

Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física. El caso de una multilatina colombiana.

Attitudes towards the labor inclusion of people with physical disabilities. The case of a colombian multilatina.

María Isabel Macía Serna - Maricel Cristina Ramírez
Francisco López Gallego
COLOMBIA

Resumen: algunos de los principales retos a los que se ven enfrentadas las organizaciones al vincular a personas con discapacidad son: romper con los paradigmas colectivos que no les permiten entender las potencialidades que tienen esas personas, eliminar supuestos acerca del riesgo que genera su vinculación y propiciar un ambiente de aceptación en las empresas. En el presente artículo se presentará la caracterización de las actitudes que se tienen frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en una multilatina colombiana; los hallazgos fueron obtenidos por medio de una investigación cualitativa. Adicionalmente, la conceptualización teórica permitió indagar sobre los componentes de las actitudes en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva y conductual, desde la experiencia de los sujetos estudiados.

Palabras clave: discapacidad; inclusión laboral; actitudes.

Abstract: The main challenges that organizations employing people with disabilities face are as follows: breaking with the collective paradigms that do not allow them to understand the potential of people who find themselves in this situation, besides having the right to access a decent job with fair remuneration, and at second place, to eliminate assumptions about the risk generated by hiring this kind of people. This article will present the characterization of the attitudes regarding the labor inclusion of people with physical disabilities in a Colombian multilatina. The theoretical conceptualization allowed us to inquire about the components of attitudes in their cognitive, affective, and behavioral dimensions from the experience of the subjects studied. The findings were obtained from qualitative research.

Keywords: Disability; labor inclusion; attitudes.



María Isabel Macía es Magister en Desarrollo Humano Organizacional, EAFIT, miembro del Grupo de investigación Administración y Organizaciones A1 Colciencias.

Contacto: mmaciase@eafit.edu.co

ORCID: 0000-0002-4582-3196



Atitudes frente à inclusión laboral de personas com deficiência física.

O caso de uma Multilatina colombiana.

Resumo: os principais desafios que as organizações enfrentam ao envolver pessoas com deficiência são: romper com os paradigmas coletivos que não lhes permitem compreender as potencialidades dessas pessoas e que têm direito a um trabalho digno, com remuneração justa e, adicionalmente, eliminar pressupostos sobre o risco gerado pela relação deste tipo de pessoas. Neste artigo será apresentada a caracterização das atitudes frente à inclusão laboral de pessoas com deficiência física em uma multilatina colombiana, resultados obtidos a partir de uma pesquisa qualitativa. Adicionalmente, a conceituação teórica permitiu indagar sobre os componentes das atitudes em suas dimensões cognitivas, afetivas e comportamentais, a partir da vivência dos sujeitos estudados.

Palavras chave: deficiência; inclusão laboral; atitudes.

Introducción

El incremento a nivel mundial de las personas con discapacidad (PCD), que actualmente representan el 15% de la población mundial (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2020), es una realidad que se debe afrontar desde los diferentes contextos de las estructuras sociales, tales como: familiares, educativas, de infraestructura, recreativas, sociales y especialmente laborales. Este último contexto fue el eje del presente artículo, mediante una revisión de las actitudes que se generan frente a las vinculaciones de estas personas, lo que es un reto para las organizaciones y hace parte de la responsabilidad de construcción de sociedad.

La elección de analizar la discapacidad desde las actitudes se debe a los paradigmas que se han presentado históricamente hacia las personas en esta situación, puesto que el rechazo hacia las mismas es producto de actitudes desfavorables de los sujetos del entorno. Se puede afirmar, igualmente, que la voluntad de la empresa para realizar inclusión laboral no es suficiente para que esta sea exitosa, sino que se hace indispensable que las actitudes de las personas que las rodean también sean favorables e incluyentes.

Maricel Cristina Ramírez es Magíster en Desarrollo Humano Organizacional, EAFIT, miembro del Grupo de investigación Administración y Organizaciones A1 Colciencias.

Contacto: mramir77@eafit.edu.co ORCID: 0000-0002-4965-2216.



Francisco López Gallego es Ph.D. en Ciencias de la Administración por la Universidad Ramón Llull, de Barcelona, profesor investigador en la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT y miembro del Grupo de investigación Administración y Organizaciones A1 Colciencias.

Contacto: flopez@eafit.edu.co ORCID: 0000-0001-5646-9957.



1. Metodología

Para caracterizar las respuestas actitudinales frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física, en el contexto organizacional en una multilata colombiana, se optó por un diseño fenomenológico que tuvo como premisa hacer la investigación desde las vivencias (Hernández *et al.*, 2010) de las PCD, sus compañeros, jefes, directivos y el área de gestión humana en la organización bajo estudio. Se entrevistaron a catorce personas con las siguientes características sociodemográficas:

