay algunos beneficios tributarios como contratar personas con discapacidad general, entonces digamos que en cuanto iniciativas y proyectos hay muchos, de pronto que puede faltar, un tema de normatividad, de pronto ahí sí podemos cojear un poquito. Hoy en día nosotros contamos con mucha normatividad en el tema de discapacidad u otros grupos poblacionales, pero hay partes que de pronto si quedan cojas o quedan en limbos legales, entonces queda faltando un poquito, ahí sí se podría como reforzar o poder mejorar un poco.

Sebastian: *Entonces en ese orden de ideas, ¿pensarías tú que se deben crear más políticas dirigidas a estas poblaciones para que los procesos de inserción laboral sean más exitosos?*

Alejandro: Sí, porque es que digamos que hoy no todos los grupos poblacionales que no tienen dificultades para vincularse gozan digámoslo de alguna manera de algún incentivo, beneficio para el empresario, o sea, yo contrato una persona con discapacidad y puedo acceder a unos beneficios tributarios, yo contrato una mujer que es víctima de violencia basada en género y la empresa puede gozar de algunos beneficios tributarios, contratar una persona mayor de 50 años también genera beneficios tributarios, pero por ejemplo contratar a una persona de la población lgbti no genera ningún beneficio y por ejemplo digamos que en el grupo de la población lgbti y las personas trans son súper invisibilizadas y la empleabilidad con esa población es muy complicada, es muy difícil, entonces yo creo que nos falta de pronto fortalecer un poquito más la normatividad como les decía, nosotros contamos con normatividad muy buena porque no todo es malo, pero también tenemos muchos vacíos legales, por ejemplo en una persona con discapacidad para hoy emplearla deben tener un certificado de discapacidad, pero hoy no está regulado quién es la entidad que se lo va a dar, se supone que se lo da la eps, pero van a la eps y la eps dice que no, entonces por ejemplo ahí hay un limbo legal, ¿A dónde va una persona que necesita ese certificado? si la normatividad dice que debe ser las eps, pero tampoco la eps tienen la claridad de si son ellos o no son, ahí es cuando yo digo que nos falta de pronto fortalecer un poquito.

Transcripción en resumen

Para la transcripción de esta comunicación empática se realizó una transcripción en resumen para generar una versión más limpia y entendible de esta. Restando todo aquello que pudiera contaminar la comunicación y agregarle fluidez al tema tratado.

Perfil: Padre de Sebastian, pensionado.

Nombre: Jaber Eduardo Giraldo Mejia

Perfil: atleta, le gusta la música, viajar, toca batería, toma clases de natación, es muy feliz

Cargo: Líder de relaciones públicas

Nombre: Sebastián Giraldo Jimenez

Se da inicio a la reunión contextualizando a Sebastian y Jaber sobre quiénes somos, que hacemos, cuáles son nuestras intenciones y lo que se va a tratar en el encuentro.

Mariana: primero queremos que se presenten, nos cuenten cómo se llaman y que edad tienen, etc.

Sebastian G: Mi nombre es Sebastian Giraldo Jiménez, soy de la casa de carlota y tengo 26 años. Hago trabajo, hago conferencias, me encanta viajar, pero este año no hemos podido viajar por el coronavirus.

Mariana: Señor Jaber, cuéntenos un poquito de usted.

Jaber: Yo soy el papá de este “chiquillo”, este muchacho me ocupa todo el tiempo. Yo soy pensionado gracias a mi Dios y le puedo dar mi tiempo. Muy dedicado a él, salimos a montar en bicicleta y cuando no hacemos ejercicio.

Mariana: Me recuerda por favor su nombre completo

Jaber: Jaber Eduardo Giraldo Mejía.

Mariana: Perfecto y ¿ustedes cómo conocieron la casa o la casa cómo llegó a ustedes?

Jaber: A ver, Sebastian estudia en Artesas, es una escuela de artes y él estudia allí y como que Nel traía un proyecto desde España, se contactó con Ruta n y parece que lo enfocaron en Artesas y allí ellos empezaron a dar clases gratuitas dos veces a la semana y ya se fue seleccionando el grupito, yo creo que eran por ahí 30 y ya quedaron estos seis “chiquillos”.

Mariana: y cómo fue, señor Jaber, que usted le dio esa confianza a Nel pues de que perteneciera su “chiquillo” como usted le dice, a la casa, de que le diera la confianza de que viajara con él, pasara tanto tiempo con él.

Jaber: Pues a ver, nosotros le hemos tenido mucha confianza a Sebastian y también a Nel, lógico, entonces se presentó la oportunidad y Nel lo ha tenido muy en cuenta a él, cosa que le agradecemos mucho... Gracias a él ha tenido la oportunidad de viajar, Nel se hizo coger confianza y le cogió confianza a Sebastian.

Sebastian: Cuéntanos Sebas, ¿Cuál es el trabajo tuyo en la casa? ¿Qué haces? ¿Eres el jefe? Dinos lo que haces allí.

