

**Fundamentación del acompañamiento psicosocial en la implementación de la ruta de inclusión laboral de las personas con discapacidad del municipio de El Carmen de Viboral**

*Foundation of Psychosocial Accompaniment in the Implementation of the Inclusive Employment Pathway for People with Disabilities in the Municipality of El Carmen de Viboral*

**Autores:**

**Eliana María Arias Betancur**

**Alejandra Marcela Marín Gómez**

**Kerly Fabiana Restrepo Pulgarín**

Universidad Católica Luis Amigó, Especialización en Intervenciones Psicosociales

[eliana.ariasbe@amigo.edu.co](mailto:eliana.ariasbe@amigo.edu.co), [alejandra.maringo@amigo.edu.co](mailto:alejandra.maringo@amigo.edu.co),

[kerly.restrepopu@amigo.edu.co](mailto:kerly.restrepopu@amigo.edu.co)

**Resumen**

Este trabajo tiene como propósito fundamentar el acompañamiento psicosocial en la implementación de la ruta de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el municipio de El Carmen de Viboral, a partir de la comprensión de las percepciones, del análisis interpretativo y de los significados que emergen desde cuatro actores clave: una Persona con Discapacidad vinculada laboralmente al Sistema Público de Bicicletas: “ViboBici”, su núcleo familiar, la coordinadora del Sistema Público de Bicicletas y una profesional de inclusión de la Alcaldía Municipal.

Desde un enfoque cualitativo y un diseño comprensivo en el que se emplean entrevistas y se sistematizan experiencias como herramientas para recoger las percepciones de los participantes, se busca identificar y analizar los sentidos atribuidos al acompañamiento psicosocial durante la fase de implementación de la ruta, con el fin de entender las posiciones de los actores en los procesos de

inclusión laboral y reconocer las barreras y oportunidades presentes. Lo que pretende aportar y consolidar prácticas más equitativas, integrales, humanas y sostenibles en las acciones inclusivas.

**Palabras clave:** Acompañamiento psicosocial, Inclusión laboral, Personas con Discapacidad; Barreras; Sistematización de experiencias.

### **Abstract**

People with Disabilities (PWD) face greater challenges in accessing decent, formal, and stable employment compared to those without disabilities. This situation arises from the persistence of non-inclusive environments and multiple sociocultural, productive, communicative, physical, institutional, economic, and educational barriers that deepen inequality gaps and affect the quality of life of People with Disabilities and their families.

The purpose of this study is to provide a foundation for psychosocial accompaniment in the implementation of the Inclusive Employment Pathway for People with Disabilities in the municipality of El Carmen de Viboral. This is based on understanding the perceptions, interpretive analyses, and meanings that emerge from four key actors: a person with a disability employed in the Public Bicycle System “ViboBici,” their family, the coordinator of the Public Bicycle System, and an inclusion professional from the Municipal Mayor’s Office.

Using a qualitative approach and a comprehensive design that employs interviews and the systematization of experiences as tools to gather participants' perceptions, the study seeks to identify and analyze the meanings attributed to psychosocial accompaniment during the implementation phase of the pathway. The goal is to understand the positions of the actors within labor inclusion processes and to recognize the barriers and opportunities present—contributing to the development and consolidation of more equitable, holistic, human, and sustainable inclusive practices.

**Keywords:** Psychosocial accompaniment; Employment inclusion; Persons with Disabilities; Barriers; Systematization of experiences.

La inclusión laboral para Personas con Discapacidad (PcD) ha sido permeada por las múltiples barreras que encuentran los sujetos a nivel sociocultural, productivo, comunicativo, físico, institucional, económico y educativo, que aumentan debido a las brechas de desigualdad y que tienen un efecto directo en el acceso al trabajo de estas personas. Esta situación ha incrementado la informalidad laboral y ha expuesto a las PcD a dificultades para obtener ingresos económicos dignos, y acceder a los sistemas pensionales y de salud, así como la negación al derecho fundamental al tener un mínimo vital que garantice el acceso a condiciones básicas de vivienda, alimentación, salud, educación, recreación y servicios públicos.

Pese a este panorama, en los últimos años, desde diferentes sectores se han empezado a promover acciones del derecho laboral para PcD a partir de posturas críticas y humanizadas donde los sujetos son reconocidos por sus habilidades y como participantes activos de la construcción de sus realidades. Esto ha propiciado que todo el marco normativo existente, en el que se inscriben los derechos de las PcD, proponga estrategias de inclusión laboral que minimicen el impacto de todas las brechas sociales producidas.

Por ello frente a este panorama, la implementación de rutas de inclusión laboral

promueven la participación de las PcD en entornos de trabajos justos y equitativos. Pese a esto las acciones planteadas y posteriormente desarrolladas se centran más en procesos de tecnicismos y se alejan de la concepción de que el éxito de las rutas depende en gran medida de la manera en la que se lleva a cabo el acompañamiento psicosocial, que no solo posibilita reconocer las necesidades particulares de las personas, fortalecer sus capacidades, reducir las barreras que obstaculizan la inclusión, sino también la sostenibilidad generada a partir de la visibilización y gestión de estas condiciones.