Tabla 1. Características sociodemográficas

Sujeto	Edad	Área	Género	Antigüedad / años	Tiempo laborando con PCD	Cargo	Nivel educativo	Contacto previo con PCD	Relación con PCD
1	26	Nómina	Masculino	5	1 año y medio	Auxiliar	Profesional	Si	
2	27	Nómina	Masculino	3	2 años	Auxiliar	Tecnólogo	No	
3	33	Riesgo operacional	Masculino	9	6 meses	Analista	Profesional	No	Compañero
4	33	Riesgo operacional	Femenino	5	10 meses	Analista	Profesional	No	PCD
5	23	Dir. Cumplimiento	Masculino	5	8 meses	Analista	Profesional	Si	
6	31	Dir. Cumplimiento	Masculino	5.5	1 año y medio	Analista	Profesional	Si	
7	42	Nómina	Masculino	23	1 año y medio	Jefe de selección	Profesional	Si	Jefe PCD
8	38	Riesgo operacional	Femenino	12	2 años	Gerente	Profesional	No	
9	46	Dir. Cumplimiento	Femenino	25	5 años	Gerente	Profesional	Si	
10	24	Atracción y desarrollo	Femenino	4	4 años	Analista	Profesional	Si	Gestión humana
11	45	Relacionamiento humano	Femenino	18	3 años	Directora	Profesional	Si	Directivo
12	36	Nómina	Masculino	1.5	N/A	Auxiliar	Tecnólogo	N/A	
13	30	Dir. Cumplimiento	Femenino	2	N/A	Auxiliar	Técnica	N/A	PCD
14	28	Riesgo operacional	Masculino	3	N/A	Analista	Profesional	N/A	

Fuente: elaboración propia



2. Marco teórico

2.1 Las actitudes y sus componentes

Con el propósito de profundizar el concepto de actitud, es importante conocer un poco su historia; de esta se puede concluir que las actitudes se empiezan a investigar con la formación de la psicología social como disciplina, que en sus inicios tenía como fin estudiar el comportamiento de las personas (Ovejero, 2007). En línea con esto, Parales y Vizcaíno (2007) plantean que las actitudes orientan las conductas y son el resultado de las interacciones; y, de acuerdo con Esquivas (citado por Estrada, 2012), “las actitudes de las personas, se ven influenciadas por el contexto”.

De acuerdo con el Diccionario de Psicología, las actitudes se definen como la “tendencia o predisposición relativamente duradera para evaluar de un determinado modo a una persona, suceso o situación a partir de los significados que se les da, y a actuar en consonancia con esta evaluación” (Consuegra, 2010, p.3). Para Robbins y Judge (2009) así como para Ubbillo *et al.* (2004), el modelo tridimensional de las actitudes tiene los siguientes componentes: a. cognoscitivo: conocimiento, b. afectivo: sentimiento y c. conductual: predisposición para actuar. Cuando se alinean los tres aspectos señalados por los autores, se le llama modelo tripartito, también utilizado por Rosenberg y Hovland (1960, citados por Pacheco, 2002).

2.2 Modelos de tratamiento de la discapacidad

Con el propósito de abordar los diferentes modelos de tratamiento, es importante comprender en primer lugar cuál es el significado de discapacidad:

Término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado) (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2016, p. 1).

De acuerdo con López (2014), se distinguen tres modelos de tratamiento, a saber: de prescindencia, rehabilitador y modelo social. En el primero, la discapacidad es justificada por razones religiosas y se considera que las PCD no contribuyen a la sociedad. En el modelo rehabilitador o médico, la discapacidad se explica con razones científicas y “se alude a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad” (Palacios, 2008, p. 66); además, se considera que las personas pueden aportar sólo si son rehabilitadas. Según Velarde-Lizama (2012), este modelo pretende esconder la diferencia y “la atención en salud es considerada como una cuestión primordial” (Céspedes, 2005, p. 110).



El modelo social se fundamenta en que la discapacidad es originada por razones sociales, en la medida en que la sociedad no cuenta con los ajustes necesarios para las personas con dichas condiciones. Sin tener en cuenta su condición, todos los individuos son dignos sin importar si tienen discapacidad o no y todos aportan a la sociedad (Victoria, 2013). Para Palacios (2015), este modelo se enfoca principalmente en la igualdad, la libertad y la dignidad y, para López (2014), a este modelo debe criticársele por no tener en cuenta las particularidades.

De lo anterior, surge el modelo biopsicosocial, en el cual se asume a la persona como un individuo integral, en términos de lo biológico, lo psicológico y lo social. Cada uno de estos ámbitos son influenciados entre sí y deben ser trabajados paralelamente (Vanegas y Gil, 2007; Peñas, 2013; Fundación CELEI juntos por la inclusión, 2018). De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud – OPS (2012), el modelo se fundamenta en tres pilares: la PCD, su familia y la sociedad, y cada uno cumple un papel importante con el propósito de contribuir “a la equidad mediante el acceso a igualdad de oportunidades e integración social, con enfoque de derecho” (p. 6).

2.3 Estadísticas de la discapacidad en Colombia

Respecto a los datos estadísticos de PCD en Colombia y en algunos otros países de América latina, de acuerdo con lo planteado por la Comisión Económica para América Latina – CEPAL (2014), “la información está dispersa y no contempla procedimientos homogéneos de recolección o validación entre las instituciones” (p. 20). Sin embargo, vale la pena rescatar que en Colombia se han hecho esfuerzos y para esto se creó el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social.