Sebastian G: En la Casa de Carlota, hace mucho tiempo cuando no estábamos en el Coronavirus, yo iba a trabajar. No, mi jefe es Nel, somos amigos y con mi equipo todos líder porque líder y jefe es diferente. Nel es el jefe porque él mismo nos organiza que tenemos para trabajar. Cuando no esté el coronavirus, vamos a ir normal. Yo tengo un amigo en Casa de Carlota que va conmigo a trabajar para que pueda aprender a ir solito. Él tiene que aprender a no hablar con gente extraña porque hay mucha gente con maldad y no se puede hablar con ellos, entonces lo más importante es cuidarse mucho.

A mí me encanta trabajar, entonces cuando voy no hablo con la gente extraña porque los padres dicen “no puede hablar con los extraños” porque puede pasar alguna cosa y lo más importante es cuidarse mucho.

Mariana: Entonces ¿a ti ya no te acompaña tu papá a La Casa de Carlota?

Sebastian G: Si, también mi papá me lleva en el carro cuando estoy muy cansado porque me quedo dormido y me pierdo. Pero también me voy con dos amiguitos. A veces voy solo y a veces mi papá me lleva.

Sebastian: y ¿cómo es la relación entre ustedes allá en La Casa de Carlota?

Sebastian G: Somos amables, todos siempre compartimos y bueno. Hay unos compañeros que nunca comparten y son egoístas y eso no es bueno, pero hoy unos a los que si les gusta compartir y no pasa nada.

Mariana: ¿tú te sientes feliz en La Casa de Carlota? ¿Eres feliz allá?

Sebastian G: Yo si me pongo muy feliz por allá, porque a mí me encanta es trabajar, ¿yo feliz? sí.

Mariana: y cuando le dicen que va a viajar, ahí sí que se pone feliz.

Sebastián G: Cuando me piden viajar es porque vamos a hablar de Casa de Carlota delante de mucha gente, con los clientes y todo, entonces cuando a mí me llevan y me escogen para viajar es porque ellos saben que yo le hablo las conferencias.

Mariana: *¿y a ti no te dan nervios?*

Sebastián G: No, a mí no. Al que le dan nervios es a mi papá. Porque a mí me encanta porque toda esa gente quiere escuchar sobre nosotros y sobre Casa de Carlota y lo más importante es para que ellos me sigan por Instagram.

Mariana: *¿cuál ha sido tu país favorito? al que quieres volver.*

Sebastián G: A México porque me encantaría vivir allá pero mi papá se muere sin mí.

Mariana: *Se lo lleva con usted*

Sebastián G: Si, yo me lo llevo en mi corazón. Pero cuando vayamos a viajar nos vamos los tres.

Sebastián: *¿Quisiera saber si ustedes de pronto tuvieron como alguna ayuda del sector público, desde el trabajo social que hace la gobernación o el estado y si tuvo apoyo dentro de ese trabajo de estudio, proceso social o de trabajo?*

Jaber: No, nosotros no hemos recibido ninguna ayuda ni en el estudio, porque él estudia en Casa de Carlota, hicimos por allí una petición que nos decían que la eps asumía lo que era el estudio, pero no, hicimos hasta derecho de petición, pero dicen que no, que no lo conceden, hay eps que si las conceden, pero muy poquitas y todo lo niegan, entonces nosotros nos cansamos, entonces no recibimos ninguna ayuda de ellos, ni municipal o de ninguna entidad hemos recibido apoyo.

Sebastián: *¿Qué le gusta a Sebas hacer en la casa?*

Sebastian G: Muchas cosas, me encanta hacer ejercicio, alzar pesas para tener músculos, toco batería, canto, escucho música... monto bicicleta y también me encanta nadar.

Mariana: *¿Cuántos son en la casa? ¿Cuántos viven? ¿Tienes hermanos? ¿Novia?*

Sebastian G: Tengo 2 hermanos, uno que es doctor árboles y mi otro hermano es el que pone luces...

Jaber: El uno trabaja en una empresa de eventos y el mayor es ingeniero forestal, entonces le dice que es el doctor árboles.

Sebastian G: Y tengo a mi mamá, a mi papá y tenemos 4 perros.

Mariana: *¿Ustedes son una familia muy unida? ¿cómo son las fiestas del 24, el 31, las velitas...?*

Jaber: Si, nosotros somos una familia muy unida, los 24 de diciembre nos reunimos en esta casa, eso es de la mamá de él, la señora, es una sucesión y aquí vivimos nosotros y el 31 tenemos casa en Guatapé y nos vamos normalmente para allá.

Mariana: *¿Cómo es la familia con Sebas?*

Jaber: Lo quieren mucho, en cada evento que el tenga siempre lo llaman, lo felicitan y lo acompañan mucho.

“Sebas menciona que lleva 3 años con una novia.”

Sebastian: *¿Ósea que ya en esto se van a casar?*

Sebastian G: No, casarme me encantaría, pero eso ya después porque para casarme así lo más importante es, pagar servicios, pagar internet, pagar la luz, los celulares y también mercar, mi papá me lleva a mí y él me enseña a mercar.

Mariana: Señor Jaber, Cuando Sebas empezó a dibujar y a decir pues como que le gustaba todo eso del dibujo, ¿ustedes les compraron colores? ¿o ahí fue cuando lo llevaron a Artesa?

