

¿Qué tan informados están los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional?

Andrés Felipe Castañeda Úsuga¹

Anyi Banesa Cristancho Toro²

Natalia Pérez García³

Betsy Zea Moreno⁴

Asesora: Sandra Isabel Mejía Zapata⁵

Resumen:

Objetivo: Reconocer los aspectos relevantes para la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional en las organizaciones. **Materiales y Métodos:** se realizó un estudio cualitativo con enfoque fenomenológico, partiendo de la temática seleccionada se inició el rastreo de antecedentes teóricos y de punta los cuales fueron sistematizados por medio del programa ATLAS.ti. El instrumento que se aplicó fueron las entrevistas a profundidad, para ello se seleccionaron a dos empleadores que contratan y a dos que no contratan personas con diversidad funcional en la ciudad de Medellín. **Resultados:** Se encontró desconocimiento generalizado por parte de las empresas que no contratan personas con diversidad funcional, sobre los beneficios que se les concede legalmente por ello; en las empresas que sí incluyen laboralmente a estas personas, se puede evidenciar una adaptación libre de estereotipos y prejuicios. **Conclusiones:** la

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

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

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

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

⁵ Magister docente del programa de Psicología, asesora trabajo de grado, Universidad Católica Luis Amigo
Contacto: sandra.mejiaza@amigo.edu.co



contratación de personas con diversidad funcional no sólo trae beneficios tributarios para las empresas, además trae consigo un aporte significativo al desarrollo integral de la organización. Se requiere fomentar la conciencia en las organizaciones que no incluyan laboralmente esta población, derogando las concepciones míticas que al respecto se tiene.

Palabras clave: Diversidad funcional, empleadores, inclusión laboral, capacidades.

Abstract:

Objective: Recognize the relevant aspects for the people laboral inclusion with functional diversity with the organizations. Methods and Materials: a qualitative objective with phenomenological focus was developed, starting from a selected thematic a tracking of the theoretic background and tip started witch were systematized through ATLAS.ti program. The instrument used were the interviews in deep, to develop this were selected two employees that hire and two person with functional diversity in Medellin city. Results: A generalized unknowledge was found from the companies that do not hire people with functional diversity, about the benefits that are legally granted for that; in the companies that include laboriously these people it can be evidenced a free adaptation of stereotypes and prejudgments. Conclusion: Hiring people with functional diversity not only brings tributary benefits for companies, although brings a significant input to the integral development of the organization, It is required to foment the organization conscience between the organizations that do not include laboriously these population, repealing the mythical conceptions about it.

Key words: Functional diversity, employer, laboral inclusion, skills

Introducción

En Colombia hay una parte significativa de la población con discapacidad o diversidad funcional (como se nombrará en adelante), a la fecha según el Registro para la localización de las personas con discapacidad (RLCPD, 2017) se cuenta con 3.976.120 personas en esta condición, lo que equivale al 2,6 % de la población colombiana. Las



personas con diversidad funcional enfrentan día a día diferentes obstáculos impuestos por la sociedad, dando lugar a una marcada desigualdad; una de las más visibles tiene que ver con el pertenecer al mundo laboral, donde en muchos casos a pesar de tener las mismas capacidades para un puesto de trabajo que las personas convencionales y estableciendo algunos ajustes (apoyos) necesarios para el desarrollo de sus actividades dentro de la organización, no son contratadas por las empresas. Lo anterior se constituye como una barrera social que hace aún más difícil la empleabilidad de las personas con diversidad funcional.

La discapacidad es definida como alguna dificultad física o mental que le imposibilita a la persona su desarrollo normal en la vida cotidiana, este término ha venido evolucionando a través de los años, ya que se le considera según la CIF en Lobato (2009), como un

Término "paraguas" que se utiliza para referirse a los déficits, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Denota los aspectos negativos de la interacción entre la persona con una alteración de la salud y su entorno, factores contextuales y ambientales. (párr. 14)

Se hace referencia desde esta visión a que pueden ser clasificadas como incapaces y llegar a ser discriminadas por su condición *limitante*; por lo anterior el Foro de vida independiente (2009) introdujo un término para nombrar este colectivo como *Personas con diversidad funcional*, que desde el punto de vista biofísico son diferentes a los demás, y gracias al entorno, las actividades diarias no son realizadas de igual forma, sin que esto pueda afectar su integridad, en tanto su valía y participación social no depende de ello. La diversidad funcional no alude tan solo a un cambio terminológico, es un modelo que pretende algunas reivindicaciones en materia de derechos para esta población, acuñando nuevas nociones y maneras de ver este grupo de personas que han sido desvalorizadas socioculturalmente.

Según la Ley 361 de 1997 los tabúes y mitos sociales que se tienen frente a esta población son los que también hacen difícil la iniciativa de vinculación laboral, así como



la tarea que emprenden algunas organizaciones de inclusión laboral; estos pensamientos estereotipados hacen difícil dar un valor a las personas con diversidad funcional en las empresas como lo afirma (Sesé, A., & Carrizosa, J,2014) , las creencias y los mitos han sido una de las grandes barreras para las empresas que no contratan la población con diversidad funcional porque consideran que esta puede obstaculizar la productividad o quizás no puedan aportar en las empresas. Esto termina por afianzar el imaginario social, incrementando la marginación y exclusión asociadas a las capacidades que se les otorga, desde esta visión.