Es así, como el acompañamiento psicosocial se convierte en una acción clave en los procesos de orientación, apoyo y fortalecimiento de capacidades individuales, familiares, sociales, comunitarias e institucionales, pues en ella se dignifica la experiencia de tener un empleo por medio del reconocimiento de las PcD como participantes activos de sus trayectorias personales y laborales. En este sentido, la presente investigación se desarrolla en el marco de la implementación de la ruta de inclusión laboral para PcD del municipio de El Carmen de Viboral y tiene como propósito analizar esta fase inicial, en la que toma como eje el acompañamiento brindado a cuatro actores estratégicos: Persona con Discapacidad vinculada a la ruta, su núcleo familiar, la coordinadora del Sistema Público de Bicicletas (ViboBici) y una profesional de inclusión de la Alcaldía Municipal. A través de sus percepciones se busca comprender cómo estas experiencias de acompañamiento influyen en la construcción de narrativas y prácticas sociales más inclusivas, en la superación de brechas de desigualdad y en los significados que configuran el sentido del acompañamiento psicosocial.

Por esta razón, la investigación se da desde un enfoque cualitativo y comprensivo, porque no solo se interesa por describir la realidad, sino también por aportar elementos para fortalecer los fundamentos del acompañamiento psicosocial en la implementación de la ruta de inclusión laboral. Con esta fundamentación se pretende reconocer el acompañamiento como relacional y transformador, que permite identificar barreras, oportunidades y acciones estratégicas que puedan potenciar acciones inclusivas sostenibles.

Finalmente, este trabajo se concibe como un ejercicio de transformación social que busca trascender la sistematización de experiencias, para convertirse en una herramienta de incidencia que oriente políticas locales y promueva prácticas de acompañamiento que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad.

### **Método**

La investigación presentada se realizó bajo un enfoque cualitativo y un diseño comprensivo (Sandoval, 2022) a través de la experiencia de cuatro actores que participaron en un caso de implementación de la ruta de inclusión laboral y productiva de Personas con Discapacidad del municipio de El Carmen de Viboral. Se eligió esta perspectiva holística y crítica para el trabajo, porque tal y como afirmó (Mera Rodríguez, 2019), la sistematización de experiencias surge de la necesidad de poder comprender la relación que tienen los sujetos con sus entornos, lo que les permite reconocer fortalezas, debilidades y aspectos que pueden ser transformados. Por ello, a través de esta, se busca que haya una reflexión amplia que emerja de esas interacciones y significados que se le otorgan al acompañamiento psicosocial, pues son los sujetos quienes interactúan directamente con sus contextos y sus realidades.

Esta aproximación desde la vivencia buscó fundamentar el acompañamiento psicosocial desde la perspectiva de los actores involucrados en el proceso de implementación de la ruta, a través de identificar las percepciones que tuvieron estas personas sobre el acompañamiento que recibieron en la fase inicial, a partir ahí se reconocieron los significados del acompañamiento psicosocial que emergieron de los relatos de los participantes y se analizó su aporte frente a las teorías y conceptos que sustentan el acompañamiento psicosocial como forma de reivindicar la visibilización de las Personas con Discapacidad como sujetos políticos que se apropian de sus prácticas sociales, las reconocen y pueden generar mediante estas, acciones transformadoras.

Para su aplicación, Aguirre y Jaramillo (2013) refieren que debe efectuarse una descripción de las vivencias de los informantes acerca del fenómeno hasta llegar

a la esencia; luego describir las estructuras que lo hacen posible (descripción fenomenológica trascendental) hasta llegar a la esencia de los fenómenos basado en las descripciones anteriores.

Es la experiencia vivida y sentida por cada uno de los participantes la fuente más valiosa de conocimiento en ellas la realidad es construida por las mismas personas que la viven y que les dan un significado a estas acciones (Gómez Flores 2012). Con los argumentos que tiene este paradigma, se documentaron cuatro perspectivas de actores involucrados en la ruta de inclusión laboral para PcD, en la búsqueda de fundamentar la experiencia del acompañamiento psicosocial desde los significados atribuidos por estos sujetos. En este trabajo, se integrarán las perspectivas individuales que buscan reconocer y visibilizar la voz de los sujetos a partir de sus experiencias y prácticas cotidianas.

La documentación de estas experiencias se realizó de manera individual, sin embargo, no se descartaron las significaciones y prácticas compartidas que atraviesan a la población, que, de cierta manera, se vivencian con múltiples similitudes. En estas confluencias en las que el contexto y las percepciones generadas a nivel social sostienen los asuntos de discapacidad e inclusión. Desde la fundamentación teórica, se rastrearon las categorías: inclusión laboral, sistematización significados de acompañamiento, psicosocial, inclusión laboral para PcD y acompañamiento desde la perspectiva psicosocial.

La mirada brindada permite situar a las PcD como sujetos políticos y sociales partícipes en la construcción de sus realidades y sus entornos, pues los procesos de inclusión laboral no se orientan meramente a un asunto de remuneración y/o estabilidad socio-económica, tienen un trasfondo que dota a la persona de autonomía, independencia, que le permite tomar de decisiones y sentirse parte activa de la sociedad.

Esto permitió analizar y dimensionar críticamente los resultados que han dejado las prácticas de acompañamiento psicosocial dentro de la ruta, teniendo en cuenta las oportunidades de mejora, las barreras, los actores participantes, las estrategias planteadas y las acciones favorables para la población, lo que

generará que el acompañamiento psicosocial en los procesos de implementación de inclusión laboral en PcD sean efectivos y realmente inclusivos.