Esta plataforma gratuita y voluntaria recopila información como: cuántas personas son, dónde se encuentran ubicadas, cómo son los entornos en los que viven, entre otros aspectos, con el propósito de implementar estrategias para la inclusión y concebir acciones que permitan satisfacer en gran medida sus requerimientos. A diciembre de 2019 se han registrado 1.298.738 PCD (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.4 Modelo de factores que influyen en el trato hacia las PCD

De acuerdo con Stone y Colella (1996), se identifican los siguientes factores de tratamiento hacia las PCD: características organizacionales, referidas al diseño organizacional; la tecnología con que cuenta la empresa; las normas y los valores que aplican. Este modelo tiene en cuenta las cualidades de las PCD, los riesgos que corren, la naturaleza de su discapacidad, el género, su estilo como persona, su poder social y su raza; así mismo, analiza la percepción de los compañeros de trabajo respecto a su personalidad, el contacto previo que han tenido con PCD, la naturaleza del trabajo, que comprende los requerimientos



de habilidad del mismo y la interrelación que tiene con otros procesos. Se revisan adicionalmente las consecuencias psicológicas de los observadores frente a la discapacidad (estereotipos); las expectativas respecto al trabajo (resultados); las respuestas de la PCD; la legislación y, como último factor de especial interés para este artículo, cómo es el trato del observador, que está íntimamente ligado a las actitudes y los elementos que se deben tener en cuenta para la inclusión laboral.

Por su parte, el trato del observador hacia las PCD incluye las siguientes categorías, aunque no se pueden limitar las mismas: calificación de idoneidad para el trabajo, asignaciones de trabajo, incrementos de pago, oportunidades de entrenamiento y tutorías, trato como minoría, inclusión o exclusión de grupos de trabajo, comportamiento de ayuda e inclusión o exclusión de actividades sociales (Stone y Colella, 1996).

2.5 Paradigmas frente a la inclusión laboral de PCD

A nivel laboral existe una serie de paradigmas frente a la vinculación de PCD; en el mundo empresarial, las barreras que impone la sociedad se traducen en un limitado acceso al empleo. Algunas de las barreras a las que se ven enfrentadas las PCD en los diferentes contextos son: de actitud, de comunicación, físicas, políticas, sociales y de transporte, y en algunas ocasiones se pueden presentar varias al mismo tiempo (Centro para el control y la prevención de enfermedades, 2020).

Barnes (2007, citado por Vázquez, 2008) afirma que cuando una persona nace con alguna discapacidad sólo logra percibir que es diferente cuando entra en contacto con personas que no la tienen, lo que significa que es la sociedad misma la que hace notar la discapacidad al enmarcar a las personas en un ideario cultural y social de carencia; por lo que se hace necesario promover actitudes favorables hacia la discapacidad (Mojica, 2018).

2.6 Pacto de productividad

En respuesta a los bajos niveles de empleo y a las precarias condiciones de empleabilidad de las PCD, en Colombia se constituyó el Pacto de Productividad, programa que fortalece los actores institucionales que trabajan en pro de la inclusión laboral, cuyo principal propósito es “generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral, de manera efectiva y productiva para personas y empresas” (Discapacidad Colombia, 2015).

De acuerdo con el Pacto de Productividad (2018), el inicio de este programa fue a finales del 2006, cuando el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aportó recursos económicos e invitó a la Fundación Corona con el propósito de hacer una alianza para fortalecer la inclusión laboral de PCD. Una vez se consolidó esta unión, entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y la



Fundación Saldarriaga Concha también hicieron parte. Este modelo se basa en cuatro componentes: movilización del sector empresarial, fortalecimiento técnico de instituciones de inclusión laboral, formación para el trabajo y articulación e incidencia en política pública (Rodríguez F., 2011).

3. Análisis y resultados

Para la presente investigación se analizaron los factores para la inclusión laboral de PCD y se agruparon en: 1. asuntos relativos al puesto de trabajo; 2. aspectos legales; 3. oportunidades de formación y desarrollo y 4. Inclusión. Se realizó un análisis desde las dimensiones de las actitudes (cognitiva, afectiva y conductual), de acuerdo con lo expuesto en las entrevistas.

3.1 Asuntos relativos al puesto de trabajo

Con el propósito de analizar los asuntos relativos al puesto de trabajo, se indagó sobre los siguientes aspectos: la idoneidad del puesto de trabajo para las PCD, la asignación adecuada de sus funciones de acuerdo con sus capacidades y su desempeño. La mayoría de las personas entrevistadas considera que las funciones asignadas a las PCD son adecuadas y que estas son idóneas para su ejercicio; sin embargo, algunos entrevistados destacaron elementos que se deben tener en cuenta para que dichas funciones sean acordes con la discapacidad, lo que se ajusta a lo expuesto por Rodríguez (2011) quien se resalta la importancia de identificar oportunidades laborales dependiendo del tipo de discapacidad. Así lo enfatiza también una de las personas entrevistadas: “hay que asegurar que la persona pueda, y evitar que se acentúe su discapacidad” (Sujeto 11, directivo).

En este mismo sentido, es relevante resaltar que “en la empresa se le pregunta a la persona con discapacidad qué es lo que requiere, si es capaz y si necesita cosas adicionales” (Sujeto 14, PCD) y “lo reto y tengo las mismas exigencias que con una persona sin discapacidad” (Sujeto 8, jefe PCD). A diferencia de lo expuesto por la mayoría de los sujetos, uno de los compañeros manifiesta que “la asignación de funciones ha mejorado y se esperaría que mejore mucho más, puesto que al comienzo no era el más adecuado” (Sujeto 2, compañero PCD). El desempeño es fundamental y se requiere que los empleados aporten para lograr los objetivos, de ahí que esto mismo se espera de las PCD contratadas y que la inclusión laboral de las mismas se haga sostenible.