Por otro lado, teniendo en cuenta los antecedentes de la problemática en cuestión se dice que “el acceso al mercado laboral por parte de las personas con diversidad funcional no está exento de dificultades. Aún hoy persisten barreras que sociedad y empresa deben superar como son los estereotipos o prejuicios hacia las personas con capacidades diferentes” (Sesé, A., & Carrizosa, J. 2014 p.65). Lo que pretende subrayar esta investigación, es la escasa oportunidad de empleo que hay para las personas con diversidad funcional en Colombia y en el caso particular en Medellín, dificultando el acceso al mundo laboral y las oportunidades que de este se derivan, en tanto son muchas las empresas que teniendo la posibilidad de contratarlas, no lo hacen apoyados en el imaginario sobre ellas y el desconocimiento de la política pública que las avala.

Metodología

Diseño y lugar de estudio.

Para esta investigación se realizó un estudio cualitativo, que de acuerdo con Galeano (2011) “es más que un conjunto de técnicas para recoger datos: es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales” (p.16). El enfoque implementado fue el fenomenológico. Con respecto a la temporalidad del estudio, este se ubica entre agosto de 2017 a mayo de 2018, para ello se aplicaron entrevistas en profundidad a cuatro directivos y/o personas encargadas del proceso de contratación en las empresas, las mismas están ubicadas en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá,

los criterios a tener en cuenta para la investigación son: que dos de ellas contratan a personas con diversidad funcional y las otras dos no lo hacen.

Población.

Como se menciona anteriormente se trabajó con cuatro empresas, las cuales cumplen la función de informantes, la empresa uno es una entidad de naturaleza privada, es un estudio de diseño gráfico donde el equipo creativo está conformado por personas con diversidad funcional cognitiva (es de mencionar que ellos no tienen la formación específica en diseño gráfico, sin embargo reciben formación general, escritura e ilustración) ellos se articulan en conjunto con estudiantes de diseño, diseñadores, ilustradores y directores de arte; la segunda compañía es una gran superficie de naturaleza privada, es un almacén de cadena que comercializa productos como alimentos, textiles, electrodomésticos, entre otros; en ella las personas con diversidad funcional se incorporan a las áreas administrativa y operativa. La tercera es una compañía privada que brinda servicios y productos, es especializada en procesos litográficos, papelería y centros de copiado. Y la última y cuarta empresa privada es una envasadora y distribuidora de agua y bebidas. Las dos anteriores no contratan personas en esta condición.

A dichas empresas se les informó previamente que se les realizaría una entrevista en profundidad teniendo en cuenta las políticas de las organizaciones; la misma se aplicó en el entorno de las empresas y su administración fue respaldada por el protocolo de consentimiento informado ya que establece formalidad en los aspectos éticos y confidenciales por parte de los investigadores.

Instrumento.

El instrumento utilizado para la recolección de la información fue la entrevista abierta a profundidad, definida por Sandoval (1996) como una serie de encuentros que permiten ampliar la información de las personas privilegiando sus significados y dejando de lado los sesgos que como entrevistador se pueda tener. Para la realización de las entrevistas, en las preguntas se tienen en cuenta tres aspectos relevantes: preguntas generales de caracterización, preguntas específicas sobre la contratación de las personas

con diversidad funcional y sobre las razones para la no contratación de esta población. Asimismo, se agrupan en algunos tópicos tales como:

- Cuatro de las preguntas estaban orientadas a la **inclusión laboral**
- Cuatro preguntas que orientan a eso **beneficios** derivados de la contratación de esta población
- Dos preguntas que apuntan a esos **mitos y creencias** que aún se mantienen en las empresas
- Dos preguntas que indagan qué **políticas** manejan las empresas a la hora de realizar las contrataciones.

Análisis de los datos.

Para la investigación se inició con un rastreo teórico y antecedentes de punta en bases de datos como Digitalia, Scielo, Redalyc, entre otras; posteriormente se procedió a codificar la información obtenida por medio del programa Atlas. Ti, lo que permitió establecer categorías iniciales para la investigación; se aplicó la entrevista abierta a profundidad teniendo en cuenta la opinión y el conocimiento de las empresas frente al tema y sus criterios para la contratación y no contratación de estas personas, las entrevistas también son sistematizadas en el programa; a partir de esto se establecieron las categorías emergentes para obtener los resultados. Por último, se trabajó con tres tipos de matrices: analítica que permitió la panorámica de la información, matriz de resultados que estableció el contraste con los antecedentes y por último matriz asociacionista que dio lugar a la configuración de relaciones categoriales.

Categorías

Significados, más allá de lo visible.

La concepción de discapacidad a través del tiempo ha tenido tres modelos explicativos de reconocimiento global, dando lugar a diferentes concepciones y por tanto implicaciones sociales para esta población, Palacios y Romañach (2005) identifican un primer modelo que es el de *prescindencia*, el cual ubica la persona como un carga para la sociedad ya que tiene una connotación religiosa; el segundo modelo es el *rehabilitador*



donde la persona considerada como enferma aporta a la comunidad si es normalizado desde lo médico con posibilidades de la aceptación social; por último está el modelo *social* el cual incluye el respeto y el valor por la vida de los que tiene una condición diferente a la de los demás, pero siempre bajo la opresión que se vive en una sociedad; sigue siendo un problema, pero puesto en el ambiente. El movimiento de vida independiente, que surge en España en el 2005 establece un cambio significativo para las personas con diversidad funcional, ya que, en oposición al modelo rehabilitador, establece una filosofía donde las personas con diversidad funcional pueden aportar positivamente a la sociedad y tener autonomía, sin ser discriminados, bajo el derecho a decidir libremente sobre su vida para obtener igualdad de oportunidades y participación.