Para el levantamiento de la información entrevistamos a los cuatro actores involucrados en la implementación de la ruta por medio de conversaciones en entrevistas semiestructuradas con preguntas que desde la informalidad y la naturalidad de cada actor, se aplicaron técnicas interactivas que nos posibilitan comprender cómo en términos de acompañamiento psicosocial ponen sobre la mesa la comprensión de las realidades humanas, su sistema de relaciones, su estructura y su dinámica dentro de un contexto desde lo particular a lo general. Lo que nos permite a través de la identificación los significados para ellos, reconocerlos y analizarlos desde realizar un contraste con teorías y conceptos que sustentan y permiten darle un sentido a lo social desde los imaginarios e ideales en lo individual y que co-crean en lo colectivo. Asimismo, esta técnica se fundamenta desde los objetivos a abordar en la investigación, es decir que a través de estos se da respuesta al “con qué”.

Por lo anterior, este trabajo tiene técnicas enmarcadas en el enfoque cualitativo, pues han permitido un acercamiento directo con los contextos, con la población sujeto, con las experiencias individuales y grupales en las que la participación directa con las PcD y sus entornos ha sido fundamental para la recolección y el análisis de la información.

## **Resultados**

Esta sección expone el análisis de los resultados obtenidos a partir de las percepciones que los cuatro actores involucrados: Personas con Discapacidad, su núcleo familiar, la institucionalidad y el sector empresarial brindaron acerca del acompañamiento psicosocial durante la fase de implementación de la ruta de inclusión laboral en el municipio de El Carmen de Viboral. Con este, se busca reconocer e identificar las miradas y los significados que le dan los actores al acompañamiento psicosocial, así como la articulación dispuesta desde las teorías y conceptos que sustentan el mismo.

### ***Percepciones acerca del acompañamiento psicosocial brindado durante la fase inicial de la implementación de la ruta de inclusión laboral.***

A partir de la identificación de las percepciones sobre el acompañamiento psicosocial manifestadas por los cuatros actores surgen varias comprensiones que dimensionan la ruta de inclusión laboral para PcD. Estas acciones, si bien relacionan prejuicios, barreras internas y externas, han generado un cambio liberador en el que se entiende que acompañar se hace desde los sujetos y no desde los obstáculos, lo que posibilita decolonizar pensamientos desde los actores involucrados y promover la justicia social.

Las voces de los actores entrevistados permiten comprender que la ruta se vivió como un proceso flexible, colaborativo y en constante transformación.

La participante que habló desde la institucionalidad afirmó qué: “El ingreso a la ruta se vivió como una experiencia de aprendizaje. No fue una implementación rígida, sino una construcción colectiva que se ajustó a las necesidades encontradas”. Asimismo, manifiesta que “fue una construcción de ensayo y error, lo que hoy tenemos en la línea es el resultado de reestructurar y modificar procesos”.

Además, la persona participante desde el sector empresarial y las PcD reconocen que existen alianzas interinstitucionales que han fortalecido la ejecución de la ruta a través de la articulación con entidades como COMFENALCO, COMFAMA y el SENA que han sido clave en la formación y la capacitación de las PcD y sus familias.

No obstante, los actores hacen un reconocimiento a las barreras sociales, familiares y culturales que han vivido y han atravesado los procesos inclusivos. Y lo hacen por medio de menciones como: “Las barreras sociales son gigantes, muchas familias desde su rol de cuidado terminan limitando la autonomía de las PcD”; aunque no desconocen la identificación de una transformación social hacia la discapacidad que se enmarca en asuntos de derechos, de reconocimiento y capacidades individuales (participante de la ruta de inclusión laboral del municipio

de El Carmen de Viboral en PcD).

A partir de las experiencias mencionadas en las entrevistas, se hace una comprensión de que la ruta de inclusión laboral se consolidó como una mediación entre los prejuicios existentes y las posibilidades reales de participación, lo que desplazó miradas asistencialistas a prácticas de reconocimiento y justicia social, pues la inclusión se ha acompañado desde las potencialidades de cada sujeto y no desde la carencia.

En este sentido, las participantes que aportaron desde lo empresarial y lo institucional evidenciaron la desmantelación de discursos que reproducen ideologías de sometimiento y la construcción de prácticas críticas que cuestionan barreras estructurales y emocionales. Como resultado, los procesos inclusivos experimentados eliminaron, según ellas, -los sesgos creados a partir de los constructos sociales que se tienen sobre la inclusión laboral, lo que ha propiciado que se estimen los beneficios de apostarle a la diversidad y de comprender que los entornos laborales no son simplemente espacios en dónde una persona presta un servicio y recibe un pago por realizarlo, sino también escenarios en los que el ser humano se construye consigo mismo y con el otro, pues se convierten en sitios que simbolizan bienestar, respeto, acogida y reconocimiento. Tal y como lo manifestaba la Coordinadora del Sistema Público de Bicicletas: ViboBici: “Como parte de la sociedad, las empresas y las organizaciones se pueden beneficiar digámoslo, al incorporar la diversidad en todos sus niveles y procesos”.

Los actores coinciden en que acompañar implica convivir con el otro en su cotidianidad, en dónde las emociones, vínculos y sentidos se entrelazan para posibilitar autonomía e independencia. Por ello, el acompañamiento no se reduce a la vinculación laboral, sino que se orienta a fortalecer las condiciones sociales y a dignificar el empleo. Lo que se ve reflejado en lo que la familia de la PcD asume como el acompañamiento, que implica para ellos acciones cotidianas, como poder elaborar un plato de comida que la PcD no puede realizarse por la condición física que vive, o estar al pendiente de necesidades cotidianas que se convierten en un desafío, como la entrada a un baño accesible para una persona usuaria de silla de

ruedas.