El desempeño de las PCD es favorable en general para todos los entrevistados, y resaltan sentimientos de admiración, valoración, satisfacción y gusto al indicar que “las persona con discapacidad tiene un nivel de responsabilidad muy grande, e identidad con la organización” (Sujeto 1, compañero PCD). Sin embargo, uno de los entrevistados manifestó frustración, al afirmar que “por las discapacidades que ellos tienen, el tema de tiempo, movilidad, les quita cierta agilidad para hacer las tareas rápido” (Sujeto 2, compañero PCD). Y vale la pena poner en evidencia lo planteado por uno de los jefes, quien afirma que “las funciones que



realiza son muy buenas, pero sólo para el nivel operativo en el que actualmente está, porque para desempeñarse en otros cargos necesitaría desarrollar otro tipo de competencias, las cuales están en proceso" (Sujeto 7, jefe).

Las respuestas más comunes de los entrevistados respecto a cómo orientarían sus conductas frente a temas relativos al trabajo plantean interés por entregar las herramientas adecuadas, accesibilidad y adecuación de los puestos de trabajo, y que tuvieran las competencias para el cargo según el diseño del mismo. Además del tema de las herramientas, un aspecto interesante sobre lo que habría que tenerse en cuenta para la asignación de funciones "es que las personas con discapacidad hayan asumido de forma apropiada su condición a nivel psicológico" (Sujeto 7, jefe). Lo anterior es congruente con el modelo biopsicosocial que, según Vanegas y Gil (2007), resalta la importancia de los aspectos psicológicos en los procesos de inclusión.

A las PCD también se les preguntó si modificarían sus funciones, sobre lo que en general las respuestas se orientaron a que no realizarían cambios, lo que mostraría una actitud favorable frente a sus funciones, pues "han sido más de trabajo con la cabeza que con el cuerpo" (Sujeto 14, PCD).

Sobre el puesto de trabajo se puede concluir que existe una actitud favorable, pues los entrevistados tienden a tener los tres componentes de las actitudes de manera coherente entre sí. Adicionalmente, se evidencia que la entidad donde fue realizada la investigación tiene presente las recomendaciones establecidas por la Organización de Naciones Unidas – ONU (2007), relativas a efectuar los ajustes razonables en los sitios de trabajo.

3.2 Aspectos legales

Uno de los principales componentes, y que más temores genera en el ámbito organizacional a la hora de vincular a una persona especialmente cuando es PCD, es lo relacionado con la normatividad, debido a las garantías y los fueros constitucionales que se tienen frente a estas personas, en razón del sinnúmero de normas nacionales e internacionales que las protegen. En la medida en que el modelo de factores de inclusión laboral de PCD implica un análisis del trato desde una perspectiva de minoría, en dichos procesos de inclusión se pueden presentar dobles discriminaciones hacia las PCD al pertenecer a una minoría por su discapacidad y por otra condición adicional frente a la cual se considere vulnerable.

Las respuestas ofrecidas por los participantes se pueden clasificar en dos orientaciones: por un lado, quienes expresan que no consideran que se deban tratar como minorías sino, por el contrario, de forma equitativa; a su vez, otra parte reconoce que son una minoría y algunos de ellos manifiestan que debería existir un trato diferencial hacia las PCD, "dependiendo de la limitación o discapacidad, sólo para mejorar la calidad de vida" (Sujeto 12, PCD).



Según la variedad de actitudes de los diferentes sujetos entrevistados, las PCD se deberían tener en cuenta como una parte más de la diversidad social, lo que debería ser equiparable a contratar personas de cualquier raza, de cualquier género, orientación sexual, entre otros; lo que además cobra importancia en el ámbito económico de una nación, en la medida en que un país que no incluye laboralmente a las PCD pierde entre un 5% y un 7% del PIB (Entre 5 y 7%, 2018). Adicionalmente, de acuerdo con Hernández (2005), la exclusión de las PCD representa costos sociales en razón de su dependencia económica y resalta la responsabilidad que tienen los países de incluir en su política económica la discapacidad.

En relación con lo anterior, Rodrigues y Pereira (2011) hacen un análisis sobre la ley de cuotas para las empresas, que consiste en hacer obligatoria la inclusión laboral de PCD; sobre ello plantean que no es suficiente, pues se requiere de la participación activa en la sociedad. Para que la inclusión laboral de PCD sea efectiva y respetuosa de las partes, deberá cumplir unos requisitos mínimos de legalidad y especialmente de equidad, para no afectar, por un lado, la condición del ser humano en su dignidad y, por otro, para que los resultados y los ambientes de trabajo sean armoniosos.

Al indagar sobre los sentimientos, se identificaron diversas opiniones entre las que destacan: indignación, denigración, injusticia, rabia, inconformidad y repudio. Sin embargo, uno de los sujetos manifestó no tener inconveniente alguno con un trato diferencial, siempre y cuando sea a favor de las PCD, como por ejemplo “opciones de teletrabajo y horario flexible” (Sujeto 8, jefe). Los demás lo describieron indistintamente del tipo de trato diferencial con un sentimiento desfavorable.