Las personas con diversidad funcional han sido tradicionalmente olvidadas, marginadas y discriminadas socialmente, han sido sujetas a una concepción *degradante* de la cual ha sido complejo salir, incluso la misma forma de nombrarlas bajo el término de discapacitadas, el cual inscribe y determina la valía social tanto de hombres y mujeres que de nacimiento o adquirida poseen una afectación en sus funcionamientos (biología). Frente al uso del término diversidad funcional, el informante expresa: “No, lo uso, ni lo quiero usar tampoco, porque son términos complicados y obedecen a las etiquetas, son etiquetas, nombres que nos ponemos a todos”. (E1, 2018).

De vuelta al lenguaje peyorativo, las etiquetas con las que han sido nombrados históricamente permite que aparezcan frente al colectivo social como distintas en comparación a las demás personas, en tanto se les atribuye una incapacidad generalizada para funcionar como las personas convencionales: sin embargo, la diferencia en su estilo de vida, el manejo de las rutinas diarias y la vida cotidiana en general, radica en el desarrollo de capacidades diversas, que permiten realizar las mismas funciones, pero de manera distinta. Esto puede reconocerse en el testimonio del informante cuando menciona que las personas con diversidad funcional:

Son personas que tienen características diferentes o que tienen otras características, por ejemplo, una persona invidente lo es físicamente, pero sus otros sentidos tienen mayores capacidades, hay personas que tiene por



ejemplo discapacidad cognitiva y sin embargo desarrollan y tienen otros dones o competencias que lo hacen ser maravillosos (E1, 2018).

La noción de capacidades propuesta por Amartya Sen en Arrieta reconoce que “es preciso atender a las grandes diferencias entre los individuos y preguntarse por las oportunidades reales o capacidades que tienen de convertir los bienes primarios en funcionamientos que consideran valiosos”. Estas capacidades pueden ser potencializadas mediante los apoyos necesarios para llevar las actividades del día a día, lo que garantiza el proceso de adaptación, en este caso a la empleabilidad, permitiendo desarrollar la autonomía extrínseca, de otro lado, con o sin apoyos, tienen la absoluta posibilidad de pensar y decidir por sí mismos logrando una autonomía intrínseca. El aporte principal al modelo de la diversidad funcional tanto de Sen como de Nussbaum tiene como eje central, la libertad como un deber fundamental para que las personas puedan acceder y realizar sus propios objetivos de vida, de este modo refiere “*las capacidades individuales: físicas, intelectuales y morales que tiene una persona a su disposición para realizar las actividades que le son valiosas*”. Arrieta (2009).

En el tema específico de la empleabilidad para las personas con diversidad funcional el modelo plantea la necesidad de implementar los apoyos, los cuales implican según Verdugo (2001) disponer de los ajustes específicos sociales, materiales, infraestructurales, entre otros, que permitan la adaptación a los entornos y en condiciones igualitarias para la población de referencia, en tanto tienen funcionamientos diferentes, sin embargo los apoyos disponibles logran el pleno desarrollo de sus capacidades.

Como se mencionó al inicio de este artículo, el modelo de la diversidad funcional permite implementar un término positivo y amplio trascendiendo definiciones que limitan a las personas en esta condición e incluyendo en su concepción el eje fundamental de la dignidad, aspecto constitutivo de lo humano que garantiza el disfrute de los derechos tal como lo establece la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948) “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia” (p.5). Sin duda alguna no es un asunto de concesión, es intrínseco de lo humano.



Si bien la diversidad funcional presenta algunas tipologías a saber cómo lo menciona el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) son: *mental o intelectual*, donde hay una disminución en las habilidades cognitivas de la persona; *físicas*, presentando una afectación en sus habilidades motoras; *sensoriales* con afectaciones en audición, visión entre otras; por último, *psíquicas* dando cuenta de alteraciones a nivel del comportamiento (p.13). Es claro también que el modelo de la diversidad funcional no enfatiza en la afectación de uno u otro aspecto, sino en el desarrollo de las capacidades diferentes que le proveen una gama de oportunidades y la participación en las esferas de lo humano.

De las dimensiones vulneradas para la población con diversidad funcional es el tema del empleo, en tanto todo ser humano necesita del trabajo no sólo en términos económicos sino a su vez para sentirse una persona útil, funcional e independiente en el mundo. Se estima además el impacto significativo que tienen factores como la escasez de empleo en Colombia, lo que dificulta aún más el acceso a un empleo para este colectivo, marcando una brecha significativa con las personas sin diversidad funcional. Según el ministerio de Salud y Protección Social en el 2013, en Colombia se contrata en su mayoría la población con diversidad funcional para acceder a alivios tributarios, “solo el 16.6% de estas personas que se encuentran en edad para trabajar, están vinculados laboralmente, de esta cifra únicamente el 2.5% recibe un salario mínimo legal vigente, destacándose que el 91% de las personas en situación de discapacidad al corte de las estadísticas (2010), tenían un nivel de ingresos que no supera el valor de un salario mínimo legal vigente” (Peña & Durán, 2016).