Es posible entonces afirmar, que el acompañamiento permite reconocer los recursos individuales que caracterizan a cada sujeto, como la experiencia, la motivación y el pensarse un proyecto de vida, al tiempo de que ha favorecido la articulación entre lo familiar, lo empresarial, lo público y lo comunitario. Su orientación aporta, en este sentido, al reconocimiento de una oportunidad en la diversidad, lo que transforma concepciones hegemónicas que cultural y socialmente se establecen y normalizan.

Resulta claro que, en este proceso, el acompañamiento psicosocial abre la posibilidad de profundizar y dar paso a la participación de las PcD y sus familias, pues posibilita un reconocimiento como sujetos de derechos y no objetos de intervención. Así pues, se concibe que los sujetos se sienten parte de algo y no son espectadores de sus realidades porque el acompañamiento en términos psicosociales cobra un sentido si, libera al sujeto de procesos de control, dependencia y lo sitúa en un espacio de reconocimiento para que activamente participe y sea multiplicador de transformaciones. De ese modo es posible que se disminuya el estigma y se genere la dignificación de la condición humana desde la capacidad y no desde la carencia.

Al mismo tiempo, en las percepciones brindadas por los actores se refleja que el acompañamiento es una acción que atraviesa todo el proceso de inclusión laboral, que busca el bienestar de las personas involucradas, la eficiencia, la eliminación de los sesgos y estigmas en dónde la representación activa de los actores se piensa desde el reconocimiento y la fundamentación de la igualdad. Y que es logrado, porque hay una articulación que transmite confianza y gesta una participación activa de las familias, de la empresa, de las PcD y de la institucionalidad.

A través de las conversaciones, se observó que los entornos laborales se transformaron en espacios relacionales, donde el bienestar, la escucha y el reconocimiento se vuelven centrales. La empresa participante, reportó un aprendizaje bidireccional y un efecto positivo en su equipo de trabajo, que tuvo

efecto en la desmitificación de la idea de que las PcD representan una carga adicional y, por el contrario, permitió reconocer la capacidad de su aporte en las dinámicas laborales.

En la conversación con la PcD y la representante del sector empresarial, se reconoció un rol activo institucional, pues manifestaron que la presencia de la institución pública no es la de una figura que se caracteriza por abandonar, por el contrario, han visto en ella relevancia, constancia y accesibilidad, lo que se traduce en confianza y efectividad. Esto demuestra que los procesos de inclusión laboral para PcD no solo responden a una estrategia estructurada previamente, sino también a unos vínculos humanos que permiten la resolución de conflictos y reforzar el sentido de pertenencia por medio del acompañamiento.

A esto se suma que, en los procesos de acompañamiento, las formaciones previas brindadas a la PcD adquirieron para ella un sentido más amplio que el aprender algo específico sobre un tema. También la persona que viene de la empresa se refirió a este tema. Ambas asumen que las formaciones se convierten en un acto simbólico que los sitúa en un lugar en el que cuentan con las herramientas de cualificación para acceder a un empleo digno. Estas herramientas pre laborales son acompañamientos que se efectúan para preparar a los participantes en asumir sus nuevos retos de empleabilidad, en este sentido, hay una comprensión de que el acompañamiento está presente en todos los niveles de la ruta dándole un lugar de reconocimiento de habilidades a las PcD.

Las percepciones compartidas por los cuatro actores muestran que el acompañamiento psicosocial brindado durante la implementación de la ruta permitió romper estigmas, potencializar capacidades y fortalecer vínculos sociales y comunitarios, para así enfrentar los desafíos que trae consigo la tenencia y permanencia de un trabajo digno.

Reconocimiento de los significados del acompañamiento, durante la investigación fue fundamental reconocer los significados que se asoman en las experiencias individuales y las proyecciones colectivas; en dónde las perspectivas de empleabilidad se asumen desde las competencias que las PcD tienen y

desarrollan, lo que los faculta para ingresar a un empleo y sostenerse en él. Resulta cierto, que hoy hay un panorama más claro respecto a la inclusión laboral de PcD en el municipio de El Carmen de Viboral se evidencia un trabajo desde los programas locales para derribar las barreras existentes al priorizar los asuntos de inclusión, además, cuentan con profesionales idóneos para llevar a cabo y construir los acompañamientos psicosociales con la participación de otros actores, lo que ha favorecido la inserción de las PcD en entornos formativos, educativos y de trabajo.

Por ello, y a través de las voces de los actores participantes se asumen unas posturas de acompañamiento. La persona que aporta desde la institucionalidad mencionó que el acompañamiento se comprende como presencia, vínculo y continuidad: “El acompañamiento no se trata solo de orientar... Es permanecer, estar ahí y construir confianza; permitir que el otro se equivoque y aprenda”. Para la representante del sector empresarial, el acompañamiento es clave para introducir la diversidad de manera ética y consciente en los espacios de trabajo: “El Centro de Inclusión ha sido un apoyo muy significativo. Nos acompaña en todo el proceso, uno no se siente solo en esto”. Desde la experiencia de la PcD, el acompañamiento se vive como apoyo emocional, reconocimiento y posibilidad de proyectarse: “Para mí ha sido algo bonito, porque ya salí de la casa y he recibido apoyo... eso me ha ayudado a creer a que si puedo tener un trabajo”. Su familia, por otra parte, reconoce su rol en la construcción de autonomía sin caer en la dependencia: “Lo apoyamos en lo que necesita, pero no para hacerle todo, sino para que él pueda sostenerse y sentirse seguro”.