Por otra parte, una de las PCD afirma que, en ciertas ocasiones, cuando se les genera algún beneficio de acuerdo con las circunstancias, “sí aceptaría un trato diferencial, puesto que son las personas sin discapacidad las que permiten que se salten las reglas, por un tema de lástima, pero no se deberían tener ni consideraciones ni a favor ni en contra” (Sujeto 13, PCD).

En general, los entrevistados mostraron una actitud orientada a un trato equitativo para las PCD, evitando al máximo un trato diferencial. En todo caso, otro de los jefes entrevistados manifestó que sólo tendría en cuenta un tratamiento diferente para situaciones especiales de salud, lo que puede tener una mirada desde el reconocimiento de la persona en pro de su bienestar, al dar más importancia al sujeto que a la discapacidad; en este punto cobra relevancia un lenguaje incluyente en el que siempre se anteponga la palabra persona al tipo de discapacidad (Valencia, 2014; Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de Méjico, 2017).

En esta misma vía, la persona que lidera el proyecto de inclusión laboral en Gestión humana expresó que “hacer un trato diferente sería una forma de discriminación y, en consecuencia, se perdería la esencia de la inclusión laboral”



(Sujeto 10, Gestión Humana), lo que deja entrever una posición equitativa por parte de la organización. Al preguntar sobre cuál sería la actitud desde un punto de vista comportamental de las PCD si se presentara un trato diferencial en los aspectos legales, ellas mismas manifestaron su inconformidad al afirmar que procederían escalando la situación ante las instancias correspondientes.

Sobre este análisis de las condiciones legales y contractuales de las PCD, Muñoz (2014) ha manifestado que este tipo de inequidades que se presentan frente a sus condiciones laborales y salariales desafortunadamente aportan significativamente a la discriminación y exclusión.

3.3 Oportunidades de formación y desarrollo

Uno de los factores que incide en el grado de satisfacción de todos los individuos en las organizaciones está relacionado con las oportunidades que puedan tener para su crecimiento profesional, a través de las capacitaciones. Lo anterior no es ajeno a las PCD, quienes al igual que cualquier individuo quieren seguir potenciándose y desarrollándose profesionalmente.

En la generalidad de las entrevistas realizadas, se identificó que los sujetos tienen una actitud favorable hacia un trato equitativo, en cuanto a la formación y las oportunidades de crecimiento profesional para las PCD y estas, al tiempo, señalan que dicho tratamiento debería ser totalmente equiparable con el de los demás miembros de la compañía. Aunque la mayoría de los sujetos manifiestan esa actitud favorable, se observan algunos elementos adicionales que resaltan o diferencian su cognición frente a este tema; por ejemplo, el Sujeto 1 (compañero PCD) abiertamente marca una actitud desfavorable y, tal vez, podría afirmarse como excluyente para las PCD con discapacidades cognitivas, de lo que se puede inferir que si en algún momento la organización llegase a vincular PCD con dichas condiciones es probable que se presenten situaciones de discriminación.

Adicionalmente, se evidencia una preocupación por adecuar los espacios y tener las herramientas y los elementos logísticos para que fuese posible específicamente su acceso a la formación. Otro elemento para resaltar de las entrevistas es el aspecto educativo de las PCD que llegan a laborar en las organizaciones, pues algunos sujetos manifestaron que hay falencias. En esto cobra relevancia lo planteado por Fernández (2003) quien afirma que se requiere de una transformación del sector educativo para garantizar la inclusión de personas con discapacidad; sin embargo, algunos autores enfatizan que es un "paradigma fundamental que no ha sido reconocido como tal" (Dominique *et al.*, 2020, p.131). Iturra (2019) y Marchesi y Hernández (2019) refuerzan lo planteado sobre la importancia de fortalecer el sector educativo para propiciar la inclusión.

En general se identificó un rechazo hacia una posible situación de no integración en los espacios de formación, pues los sentimientos reconocidos



fueron: rabia, injusticia, tristeza y decepción, frustración e indignación. Los entrevistados lo consideran “incoherente con los valores de la organización, y cuestiona la posición de la empresa respecto a la confianza que tienen hacia las personas con discapacidad en caso de que los llegaran a excluir en los temas de formación y desarrollo” (Sujeto 4, compañero PCD). Lo anterior evidencia que, si se llegase a presentar, deterioraría la imagen positiva y de orgullo que dejan ver en las entrevistas.

Desde el área de Gestión Humana se identifica que, si se llegasen a presentar situaciones de discriminación en este sentido, “intervendrían, pues no debería suceder, a excepción de casos en los que el ascenso implique un deterioro en la salud o que pueda acentuar su discapacidad” (Sujeto 10, Gestión Humana).

Los entrevistados afirman que la “condición de discapacidad no da una posición de ventaja o desventaja” (Sujeto 13, PCD) y manifiestan de una forma generalizada una inconformidad ante un trato diferencial; sin embargo, se han dado situaciones de discriminación en la categoría de capacitación en la organización, puesto que “en algunos momentos se ve que a ciertas reuniones no los invitan o en cierta capacitación de alguna herramienta no los convocan” (Sujeto 6, compañero PCD). Lo anterior es preocupante para la organización, puesto que la inclusión laboral puede tener ciertos aspectos para trabajar y gestionar por los diferentes líderes, ya que se encuentra que algunos empleados sí sienten que hay situaciones de discriminación y trato diferente.