Son muy pocas las empresas que han superado los mitos y los prejuicios hacia las personas con capacidades diferentes, permitiendo credibilidad en las habilidades que ellos tienen para el empleo, además la mayoría de esta población queda por fuera del mercado laboral lidiando no sólo con sus problemas económicos sino emocionales. Esto se puede ver reflejado en una de las entrevistas donde el empleador respondió al respecto:

Es súper importante la inclusión, obviamente hablo desde mi punto de vista como diseñador y de la empresa, obviamente como he entrado en el



mundo de estos chicos con estas “capacidades diferentes”, pienso que las empresas deberían dar más oportunidades, dar a conocer... dar la oportunidad a esas personas que muestren lo que saben hacer, porque doy fe que son muy buenos, deberían tenerlos más, le puedo decir tranquilamente a un empresario “pruébelo, que a mí me ha funcionado muy bien y sé que le funciona a muchas personas también (E1, 2018).

Para Munuera (2015) citando a Rubio (1999) “Es necesario transformar el discurso del miedo que impide la empleabilidad de una persona con discapacidad, a la que se asocia con la generación de problemas, a fin de lograr su normalización” (p.169). Para que estas personas puedan aportar desde sus capacidades para el empleo, se debe romper con los estigmas que han cargado, asumirlas como parte activa de la sociedad y generar credibilidad y por ende oportunidades, en tanto “las personas con algún tipo de discapacidad, vinculadas laboralmente también son agentes de compromisos, deberes y derechos laborales”. (Peña & Duran, 2015).

Beneficios para los empleadores como una contribución a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional.

Partiendo de lo expresado por las empresas, se logra destacar varios aspectos como lo son: los beneficios tributarios, los beneficios asociados a la empresa y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Beneficios tributarios. Por medio de las entrevistas realizadas a las empresas, se dio a conocer que los empresarios tienen conocimiento acerca de la existencia de los beneficios tributarios para las organizaciones que contratan personas con diversidad funcional, estos beneficios pueden ser descritos según González (2012), como “Incentivos que son otorgados por el Estado a los empresarios como una herramienta que ayude al crecimiento y desarrollo del país y a conseguir objetivos económicos y sociales, que apunten a una mejor calidad de vida de la población en general”. Sin embargo, si bien saben de su existencia, hay un gran desconocimiento por parte de las empresas ya que no los identifican con detalle, al respecto uno de los informantes expresa: “Los he escuchado,

más no tengo claridad de cuánto es el descuento o qué tipo de beneficios y dónde se registran”. (E3, 2018)

Se percibe de entrada el notorio desconocimiento del tema por parte de los empleadores, considerando que la información se encuentra a disposición, en diversos medios para dichas entidades por parte del Estado, lo anterior conlleva a la escasez de oportunidades de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional, a partir de tales beneficios, propiciando como consecuencia que se asuma menor compromiso social por parte de las empresas.

Las leyes que componen los beneficios tributarios son la Ley 361 de 1997 artículo 24: “Las garantías que tendrán los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación en situación de discapacidad” (p. 7) y la Ley 361 de 1997. Artículo 31:

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación en situación de discapacidad, mientras esta subsista (p. 9).

También existen beneficios que sólo aplican en Medellín, que son los beneficios regionales: Acuerdo 50 de 1997 donde los contribuyentes de Industria y Comercio que den empleo a personas con diversidad funcional y que residan en Medellín, podrán descontar de la base gravable anual el 200% de los pagos laborales en el año gravable. Puede evidenciarse la existencia y especificidad en materia de políticas que garanticen la vinculación laboral de personas con diversidad funcional.

Otros beneficios para las empresas. La vinculación laboral de personas con diversidad funcional, trae para la empresa más beneficios que sólo los tributarios, como lo menciona Pacto de Productividad (s.f) en su página “Cuando se adelantan buenas



prácticas de inclusión laboral de este grupo poblacional, se gestan beneficios relacionados con la productividad, el clima laboral, el posicionamiento de la empresa frente a su entorno social.”

Colorado Castillo, y otros, (2014,) mencionan que los beneficios más representativos que adquiere una organización después de la contratación de ésta población se pueden diferenciar en los siguientes apartados:

- “Mayor diversidad entre los aspirantes a un cargo” (p. 134), ya que las empresas que contratan la población, cuentan con un mercado laboral más amplio que cualquier otra empresa, ampliando el acceso y las oportunidades a las personas con diversidad funcional y con ello incrementando la pluralidad entre los aspirantes a un cargo.
- “Aprovechamiento del potencial de la persona con discapacidad” (p. 134). Un ejemplo para describir este aspecto, se puede evidenciar en la entrevista realizada a uno de los informantes:

“Todo es cuestión de identificar en qué son fuertes las personas; obviamente ellos son muy buenos, pero hay que saber enrutarlos (guiarlos) como cualquier persona, un estudiante de cualquier facultad de la universidad, en cualquier universidad del país, puede ser muy bueno, pero si no hay una persona que le enrute y le dé canal a toda esa fuerza y a ese poder que tiene, queda un chico suelto, sin poder mostrar su talento, ¿qué es lo que hacemos nosotros? Los probamos, les damos la oportunidad de que ellos demuestren, los empoderamos y finalmente ya los enrutamos por cada uno de los lugares, ejemplo tengo seis chicos: uno es muy bueno en imagen entonces lo pongo a hacer imágenes, uno es muy bueno en tipografía entonces hace tipografía, otro es muy bueno en textos creativos entonces tiene textos creativos, entonces no es que todos los chicos funcionen igual, no, hay que identificar para qué son buenos y enrutarlos, entonces sí son muy buenos pero hay que saberlos dirigir” (E1, 2018).