Lo que mencionan, permite comprender que el acompañamiento es ponderado como una práctica relacional de apoyo psicosocial que se traduce en un asunto de compromiso, constancia, significados; y no en un tema de orientación técnica y sin sentido. El significado de acompañamiento dado es un proceso de reconocerse y transformarse que deslumbra la identidad y sobre todo la participación social, pues ponen en la mitad la voz de las PcD y los legitima como fuente de conocimiento, lo que desplaza la mirada asistencialista.

En las experiencias relatadas, el acompañamiento posibilitó que la PcD reconociera sus competencias e intereses, tomará decisiones y asumieran responsabilidades en su proceso de inclusión. Este tránsito hacia la participación activa constituye un acto político, pues desplaza modelos asistencialistas y construye subjetividades desde la capacidad y no desde la carencia.

En la concepción de los actores participantes, el acompañamiento en la ruta de inclusión laboral no es algo técnico o administrativo, no se liga a modelos clínicos o rehabilitadores que impiden la participación social y plena de las PcD.

Acompañar ha implicado estar desde el inicio y sostenerse en el camino. Es una acción que ha atravesado las dimensiones emocionales, sociales, formativas y laborales, y que se construye por medio de relaciones horizontales, afectivas y de confianza. Esta disposición vincular permite que el acompañamiento sea vivido como una experiencia compartida, donde quien acompaña también se transforma, tal y como lo mencionó la Coordinadora del Sistema Público de Bicicletas: ViboBici en uno de los apartados de la entrevista.

En este proceso, la familia emerge como una figura clave de consolidación en la autonomía y la permanencia de la PcD en su trabajo. Pues su rol, como lo manifiesta la familiar que participó en la entrevista, no ha sido dirigir o sustituir decisiones, sino de caminar al lado, facilitar la adaptación y promover la independencia. Asumido así, su rol supera las lógicas de sobreprotección y le da un lugar a la PcD como sujeto social. Esto se constata, en lo que menciona la PcD entrevistada, quien refiere que su mamá se involucra en su trabajo desde quehaceres que requieren un apoyo antes, durante y después de la jornada laboral, lo que dignifica su estadía allí y propicia espacios de corresponsabilidad, desenmarcados del asistencialismo. Asumido de este modo, el acompañamiento logra fortalecer su independencia y dignidad, más que resolverle la vida o tomar decisiones por ella.

La representante del sector empresarial, al experimentar el acompañamiento, comprende que la inclusión es una práctica que transforma, y en la entrevista se entrevistó su reconocimiento de un cambio en las miradas sociales sobre la

discapacidad: se pasa de una visión asistencial hacia una comprensión basada en las capacidades, la participación y el reconocimiento mutuo.

De este modo, para los actores que acompañan, esta acción se significa desde una mirada bidireccional entre acompañante y acompañado, que ha permitido que el proceso sea humano, cercano y eficiente; pues hay una motivación interna que moviliza ese vínculo humano que es un facilitador principal para que las PcD puedan hacer bien sus trabajos, se sientan respaldadas, acogidas y reconocidas. Se asume pues, que hay un trabajo simbólico y no técnico, y se refuerzan esas capacidades invisibles y no la deficiencia. Este ha partido desde una relación humana, recíproca, transformadora, que dignifica, fortalece la autonomía, moviliza los vínculos y configura entornos laborales basados en el reconocimiento, la confianza y la igualdad.

Por lo mencionado, se manifiesta que el acompañamiento está vinculado con la experiencia personal, emocional y relacional, porque más allá de los formalismos hay un encuentro con ese otro que le permite sentirse reconocido, escuchado y sostenido por una persona que logra comprender las condiciones sociales y las luchas invisibles que han tenido que sobrellevar las PcD. En el discurso de todos los actores entrevistados, se puede apreciar el reconocimiento y la transformación que se tiene a partir de la inclusión laboral y de los aprendizajes recíprocos; porque cuando se transita de los entornos laborales a espacios de encuentro, el acompañamiento psicosocial y las relaciones basadas en los vínculos de respeto y sentires del otro suscita una experiencia significativa y simbólica alrededor de la vinculación a un empleo.

Una vez identificado los significados del acompañamiento asumidos por los actores, se retoman los conceptos y teorías que se relacionan con la definición de acompañamiento psicosocial; para ello se volverá a las cuatro perspectivas recogidas en los apartados anteriores, con la finalidad de que conversen con lo planteado por los autores que se sustentan desde la teoría.

Desde la voz de la persona que participa desde su rol institucional se asume: “El

acompañamiento no se trata solo de decirle a la persona qué hacer o de guiarle un proceso, sino de estar ahí, escucharle y comprender por qué a veces no quiere seguir. Acompañar es caminar con el otro desde lo humano, no desde lo institucional". Para la persona del sector empresarial: "Nosotros también hemos aprendido en este proceso. Esto nos ha cambiado la mirada". La PcD refiere: "Yo me sentí más seguro porque sé que no estoy solo, que me apoyan". Y, por último, la familia: "La entidad siempre ha estado presente, no abandona".

Estas voces permiten comprender que el acompañamiento psicosocial en la ruta de inclusión laboral trasciende a las intervenciones instrumentales o asistenciales, y se configura como una relación horizontal, afectiva y transformadora.

En este escenario, lo psicosocial en términos de acompañamiento no se reduce a brindar soporte técnico, seguimiento administrativo o entrenamiento en habilidades laborales, se trata de un proceso dialógico y horizontal, donde las experiencias, emociones, identidades y trayectorias de vida de las PcD son reconocidas como un punto de partida para la acción. Tal como plantea (Barrero 2015) la intervención no puede sostener la función adaptativa de las instituciones como mecanismos de control, sino que debe orientarse a procesos que promuevan autonomía, dignidad y conciencia crítica.