Jaber: Por ejemplo, a Sebas uno no le descubre los talentos, pero en la Casa Carlota... uno de los proyectos que yo tengo entre otras cosas es que le estamos clasificando una cantidad de cuadritos bonitos, tanto en las cometas, como en artesas tienen, entonces este es uno de los proyectos que yo quiero, mandarle a enmarcar y sacar como una galería, que salga el mismo a vender y si quiera que les saque el costo, ese es uno de los proyectos que yo quiero, no lo he podido realizar, pero es una meta... Ellos tienen talento y en artesas los han enfocado mucho por el arte, por lo que es la música, la fotografía, la pintura, el baile, todo eso, entonces hay que cultivarles esas cualidades que ellos tienen, yo había hablado con Nel, pero se dio esto lo de la pandemia, porque él tiene cajas impresionantes de dibujos, cada año les entregan todos los trabajos, y están aquí, entonces uno como que no los aprecia.

“Sebas y Jaber nos muestran trabajos que han hecho de fotografía y pintura”.

Jaber: E tenido ganas de aprender marquetería, para hacer uno mismo esos marquitos, porque si se mandan a hacer, cobran mucho y no les ganaría uno. pero esa es la idea que tengo, sacar una galería, no solo con este, sino que, con todos los chicos, porque todos son iguales, todos tienen unos talentos extraordinarios... Ellos tienen mucho talento, lo que pasa es que uno no se los descubre hasta que los llevan a las Casas, ha sido un acierto llegar Sebas allí porque mire que con eso se conectó con la Casa de Carlota.

Mariana: Jaber, y ¿usted cuál cree que es el secreto de que tenga un hijo tan feliz? ¿El apoyo que le das? ¿la familia?

Jaber: Si, eso es fundamental porque nosotros al principio fue un baldado de agua fría, pero de todas formas este es el motor de la casa, si él no está, esto es vacío, esto es triste, porque

yo tengo tres hijos y ellos ya están aparte y este es la compañía mía, voy para arriba y para abajo con el, el apoyo que se les brinde en la casa es fundamental y no solo para esto sino para cualquier persona es fundamental el cariño.

BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. *La Sociología En Sus Escenarios*, (18). Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>

Alomar, E., Cabré, M. (2005) El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. Barcelona, España.

Ballesta, A., Vizcaíno, O., Mesas, E. (2011) El Arte como un lenguaje posible en las personas con capacidades diversas. Murcia, España.

Blanes, A.(2016) La teoría de las inteligencias múltiples. Barcelona, España.

Becerra, M., Montanero, M., Lucero, M. (2012) Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. Badajoz, España.

Chaura, L. (2014) Programa de formación y capacitación laboral en salud mental. Saudé, Brasil.

Castillo, R., González, D. (2016) Design

Thinking aplicado a procesos de investigación cualitativa. Experiencia con una tesis doctoral. Bucaramanga, Colombia.

De la Fuente, Y., Hernández, J. (2014) Las tecnologías de la información y la comunicación como entorno de convergencia tecnológica. El Design Thinking aplicado a la discapacidad intelectual. Madrid, España.

FEVAS (2018) Guía ¿Qué es la accesibilidad cognitiva? Bilbao, España.

Garcés, M. (2019) El diseño como una práctica profesional incluyente. Mixcoac, Ciudad de México.

Giúdice, M. (2013) Educación, discapacidad y el desarrollo de la creatividad. Buenos Aires, Argentina.

González, J. (2018) El Design Thinking y el desarrollo de la creatividad en la educación. Un estudio aplicado a los estudiantes de la carrera de Diseño Gráfico en la Universidad de Ciencias Aplicadas, cuarto ciclo 2017- 2018.

Fernández, M. (2003) Creatividad, arte terapia y autismo.

Un acercamiento a la actividad Plástica como proceso creativo en niños autistas. Madrid, España.

Frascara, J. (2000) Diseño gráfico para la gente. Buenos Aires, Argentina.

Leinonen, T., Durall, E. (2014) Pensamiento de diseño y aprendizaje colaborativo. Helsinki, Finlandia.

Martínez, G. (2015) Por un diseño incluyente: El papel del diseño ante las necesidades de las personas con discapacidad. Xochimilco, México.

Monreal-Carreón, C.A. & Sanabria-Z, J. (2019), Los Hitos del Pensamiento de Diseño (Design Thinking) [Artículo en línea]. Recuperado de:
https://medium.com/@claudiamonreal_45076/los-hitos-del-pensamiento-de-dise%C3%B1o-design-thinking-d908666d176e. Guadalajara, México.

Silvente, A. (2015) La creatividad en el alumnado con síndrome de down en educación infantil. Almería, España.

Vilà, M., Pallisera, M., Fullana, J. (2012) La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. Madrid, España.

Vidal, R., Cornejo, C., Arroyo, L. (2013) La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Talca, Chile.

Von Unger, M., Pastén, A. (2017) Diseño e Inclusión: Estudio del soporte gráfico y tecnológico en la comunicación . Viña del mar, Chile.