Lo anterior permite reconocer que, en un proceso de empleabilidad, que se lleva de manera idónea, las personas con diversidad funcional cuentan con los apoyos necesarios para realizar su trabajo de una manera óptima, asimismo se identifica que el apoyo social es uno de los factores determinantes para el empleo de esta población.

- “Mejoramiento del clima organizacional, si el proceso se desarrolla de una forma pertinente” (p. 134). Los cambios dentro de las empresas generan rechazo y un inadecuado clima laboral, por eso un proceso de inserción laboral para las personas con diversidad funcional debe realizarse de manera planificada, involucrando las personas convencionales para aproximarlas a la población y permitir el desarrollo de vínculos e interacciones que contribuyan al clima de la empresa, así como lo menciona el empleador:

Yo creo que al principio habría algo de repulsión o recelo del personal que ya esté, después habría tremenda mejora dentro del clima laboral porque el tema de inclusión los va a hacer a ellos sacudirse, entonces creo que sería mucho más el tema positivo (E4, 2018).

- “Mayor coherencia entre las prácticas del área de gestión humana, y entre éstas y las necesidades y potencialidades de las personas con discapacidad” (p.134). Es frecuente encontrar empresas que manejan una *doble moral*, ya que, si bien en los estatutos empresariales se habla de inclusión, esta no es llevada a la práctica, en su mayoría por el tema de las adecuaciones: sin embargo, cuando se tiene personas con diversidad funcional dentro de la organización, se evidencia el paso de la inclusión en papel a la realidad, permitiendo que se lleven a cabo los objetivos planteados en las áreas de gestión humana en las empresas.

Contratar personas con diversidad funcional trae un sin número de beneficios significativos para las empresas, en los que se pueden incluir el sentido de pertenencia, el cual se incrementa por parte de los empleados a la organización, en tanto una persona que



no ha tenido trabajo por sus capacidades *diferentes* suele apreciar significativamente su trabajo y la oportunidad que le brindan para crecer a nivel personal. Para la organización también trae consigo un mayor reconocimiento por parte de los empleados y de la sociedad, como una empresa comprometida socialmente. La sostenibilidad empresarial es uno de los beneficios que más se destaca, ya que muchas de las ventajas que se tiene al contratar a personas con diversidad funcional se dan a largo plazo como lo refiere López Velásquez, y otros (2017):

Para el logro de tal propósito, sostenible en el tiempo, es deseable que las organizaciones contemplen y evalúen las capacidades y habilidades o destrezas de las personas con discapacidad, en consideración a que tienen potencialidades que aún no son valoradas en el mundo del trabajo por razones de etnocentrismo inflexible, estereotipos negativos y prejuicios, lo cual impide una visión real de sus fortalezas y debilidades (p. 38).

La sostenibilidad no se da por sí sola; va de la mano de una adecuada gestión de la diversidad

Si se pretende ser sostenible, el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad debe necesariamente atravesar unas etapas asociadas a la gestión de la diversidad que, en efecto, garanticen la sostenibilidad. Ellas son el diagnóstico, la planificación, la formación, la comunicación, el seguimiento y la evaluación (López Velásquez, y otros, 2017, p. 23).

Por último, están las ventajas competitivas, puesto que todos los beneficios se convierten, a su vez, en motivos para que esto suceda; algunas de ellas son

La reducción de costos (disminuyendo la rotación y el ausentismo), la selección y retención de talento (a través de la publicidad positiva de las políticas de diversidad), el marketing (responder mejor a un mercado diverso a través de una fuerza laboral diversa), la innovación y solución de problemas (equipos heterogéneos para fomentar la creatividad) y la



flexibilización organizacional (para adaptarse a los cambios por el bilingüismo, la biculturalidad y políticas más incluyentes) (Colorado Castillo, y otros, 2014, p.78)

Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Como complemento a los anteriores beneficios, también se tuvo en cuenta la responsabilidad social que deberían adquirir todas y cada una de las empresas en pro de la comunidad; es responsabilidad social y ética para las empresas propiciar condiciones equitativas y justas en la generación de oportunidades de participación contribuyendo a la mejora social. (Sesé, A., & Carrizosa, J. 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, se pueden destacar los siguientes beneficios con relación a la responsabilidad social que Colorado Castillo, y otros, (2014), mencionan:

- Afecta positivamente el desarrollo social del país.
- Genera una sociedad que reconoce la diversidad y permite espacios para su visibilización, ya que las personas con y sin discapacidad interactúan en un mismo espacio.
- Un incremento en el producto interno bruto, al tener más personas en situación de pleno empleo. Una persona trabajando, genera ingresos para sí mismo, su familia y para el mismo mercado (p.135)

Se resalta la importancia de la gestión de estos beneficios, en tanto las empresas no sólo adquieren de tipo tributario, sino que también causan impacto social, generándose un doble beneficio, que consiste en el reconocimiento social por dicha gestión. De la responsabilidad social, se derivan elementos contundentes que permiten visibilizar el impacto social a partir de la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, posibilitando el alcance pleno de sus derechos, las oportunidades y garantizando la participación. Entre los aspectos que cumplen tal función se determinan:

Equidad. La equidad es un derecho en el que se viene trabajando enfáticamente, no sólo desde la vulnerabilidad a la que ha estado expuesta la población con diversidad



funcional, sino en todas las situaciones que contemplen la desigualdad que se vive actualmente en ámbitos como: político, social, religioso, entre otras. También se puede decir que la equidad parte desde una mirada integral al ser humano, lo que por derecho debe ascender en lo laboral sin tener en cuenta cuán diversos sean, fomentando así el desarrollo digno de estas personas, con oportunidades, e inclusión de tal población cómo lo dice (Colorado Castillo, y otros, 2014, p.43).