Desde este enfoque, el acompañamiento psicosocial en la ruta de inclusión laboral se concibe como una práctica de humanización. Acompañar significa caminar junto al otro, reconocer su historia, sus significados, comprender sus luchas cotidianas, legitimar sus formas de habitar el mundo. En este sentido, no se busca integrar a las PcD a estructuras dadas, sino transformar las condiciones sociales que producen exclusión.

Más que apoyar el acceso a un empleo, el acompañamiento significa reconstruir lazos, fortalecer la confianza en sí mismos y transformar la forma en que se mira a las PcD. En palabras de (Freire, 1970; Montero, 2004), acompañar es un acto de concientización: una invitación a mirar la realidad con esperanza y a creer en la posibilidad de cambiarla.

Lo expresado por los cuatro actores, evidencia que el acompañamiento es un proceso de mutuo aprendizaje, donde acompañantes y acompañados se transforman por medio del vínculo. La empresa reconoce que la inclusión laboral de PcD ha modificado sus formas de relacionarse y comprender la diversidad, lo que muestra que los procesos inclusivos no solo benefician a las PcD, sino que resignifican las prácticas organizacionales.

Asimismo, el acompañamiento familiar se muestra como una figura afectiva y de sostenimiento emocional que valida las experiencias de las PcD sin eliminar su autonomía e independencia. La familia se convierte en coautora del proceso, lo que desestructura la idea de que la discapacidad es una dependencia permanente.

Por ello, se plantea también que, desde la psicología comunitaria y de la liberación el acompañamiento psicosocial se entiende como una práctica de humanización, un proceso en el que se reconoce al otro como alguien con historia, con voz y con la capacidad de transformar su entorno. En este sentido, acompañar es caminar junto a las personas, no desde el poder o la asistencia, sino desde la solidaridad y la construcción colectiva de una vida más digna y libre. Es importante pensar entonces, que, los procesos de inclusión laboral para PcD dentro de la ruta son más humanizantes pues no se dimensionan desde posturas individualistas, técnicas y de superproducción sino desde sus capacidades y del reconocimiento social.

En las conversaciones con los participantes, se hallan unas coincidencias que establecen que el acompañamiento es una acción indispensable para los procesos de inclusión pues permite comprender diferentes asuntos que son directamente proporcionales con la vinculación laboral; y no es para menos, este acompañamiento es sin duda una apuesta transformadora de las relaciones sociales que se establecen a partir de los procesos de inclusión, que promueve participación, autonomía y equidad en los entornos laborales y sociales.

Finalmente, la recopilación obtenida a través de las voces de los participantes y la información epistemológica hallada en los textos lleva a considerar que el

acompañamiento en la ruta de inclusión laboral humaniza las prácticas, reconoce la autonomía, la independencia y las historias de las PcD, fortalece los vínculos afectivos y comunitarios, transmite confianza y seguridad emocional tanto a las familias, las PcD y las empresas, transforma los imaginarios sociales existentes alrededor de la inclusión y promueve acciones emancipadoras respecto a la inclusión laboral.

La inclusión laboral como proceso colectivo, se sustenta como hallazgo a partir de las afirmaciones brindadas por cada uno de los actores participantes del trabajo investigativo, pues en medio de las entrevistas se evidenció que las manifestaciones estaban dadas en que los procesos inclusivos son colectivos y relacionales, y no dependen únicamente de los actores involucrados que siempre son: las familias, la institucionalidad, las PcD y ahora las empresas; sino también la sociedad en general, quienes conviven con la diversidad, la cual está representada por la interacción cotidiana que se da en los múltiples espacios sociales. Por ello, se hace referencia a cada una de las declaraciones que brindaron los actores:

Para la persona que habla desde la institucionalidad: “Desde el inicio quisimos que las PcD fueran protagonistas del proceso, no beneficiarios. Ellos participaron, opinaban, proponían ideas y acompañaban en las jornadas de sensibilización”.

Para quien se refiere a la experiencia desde el sector empresarial: “Las empresas han cambiado su forma de mirar la discapacidad; ahora se habla de capacidades no de limitaciones”.

La PcD manifiesta: “Yo ahora puedo ayudar en la casa, comprar mis cosas y tomar decisiones. Siento que tengo una vida diferente”.

Y, su madre como representante de la familia: “Como familia hemos aprendido a soltar, a dejar que él decida, que se mueva sola. Uno no es para encerrarlos, sino para acompañarlos”.

Estos enunciados permiten comprender que la inclusión laboral no es un proceso individual, sino colectivo, relacional y situado, donde se transforman imaginarios, prácticas y vínculos sociales.

La inclusión laboral, como lo evidencian los discursos, se configura como un proceso colectivo que reconoce la diversidad desde los aportes sociales, políticos y culturales que pueden hacerse a los diferentes entornos, lo que legitima su quehacer y pone al sujeto desde un lugar de derechos y de dignidad.

Los procesos inclusivos son también multidimensionales, y por ello, los actores coinciden en que la inclusión laboral implica corresponsabilidad en la que se estima la participación de diferentes actores para buscar propuestas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y la participación de las PcD.