Uno de los entrevistados manifiesta que buscaría beneficio para la organización, puesto que limitaría la ubicación de la PCD en ciertos procesos en atención a la dependencia de las demás actividades a ejecutar en relación con los resultados que esa persona realizaría, considerando “que, dependiendo de su condición, puede tardar más tiempo en realizar una actividad” (Sujeto 2, compañero PCD); lo que es coherente con las otras dimensiones de las actitudes mencionadas por él. A diferencia de esta respuesta, hay quienes manifiestan que independientemente de la discapacidad sí tendrían en cuenta a las PCD, y lo harían con énfasis en el perfil del cargo y las competencias requeridas.

En relación con el tema productivo, en algunos de los sujetos hay una fuerte discriminación hacia las personas con discapacidad cognitiva, de lo que se puede colegir que las actitudes hacia la inclusión laboral de las PCD podrían sesgarse según el tipo de discapacidad, ya que dependiendo de ello puede haber preferencias para que se den o no ascensos y capacitaciones.

3.4 Inclusión

Uno de los factores que se tienen en cuenta para que la vinculación laboral sea efectiva y viable es la inclusión de las PCD en sus equipos de trabajo, tanto a nivel laboral como social, y los comportamientos de ayuda. Algunas personas, incluyendo las PCD, manifestaron que la ayuda dependerá de las necesidades o de la discapacidad que tengan; incluso prefieren preguntar antes de



ayudarlos. Y las PCD también manifiestan de forma enfática que prefieren que entre menos les tengan que ayudar mucho mejor, incluso lo asocian a la posibilidad de acceso a las diferentes áreas o espacios en las instalaciones de la organización, pues encuentran que, si es posible tener acceso, no tienen por qué requerir ayudas por parte de otras personas.

Desde la posición de Gestión Humana se identifican actitudes relacionadas con la autonomía de las PCD, y enfatizan en la importancia de que las diferentes áreas “comprendan la discapacidad de la persona, sin ir a sobreproteger, tampoco ignorarla y siempre ayudarlas de acuerdo con sus necesidades” (Sujeto 10, Gestión Humana).

Por otro lado, algunos de los sujetos se refirieron con una actitud controversial al tipo de ayudas, puesto que manifestaron “que una de las mayores ayudas es la paciencia y la empatía, por los tiempos, porque la persona con discapacidad puede pensar que le están ayudando con el trabajo y que el jefe lo puede regañar” (Sujeto 2, compañero PCD). Como sentimientos generales de la mayoría de entrevistados se encontraron: gusto, empatía, amistad, miedo, agrado, instinto de protección, solidaridad, satisfacción, servicio y cariño.

Uno de los entrevistados manifestó que “en un principio sentía miedo de ofrecerle ayuda al no saber cómo hacerlo” (Sujeto 4, compañero PCD), y su actitud posterior evidencia lo planteado en la investigación de Aguado *et al.* (2004), quienes plantean que las actitudes hacia la discapacidad varían cuando ha habido contacto previo con ellos, siendo más favorable posteriormente. También resalta la actitud de ayuda hacia todas las personas, “no siento satisfacción adicional porque la persona sea usuaria de silla de ruedas, es la satisfacción que se siente cuando puede ayudar” (Sujeto 8, jefe PCD).

También es relevante identificar lo que ha significado la inclusión laboral para las PCD y su entorno familiar desde el punto de vista económico y emocional. Especialmente hablan de la “realidad que viven las personas de escasos recursos, en donde la discapacidad se vuelve una carga que es muy difícil de superar económicamente, debido a las necesidades básicas adicionales que se requieren” (Sujeto 13, PCD), lo que es coherente con las barreras socioeconómicas a las que se enfrentan (Rodríguez y Rico, 2009).

En relación con la inclusión de las PCD en los escenarios extralaborales, la generalidad de las respuestas de los entrevistados muestra la disposición a tenerlas en cuenta y especialmente se preocupan por los temas de accesibilidad. Uno de los jefes concibe las invitaciones como un tema natural, como a cualquier otro empleado, incluso da a entender que, independientemente de la actividad que vayan a realizar, invitan a la PCD, aunque esta última no pueda hacerlo. En parte podría concebirse como un poco excluyente, porque, aunque asista, no podría participar activamente. Por su parte, la PCD ante una invitación en la que no pueda realizar la actividad preferirá no ir a exponerse o a simplemente ir y quedarse sin participar; lo que es preocupante, puesto



que es el líder quien tiene este tipo de actitudes y podría llevar a los demás miembros a adoptar conductas similares.

Por otro lado, uno de los jefes manifiesta que “sí tiene en cuenta elementos mínimos para escoger el sitio y es consciente de las limitaciones” (Sujeto 8, jefe PCD), puesto que es muy importante que la PCD pueda ser parte activa.