Como deber de las empresas y derechos de la población en cuestión es imprescindible tener claro qué beneficios los acoge a ambos, para que la norma tenga una buena ejecución y que haya un buen ambiente laboral. El artículo 27 de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), en Colorado Castillo, y otros, (2014, p. 110) señala que “debe existir un trabajo en igualdad de condiciones para todas las personas (...) y por lo tanto no debe haber un salario inferior (...) para las personas con discapacidad y sus prestaciones sociales tampoco serán distintas”.

“es exactamente igual que cualquier empleado, si es un cajero gana igual que otro cajero, si es empacador gana igual, aquí en esa inclusión no hay diferencia y tienen todos los derechos como cualquier otro empleado... es como te digo, depende del perfil que necesitemos y las condiciones de esta persona, que pasen los filtros que la compañía tiene independiente de su limitación” (E2, 2018).

Al dar las empresas la oportunidad de emplear personas con diversidad funcional, no quiere decir que su labor termine allí; también es brindarles todas las condiciones que merece como un empleado como cualquier otro que no posea una discapacidad, es decir, deben brindarles los mismos derechos, lo que le permite al empleado desarrollarse de manera independiente sin limitaciones y en igualdad de condiciones.

Oportunidades laborales. Así como lo menciona Sesé, A., & Carrizosa, J (2014), la integración laboral de personas con vulnerabilidad social, se incluyen como una de las gestiones que se amplían en el área de la RSE en las empresas. Son muchas de aquellas



gestiones las que promueven estrategias para facilitar la incorporación laboral de personas desempleadas, como mujeres o personas con diversidad funcional, nombrando algunos de estos colectivos. Como muestra de lo anterior, se cita el apartado de la entrevista realizada a uno de los empleadores:

Yo creo que todas las personas deberíamos de tener las mismas oportunidades, independiente si es con discapacidad, sin discapacidad, negrito, blanco, calvito, extranjero o local, campesino, lo que sea, pienso que todos los seres humanos en la vida necesitamos una oportunidad para demostrar lo que sabemos hacer, en éste caso nos enfocamos desde el principio en personas con síndrome de Down o autismo, no por la condición que tienen, sino por las capacidades que tienen espontáneas de hacer imágenes, básicamente (E1, 2018).

Lo que promueve la RSE, es que las organizaciones tomen conciencia social, brindando las oportunidades a las personas con diversidad funcional a partir de que las empresas no se queden en el propósito de querer contribuir, sino que lleven a cabo todas estas acciones en pro de dicha población.

La Política pública, Ley 1618 de 2013, normativa general para los derechos de las personas con diversidad funcional en Colombia.

Para empezar a hablar de políticas primero se debe de realizar una breve definición de lo que son las políticas públicas

La política pública hay que comprenderla como el resultado de una acción colectiva que se desarrolla en lo público y de una serie de transacciones políticas, en donde el gobierno ya no tiene como único objetivo ejecutar lo planeado, sino también garantizar la coordinación y la cooperación de los actores clave. Lo anterior recalca dos elementos fundamentales del concepto: lo político y lo público (Melo, 2013).



De lo anterior se puede afirmar que las políticas públicas van dirigidas del gobierno hacía un público específico, en este caso serán las personas con diversidad funcional. Una de la normativas centrales es la ley 1618 de 2013 su objetivo es: “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad; en las entrevistas realizadas los empleadores no dan cuenta de la política para la contratación de las personas con diversidad funcional, desconociendo y en ocasiones vulnerando sus derechos, esto evidencia que en la praxis esta ley no se cumple o se hace parcialmente su implementación.

Las empresas que contratan personas con diversidad funcional están en el deber de realizar las adecuaciones que sean necesarias para que estas puedan adaptarse a su puesto de trabajo y a la vez que resulten eficaces para la organización, al respecto la ley 1618 del 2013 en el artículo 13 refiere:

Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que, por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.

Otro de los asuntos que se reconoce en materia de derechos para la población con diversidad funcional y que va más allá de las adaptaciones espaciales, hace referencia a las estrategias que posibiliten una remuneración económica de acuerdo a las labores que estas personas realicen en la organización; en tanto se encuentra que los salarios son inferiores a lo estipulado para la función que cumplan, comparativamente con las personas convencionales. Según Rodríguez (2012) “Los menores salarios de las personas

con discapacidad son un tema recurrente en los trabajos que analizan la relación entre discapacidad y mercado de trabajo” (p. 241).

Es así como la ley 1618 de 2013 en vigencia para Colombia, entra a determinar los aspectos generales, como: aspectos familiares y afectivos, sociales en materia de asistencia y la equidad en las oportunidades. Asimismo, garantizan el acceso a los derechos que subyacen a la vida cotidiana tales como: trabajo (artículo 13), la salud (artículo 10), la educación (artículo 11), acceso y accesibilidad (artículo 14), entre otros. La pretensión al realizar el recorrido por la ley en mención, se evidencia la existencia de las políticas que protegen la población con diversidad funcional, poniendo el acento en que muchos de los empleadores no tienen el conocimiento necesario o mínimo para poder garantizar y salvaguardar sus derechos.