En diferentes escenarios sociales, institucionales y productivos se ha puesto en conversación la inclusión laboral para las PcD, que busca eliminar los sesgos. Es así, como la deconstrucción de los discursos que limitan y clasifican a las PcD como no productivas han posibilitado que se tengan unas nuevas miradas a los procesos de inclusión laboral, quienes a través de un trabajo digno han tenido cambios significativos en los diferentes entornos de participación. En relación con la idea anterior, es importante comprender que la tenencia de un trabajo es un factor que faculta al individuo de inmiscuirse en un contexto comunitario, integrarse socialmente, aumentar su autoestima y una percepción valiosa de sí mismo. Así pues, la falta de oportunidades laborales para las PcD se traduce en inequidad y en la tenencia de empleos informales que no suplen las necesidades básicas que requiere una persona para tener una adecuada calidad de vida.

Se trata entonces de entender que las dinámicas sociales, políticas, familiares, culturales y económicas que son múltiples y cambiantes, son también necesarias para comprender y gestar nuevas narrativas sociales desligadas a los discursos que enmarcan a las PcD desde posturas que segregan y excluyen a la población. Por ejemplo, como se evidencia en El Carmen de Viboral, las prácticas inclusivas instauradas han tomado tanta fuerza que se ha gestado un reconocimiento social a las PcD como sujetos de derechos, lo que demuestra que, en los procesos de inclusión, no solamente participan las PcD, las familias, las empresas y/o la institucionalidad sino también la sociedad civil que indirectamente es acogida e impactada por este tipo de acciones.

Desde esta perspectiva, el acompañamiento psicosocial se muestra como una práctica dialógica, adaptativa y afectiva que orienta el proceso sin imponerlo. No se trata de tener un manual rígido, sino de estar con el otro en su experiencia, reconociendo su historia, sus vivencias y necesidades.

Finalmente, y como se ha manifestado en el análisis precedente, existen diferentes **formas de contribuir al acompañamiento psicosocial, esto como una categoría emergente**, donde las posturas de los actores participantes, se encuadran en espacios de escucha, orientación, fortalecimiento de confianza, mediación, sensibilización interna y otras que suscitan la implementación efectiva de la ruta que permiten la preparación de los entornos laborales y sostenibilidad en el proceso de vinculación.

El acompañamiento dentro de la ruta de inclusión laboral, según lo manifestado por la institucionalidad y las PcD, ha sido un proceso construido de manera permanente, tejido desde la experiencia y la relación con las personas. Los relatos de los actores evidencian que el acompañamiento en la ruta de inclusión laboral ha sido una práctica que se ajusta a las realidades, los aprendizajes y las necesidades de quienes participan, porque acompañar no se centra en aplicar una metodología establecida, sino en la construcción colectiva que se da en la interacción y en la manera de estar con el otro, en la que se entrelazan la escucha, la empatía y la confianza.

Las formas de poner en marcha el acompañamiento, también muestra una transformación de quienes acompañan. De hecho, la institucionalidad y el sector empresarial expresan que el vínculo con las PcD les permitió revisar sus propias prácticas y concepciones sobre la inclusión, pues el acompañamiento se convirtió en un espacio de aprendizaje mutuo, donde ambos: acompañante y acompañado, se transforman.

Por último, es conveniente acotar que los procesos inclusivos que producen resultados exitosos y humanizados son una construcción colectiva que emerge de la corresponsabilidad social y del acompañamiento cercano que se fundamenta en

la confianza y en el reconocimiento del otro, como humano, con proyecciones y habilidades.

## **Discusión y conclusiones**

La ruta de inclusión laboral en El Carmen de Viboral invita a reflexionar de una forma crítica sobre la realidad en cuanto a la diversidad de mecanismos de exclusión que viven las PcD. Estas maneras datan desde el infantilismo hasta la discriminación sutil; es por ello que, el acompañamiento psicosocial, entendido como un proceso integral además de transformador, debe asumirse como un compromiso de ética profesional que visibiliza y da nombre a estas realidades moralmente opacadas, situación que provoca el estancamiento de cambios genuinos. Poder garantizar un acompañamiento implica partir desde una educación reflexiva, no desde una idea impositiva, sino desde la promoción del respeto, la empatía, y el fomento de la independencia.

En este sentido, el mayor reto se encuentra en poder brindar un apoyo sin sobreadaptar, es decir, sin opacar la decisión de la PcD. Esto, exige realizar una observación detallada de los actores involucrados (Familia, persona, comunidad, institucionalidad, empresa) para poder definir si responden a un auténtico acompañamiento o sí por el contrario limitan su participación por medio de formas de control. El reconocimiento de los logros debe ir alineado bajo una perspectiva de justicia social y de derechos, evitando perpetuar la visión asistencialista en la que caen algunas narrativas de superación eso teniendo en cuenta también que en Colombia “por medio de la Ley 361 de 1997 se pretendió evitar la discriminación por motivos discapacidad” (Gómez Rúa; Medina Ruiz; Pérez Medina; López Arango 2020).

En este sentido se comprende que, desde las percepciones de los distintos actores participantes en la implementación de la ruta, el acompañamiento psicosocial emerge como parte de un dialogo horizontal abierto y constante que promueve actitudes liberadoras, que hacen visible cada una de las versiones u experiencias. Así, trasciende la gestión burocrática, facilitando la construcción de

los procesos sociales auténticos tomando como punto de partida las realidades de la región.