Uno de los sujetos menciona la accesibilidad, y resalta la necesidad de que el entorno que reciba a la PCD también lo incluya y lo haga sentir bien, lo que evidencia la preocupación por el bienestar. Se indagó sobre los elementos que tendrían en cuenta las PCD para aceptar una invitación a un evento, sobre lo que se identificó que para ellos son importantes las actitudes de los compañeros y las posibilidades de acceso. Sobre esto, es una realidad que los espacios de la ciudad y los diferentes centros de trabajo tienen muchas brechas por cerrar, lo que en general fue señalado por todos los entrevistados.

Cabe resaltar que el ingreso de las PCD a las diferentes áreas ha generado impactos positivos en el clima laboral, al punto que, según lo manifiestan los directivos y el área de Gestión Humana, ha servido para intervenir equipos de trabajo que han pasado por momentos difíciles, puesto que les permite mejorar los diferentes ambientes de trabajo, al invitar de forma tácita a la reflexión. Por otro lado, es importante destacar que, “cuando la admiración trasciende ciertos límites, se puede convertir en una carga” (Sujeto 13, PCD), pues se trata de una persona que vive su vida de la mejor forma posible con sus fortalezas y carencias, como cualquier otra.

Desde esta categoría se puede concluir, en primera medida, que hay una actitud generalizada favorable hacia la inclusión, desde aspectos como las ayudas y la integración en grupos de trabajo laborales y extralaborales. Igualmente se logra evidenciar que las PCD corroboran dicha inclusión y tienen una actitud positiva frente a sus vivencias en la empresa. De todas las categorías anteriormente observadas —asuntos relativos al puesto de trabajo; aspectos legales; oportunidades de formación y desarrollo e inclusión—, que fueron analizadas desde las tres dimensiones o componentes que integran las actitudes, se puede afirmar que en general hay una actitud favorable hacia la vinculación laboral de las PCD, coherente a partir de lo cognitivo, afectivo y conductual.

4. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, desde la dimensión cognoscitiva se encontró que de forma general existe una favorabilidad, puesto que las respuestas ofrecidas por la mayoría de sujetos fueron orientadas hacia una conceptualización de un trato equitativo, teniendo en cuenta sus necesidades y condiciones; de lo cual se puede colegir una inclusión concebida desde la aceptación de la diversidad.



En relación con la dimensión afectiva, se pueden identificar dos puntos de vista:

- Por el lado de las personas que hacen parte del entorno de las PCD, se evidencia un sentimiento favorable, en la medida en que se nota satisfacción y gusto hacia la inclusión laboral, por cuanto las PCD han tenido un excelente desempeño y acogida en los grupos de trabajo. Adicionalmente, se identificaron sentimientos de admiración y empatía.
- En cuanto a los sentimientos generados por parte de las PCD, se identificó una actitud favorable que se explica por la gratitud y satisfacción, puesto que les ha transformado su vida personal, familiar y social.

En cuanto a la dimensión conductual, se puede afirmar que —en coherencia con las otras dos dimensiones— existe una actitud hacia comportamientos potencialmente favorables, ya que se tendrían en cuenta ajustes razonables para que puedan laborar adecuadamente según sus competencias, de forma equitativa con los demás miembros de la organización, y denunciarían acciones que no estuviesen encaminadas a esto.

En concordancia con lo anterior, esta organización concibe la inclusión laboral más allá de la discapacidad, donde se tienen en cuenta las condiciones y capacidades, su desarrollo, apoyando a las PCD y haciéndoles seguimiento en todo el proceso. Adicionalmente, es importante la calidad de vida y que la inclusión no genere efectos secundarios negativos en la salud.

Bibliografía

1. Aguado, A., Flórez, M. A., y Alcedo, M. Á. (2004). Programas de cambio de actitudes ante la discapacidad. *Psicothema*. 16(4), 667-673. <https://www.psicothema.com/pdf/3048.pdf>
2. Centro para el control y la prevención de enfermedades. (2020, 1 de julio). *Las discapacidades y la salud*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
3. Céspedes, G. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. *Aquichan*, 108-113.
4. Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2014, 24 de julio). *Informe regional sobre la medición de la discapacidad. Una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad*. <http://www.cepal.org/deype/noticias/documentosdetrabajo/0/53340/LCL3860e.pdf>
5. Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de Méjico [Copred]. (2017, 13 de enero). *Manual lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación*



de la administración pública de la Ciudad de Méjico. <https://unidaddediscapacidad.com/usos-correctos-e-incorrectos>

6. Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Ecoe Ediciones.
7. Discapacidad Colombia. (2015). *Pacto de Productividad*. http://www.pactodeproductividad.com/pre_pacto11.html
8. Dominique, M., Conejeros S., M. L., Bustos I., A., Aranda G., I., Vega C., V., y Diaz S., K. (2020). Comprender la educación inclusiva chilena: panorama de políticas e investigación educativa. *Cadernos de Pesquisa*, 50(175), 114-135. <https://www.scielo.br/j/cp/a/YsJW7Td5j8KkPxwrqHYTmrq/?lang=es&format=pdf>
9. Entre 5 y 7% del PIB se pierde por no inclusión de personas con discapacidad: procurador. (2018, 30 de octubre). *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/entre-5-y-7-del-pib-se-pierde-por-no-inclusion-de-personas-con-discapacidad-procurador/>
10. Estrada C., A. (2012, 1 de julio). La actitud del individuo y su interacción con la sociedad. *Revista Digital Universitaria*, 13(7). <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art75/#a>
11. Fernández, A. (2003). Educación inclusiva: enseñar y aprender entre la diversidad. *Revista Digital UMBRAL* (13). <http://www.inclusioneducativa.org/content/documents/Generalidades.pdf>
12. Fundación CELEI Juntos por la inclusión. (s.f.). Modelo Bíopsicosocial. <https://fundacioncelei.cl/modelo-biopsicosocial/>
13. Hernández, J. (2005). El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad. *Revista Ciencias de la Salud*, 3(1), 92-97. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56230112.pdf>
14. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
15. Iturra G., P. (2019). Dilemas de la inclusión educativa en el Chile actual. *Revista Educación Las Américas*, 8, 95-111. <https://doi.org/10.35811/rea.v8i0.7>
16. López, A. M. (2014). *Propuesta de modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad*. Universidad de Antioquia.
17. Marchesi, Á. y Hernández, L. (2019). Cinco dimensiones claves para avanzar en la inclusión educativa en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 45-56. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200045>
18. Ministerio de Salud y Protección Social. (2020, junio). *Boletines poblacionales: Personas con Discapacidad – PCD*. Oficina de promoción social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletin-poblacionales-personas-discapacidad-010720.pdf>
19. Mojica C., L. A. (2018). El paradigma de inclusión y su pertinente asimilación. *Revista CIFE*, 18(29), 139-170. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/3453/3472>



20. Muñoz, S. (2014). Discapacidad: un supuesto para la absurda exclusión y discriminación laboral. *Cultura & Trabajo*, 90.
21. Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2007, 30 de marzo). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
22. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Discapacidad y trabajo*. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm
23. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2016). *Discapacidad y salud*. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
24. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2012). *Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional*. http://www.paho.org/els/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=870&Itemid=99999999
25. Ovejero, A. (2007). *Las Relaciones Humanas. Psicología Social teórica y aplicada*. Bibiloteca Nueva.
26. Pacheco R., F. (2002). Actitudes. *Eúphoros*, 5, 173-186.
27. Pacto de Productividad. (2018). Pacto de Productividad. Promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad. Puntoaparte Ltda.
28. Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CINCA.
29. Palacios, A. (2015). El modelo social de la discapacidad. En Salmón, E. y Bregaglio, R. *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de los derechos de las personas con capacidad* (pp. 9-33). Pontificia Universidad Católica del Perú.
30. Parales Q., C. J., y Vizcaino G., M. (2007). Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: elementos para una integración conceptual. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 351-361. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rlp/v39n2/v39n2a10.pdf>
31. Peñas F., O. L. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 205-212. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39696/41662>
32. Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
33. Rodrigues V., R., y Pereira L., L. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 73-91. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>
34. Rodríguez, C., y Rico, L. (2009). *Dis-capacidad y Derecho al Trabajo*. Bogotá: Uniandes.



35. Rodríguez, F. (2011). *Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de productividad"*. <http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/DOCUMENTO-DE-SOPORTE-CONCEPTUAL-2.pdf>
36. Stone, D., y Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401. <https://doi.org/10.2307/258666>
37. Ubillos, S., Páez, D. y Mayordomo, S. (2004). Actitudes: definición y medición. Componentes de la actitud. Modelo de acción razonada y acción planificada. En Fernández S. S., Ubillos L., S., Zubieta E. M. y D. Páez R., *Psicología social, cultura y educación* (pp. 301-326). Pearson Educación.
38. Valencia, L. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: De la opresión a la lucha por sus derechos. Argentina. <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>
39. Vanegas G., J. , y Gil O., L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51-61.
40. Vázquez F., M. (2008). La construcción social de la discapacidad: hábitos, estereotipos y exclusión social. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1), 221-232. https://eprints.ucm.es/id/eprint/35130/1/La%20construcci%C3%B3n%20social%20de%20la%20discapacidad_%20hábitus%2C%20estereotipos%20y%20exclusi%C3%B3n%20social.PDF
41. Velarde-Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo*, XV(1), 115-136. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/29153>
42. Victoria M., J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1.093-1.109.

Para citar este artículo:

Macía S., M. I., Ramírez, M. C. y López G., F. (2021). Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física. El caso de una multilatina colombiana. *Teuken Bidikay*, 12(19), 85-101. doi: 10.33571/teuken.v12n19a4

Ge*: AMV



La agreste morfología de los Andes, sumada a la precaria infraestructura de vías rurales, hace que el transporte de personas y productos agrícolas encuentre grandes barreras para llegar a los mercados, lo cual incrementa los costos y reduce las ganancias de los productores. En Colombia, cuya estructura productiva giró durante muchos años alrededor del cultivo del café, las condiciones del transporte son especialmente difíciles, por cuanto las tierras aptas para este producto están ubicadas mayoritariamente en la mitad montañosa del país. La fuerza y versatilidad de los camperos Jeep Willys, conocidos en Colombia como “jipao” ubicó a estos pequeños vehículos como la solución a los problemas del transporte en las zonas cafeteras y de paso abrió un campo de trabajo para miles de conductores que son ampliamente reconocidos por su gran pericia y habilidad para recorrer los sinuosos caminos que atraviesan estas montañas, de donde proviene el mejor café del mundo.

Héctor José Sarmiento R.
Politécnico Colombiano.