Cabe señalar que la mayor parte de esta ley va direccionada hacia la protección de los derechos de las personas con diversidad funcional, pero es imperativo mencionar que, si bien la política es suficiente, en su mayoría está pensadas por personas convencionales, por tanto, se desconoce desde el mismo diseño, la participación del colectivo con diversidad funcional, el cual podría aportar significativamente a esta construcción. En contraste con lo anterior en España, país de origen del modelo de la diversidad funcional se reconoce el Foro de Vida Independiente establecido como:

Una agrupación ciudadana de más de 500 personas que lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades, los derechos y la vida digna de las personas con diversidad funcional (discapacidad)”. Muchos de sus miembros tienen diversidad funcional, y viven la realidad diaria de necesitar ayuda de otras personas para desarrollar sus vidas. Lo que tradicionalmente se conoce como “situación de dependencia (2016).

El colectivo de vida independiente vela por el cumplimiento de los derechos, la igualdad y una vida digna para las personas con diversidad funcional. De la misma forma hace referencia a la necesidad apremiante de restituir las concepciones y modelos que acerca de la discapacidad se han construido hasta ahora, dando lugar a posturas que



dignifiquen a las personas con diversidad funcional, comprendidos como sujetos con capacidades diferentes para llegar a los mismos fines y con derecho a las mismas oportunidades de participación social. Otra de las nociones que introduce el Foro es la autodeterminación, entendida como la capacidad para la propia elección sobre lo que quieren y como lo pueden lograr, generando autonomía a la persona con diversidad funcional, posibilitando una resignificación libre de estigmas y prejuicios.

Esto podrá lograrse a partir de políticas pensadas en consenso con la población con diversidad funcional, además que las mismas sean de efectivo cumplimiento, garantizando que el colectivo de personas con diversidad funcional pase del modelo asistencialista a un modelo de auto-determinación, por último el foro no se rehúsa a la ayuda de otras personas pero sin caer en los extremos, el paternalismo que desconoce al otro, sub-valorándolo o la exclusión, que invisibiliza su potencial y capacidades.

Discusión

La finalidad de esta investigación fue reconocer cuáles son los aspectos más relevantes que tienen las empresas a la hora de realizar el proceso de contratación, para lo cual fue determinante comprender las percepciones y narrativas de los empleadores frente a la inclusión laboral de esta población. Los aspectos trabajados en esta investigación fueron, las políticas, mitos, creencias, beneficios, entre otros asuntos, en algunas organizaciones de la ciudad de Medellín, Colombia. En ese sentido las entrevistas permiten ilustrar la información que determina los criterios a utilizar en la contratación de las personas con diversidad funcional.

Los empleadores aseguran que uno de los motivos para no contratar personas con diversidad funcional, es el desconocimiento que se tiene sobre los beneficios tanto tributarios, que adquieren por la vinculación laboral como otros beneficios que aportan internamente a las empresas; además de los mitos que existen sobre las capacidades que esta población tiene para cumplir algún tipo de labor dentro de las empresas,

determinando la necesidad inminente de un cambio en la mentalidad de los empleadores, en consonancia por lo establecido por Sesé, A., y Carrizosa, J. (2014).

Para este estudio se determina que los dos empleadores que sí contratan población con diversidad funcional, tienen un acercamiento a lo propuesto por el modelo, reconociendo las capacidades, los beneficios, las ventajas y desventajas que traen para la organización. Es de resaltar que contemplan un ejemplo sobresaliente en el tema de la inclusión laboral, visibilizando las competencias y aptitudes que éstas poseen, propiciando programas de formación para la cualificación de las mismas. Por lo tanto, es imperante que las empresas reconozcan las políticas para la inclusión de personas con diversidad funcional que permitan a los empleadores promover oportunidades y condiciones laborales dignificantes, permitiendo que éstas puedan acceder a un empleo y por ende tener una mejor calidad de vida. Así lo afirma García, Alix y Fernández (2005).

Las personas con diversidad funcional poseen limitaciones en sus funcionamientos, sin embargo no están impedidos para la realización de las mismas actividades, solo que requieren de apoyos (ajustes razonables) para realizarlas, quizás de forma diversa, lo que les permite ubicarse en una condición equitativa con relación a los demás, en coincidencia con (Sesé, A., & Carrizosa, J. 2014).

Las estadísticas acerca de la escasez de empleo en Colombia hacen aún más difícil la empleabilidad para las personas con diversidad funcional, es decir además de lo particularmente expuesto, en el caso de la población, se evidencia en el tema en general, una precariedad significativa como lo establece Arango y Posada (2006).

Por otro lado, no solo el tema laboral es una problemática para las personas con diversidad funcional, también sufren desventajas a nivel social, de la educación profesional, la inclusión en los diferentes procesos como la política y en el entorno de la participación social. Lo que muestra el riesgo de marginación como lo menciona López y Seco (2005).



Se puede afirmar que las empresas que sí contratan personas con diversidad funcional promueven una justicia organizacional ya que los métodos de los de aprendizaje, las políticas y las herramientas de inclusión que utilizan los empleadores influyen en el pensamiento de las demás personas y aportan a un cambio en los comportamientos sociales. de esta forma, el autor Vaamonde, (2013) habla del tema de justicia organizacional haciendo referencia a las evidencias anteriormente mencionadas que se encontraron en la investigación.

De otro modo las iniciativas empresariales son también de importancia para que se genere inclusión de las personas con diversidad funcional y se reconozcan más sus derechos de poder acceder a un empleo y que al interior de la organización se presente un trato digno para ellos, y así contribuir a la dignificación de este grupo poblacional, autores como García (2004) respaldan este planteamiento.