En lo esencial, el acompañamiento psicosocial actúa como un eje de articulación y transversalidad que no debe ser limitado erróneamente a un componente de asistencia emocional y afectiva, sino que por el contrario debe ser expandido hacia procesos que incluyan capacitación, formación y sensibilización, según Vidal E., R, et al (2013) la inserción de estos factores en el campo laboral de las PcD se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

Es de esta manera que la diversidad se reconoce como un valor que busca fomentar el empoderamiento, el reconocimiento, y la consciencia dentro del municipio del Carmen de Viboral, donde su múltiple riqueza cultural, social y comunitaria, representa una ventana de oportunidad para la consolidación de esta ruta de inclusión laboral, apoyada por las políticas públicas que, promoviendo el reconocimiento, ya que “la participación social está dada por las oportunidades que entregue el medio empresarial para que las personas con discapacidad se desenvuelvan” (Vidal E., R, et al, 2013).

Debe señalarse que los procesos de inclusión laboral de las PcD deben iniciar desde el acuerdo colectivo donde cada actor involucrado asuma un rol participativo que sustente el acompañamiento psicosocial, puesto que, las transformaciones sociales no dependen únicamente de las PcD, sino también de las formas en que la comunidad interactúa con ellas. De este modo el acompañamiento psicosocial desmonta sesgos todavía presentes dentro de los imaginarios sociales; la efectividad de este radica entonces en la creación de vínculos basados en la confianza donde se perciba la diversidad personal como una oportunidad no una amenaza.

Por último, es conveniente acotar que los distintos significados que se le atribuyen

al acompañamiento psicosocial por los diferentes actores involucrados deben desarrollarse de forma constante, participativa y activa de forma tal que estos aspectos al replantearse generen acciones transformadoras, y que así la inclusión laboral de las PcD no sea reducida a tecnicismos administrativos y legislativos, sino que, incorpore dimensiones moral y éticamente humanizadas que posibiliten el avance en conjunto de acciones de cambio verdadero. De esta forma podrán formarse comunidades más justas y equitativas que realmente favorezcan la inclusión de todas las personas.

## Referencias

Agredo Silva, V., & Montenegro Martínez, G. (2022). *Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: Alternativas desde la inclusión laboral*. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147–168.

<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>

Aguirre, J., & Jaramillo, L. (2013). Tesis de la carga teórica de la observación y constructivismo. *Cinta de Moebio*, 47, 74-82. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2013000200002>

Alvis, A. (2009). *Aproximación teórica a la intervención psicosocial*. *Poiésis: Revista Electrónica de la Psicología Social FUNLAM*.

<https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/poiesis/article/view/189/178>

Arcos, J., Martínez, L., & Restrepo, J. (2018). *Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), e-5115. Universidad Libre.

[http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/index](http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index)

Blanco, A., & Valera, S. (2007). *Los fundamentos de la intervención psicosocial* (p. 8). Pearson Educación.

<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4cd5f06c868876d9423787e65f95adfa44997694.pdf#page=8>

Barrero, E. (2015). *Psicología de la liberación, del discurso encantador a la praxis liberadora*.

[http://www.alfepsi.org/wpcontent/uploads/2015/07/PSICOLOGIA\\_DE\\_LA\\_LIBERACION.pdf](http://www.alfepsi.org/wpcontent/uploads/2015/07/PSICOLOGIA_DE_LA_LIBERACION.pdf)

Constitución Política de Colombia. (1991, 1 de julio). *Artículos 25, 53, 43, 44 y 13*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. *Revista historia de la educación latinoamericana*. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>.

García, B., González, S., Quiroz, A., & Velásquez, A. (2002). *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*. Fondo Editorial Fundación Universitaria Luis Amigó.

Gómez Rúa, N. Pérez Medina, A. López Arango, D. Medina Ruiz, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de la inclusión en Colombia. Universidad CES. Revista Scielo.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192020000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000200003)

Gómez Flores, G (2012). Metodología de investigación de las ciencias sociales. U.N.A.M.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67–84.

Martelli, M. M. (2019). Las personas con discapacidad: ¿Los desempleados forzosos del capitalismo global? *Derechos en Acción*, 10(10), 248.

<https://doi.org/10.24215/25251678e248>

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17–32.

Medina, M. V., Layne, B., Galeano, M., & Lozada, C. (2007). Lo psicosocial desde una perspectiva holística. *Revista Tendencia & Retos*, 12, 177–189.

Ministerio de Salud y Protección Social [MINSALUD]. (2020). *Boletines poblacionales en Colombia* (p. 4).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/comparativo-poblaciones.pdf>

Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria: Desarrollo, conceptos y procesos*. Paidós.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014–2017*. <https://goo.gl/ZaRriE>

Rico, D. G. (2008). *Apuntes sobre la metodología de la investigación* (N.º 8, pp. 5–

13). Universidad Pedagógica de Durango.

Rodas, M., Andrés-Romer, M., & Bolívar, D. (2023). Proyecto de inserción laboral inclusivo: Formulación de su gestión organizacional. *Revista Retos*, 24, 368–384.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>

Sánchez, A., Echeverri, M., & Cruz, J. (2023). De la intervención al acompañamiento psicosocial: Reflexiones desde el enfoque psicosocial. En *Diálogos sobre la intervención y el acompañamiento psicosocial: Entre la experiencia de CASMCUNAD y otros proyectos de mediación institucional* (pp. 152–174). Sello Editorial UNAD.

Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. ARFO.

<https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>

Solórzano, J. L. V. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: Análisis teórico. *Mundo Recursivo, Revista Científica*, 3(1), 2–24.

Villa, J. (2012). La acción y el enfoque psicosocial de la intervención en contextos sociales: ¿Podemos pasar de la moda a la precisión teórica, epistemológica y metodológica? *El Ágora U.S.B.*, 12(2).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312012000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312012000200005)

Vidal E., R., Cornejo V., C., & Arroyo H., L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93-

102. <https://revistace.ucm.cl/article/view/273>