En general las empresas manifestaron conocer el término *discapacidad*, que relacionan con *Diversidad funcional* y la gran incidencia de discriminación y en especial el grado de desempleo que presentan, pero también contemplan la posibilidad de que haya una mejora en el clima organizacional. El desempleo hace menor la oportunidad de que las personas con diversidad funcional puedan demostrar que también pueden aportar a la organización y a la sociedad en general y no que son una carga como muchos creen.

Referencias

Arrieta C, R. (2009). Capacidades humanas y derechos en Amartya Sen y Martha Nussbaum. España: iusconstifil. Tomado de:

<http://iusconstifil.blogspot.com.co/2009/03/capacidades-humanas-y-derechos-en.html>

Arango, L. y Posada, C. (2006). La tasa de desempleo de largo plazo en Colombia. Borradores de economía, 388. Recuperado el 16 de mayo de 2018 de: <https://core.ac.uk/download/pdf/7101212.pdf>

Colorado Castillo, C. C., López Velásquez, A. M., Rico Balvin, D., Gómez Peláez, E., Bermúdez Correa, C. P., Mejía García, J. A., . . . Aristizábal García, D. C. (2014). Propuesta de modelo desde la Gestión Humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad (Valle de Aburrá). Medellín: Centro de Investigaciones y Consultorías (CIC) de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Antioquia.

Casilimas, C. A. S. (1996). *Investigación cualitativa*. Icfes. Recuperado el 18 de abril del 2018 de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34665172/investigacion_cualitativa_2_imptimir.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1524056409&Signature=ANykwDbH8UqiD1L6e%2B%2BHJm4r%2Ba0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DInvestigacion_cualitativa.pdf

Congreso de la República de Colombia. Ley 1618 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado 15 de mayo de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DE%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

Ferdinand S. (2002). LA DANZA DE LOS SIGNOS Nociones de semiótica general p.68. Recuperado 18 de abril del 2018 de:
<https://mariainescarvajal.files.wordpress.com/2011/10/la-danza-de-los-signos1.pdf>

Foro de Vida Independiente. (10 de diciembre de 2016). Recuperado el 17 de abril de 2018, de foro de vida independiente:
<http://forovidaindependiente.org/>

García, R. d. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 73-90. Recuperado el 7 de mayo de:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (s.f.). Clasificación de tipo de discapacidad-Historia. *INEGI*, 13-50.

Javier Romañach y Manuel Lobato (2009). Foro de Vida Independiente y Diversidad. Recuperado el 6 de mayo del 2018 de:
<http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

López, A., Colorado, C., Bermúdez, C., Mejía, J., Aristizábal, D., Gómez, E., Rico, D. & Gallego, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad: una perspectiva desde la gestión del talento humano. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia

López, C., & Seco, E. (2005). discapacidad y empleo en españa: su visibilidad. *Innovar journal*, 59-72.



Martínez Ballén, (s.f) Jefe División de Investigaciones Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos - IEMP.

Maria eumelia Galeano, (2011). Diseño de proyecto en la investigación cualitativa. Fondo editorial Universidad Eafit. P.15
<https://es.slideshare.net/juancarlosgomezjaramillo9/diseo-de-proyectos-en-la-inv-cualitativa-maria-eumelia-galeano>

Ministerio de Salud y Protección Social (2017). Sala situacional de las Personas con Discapacidad (RLCPD) Recuperado el 2 de mayo de 2018 de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/presentacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>

Munera, M. (2015). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones sociales*, 161-179

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris: Asamblea General en su resolución 217 A (III).

Pacto de Productividad. Beneficios para las empresas. Recuperado en 12 de mayo del 2018 de:
<http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas>

Palacios, A., & Romañach, J. (s.f.). El modelo de la diversidad funcional. La Bioética y los derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Madrid: Diversitas Ediciones

Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia Organizacional, desempeño laboral y Discapacidad. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 201-222.

República de Colombia. Ley 361 de 1997. Ley de integración social de las personas con discapacidad. Recuperada el 19 de mayo de 2018 de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

Rodríguez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?. *Estudios de economía aplicada*, 30(1). Recuperado el 16 de mayo de 2018 de: <http://www.redalyc.org/pdf/301/30123286010.pdf>

Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*, 1-8.

Ruiz Olabuénaga (1999). La entrevista. Recuperado 18 de abril del 2018 de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf

Saberes compartidos. Beneficios tributarios: ¿Son efectivos para lograr la formalización de las MYPE?. Recuperado el 14 de abril del 2018 de: http://www.saberescompartidos.pe/wpcontent/uploads/2012/07/beneficios_tributarios.pdf

Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and *challenges*. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado en 05 de abril de 2018, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en

Sesé, A., y Carrizosa, J. (2014). La diversidad funcional en el trabajo. 58, p. 65-79. Recuperado el 19 de mayo de 2018 de: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4800/La_diversidad_funcional_en_el_trabajo.pdf?sequence=1

Torres-melo, J., y Santander A, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas conceptos y herramientas desde la relación entre estado y ciudadanía*. Bogotá: Jefe



División de Investigaciones Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos - IEMP.

Recuperado el 14 de mayo de:

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450056996_ce38e6d218235ac89d6c8a14907a5a9c.pdf

Verdugo, M. y. (2001). Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad. Propuestas de actuación. 11-14

Vaamonde, J. D. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Psicología. En Memoria Académica.

Recuperado el 9 de mayo de:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>