

**Aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo en servidores/as con  
discapacidad: caso EPM**



Sonia Milena Giraldo Giraldo

Maria Araminta Giraldo Jaramillo

Monografía para optar a título de especialistas en psicología organizacional

Asesorado por:

María Isabel Zuluaga Callejas

Psicóloga

Magíster en Salud Pública

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Medellín

2021

*Agradecimientos*

A Dios como ser supremo en nuestras vidas, y desde la intimidad del encuentro espiritual, llena cada paso de nuestro camino de sentido, trascendencia y amor por nuestra profesión.

A María Isabel Zuluaga Callejas por compartir con nosotras su experiencia, cercanía y conocimiento, y por alentarnos a perseverar en el rigor, empeño y dedicación, como un camino que aporta y construye a la transformación y bienestar de las personas.

A EPM por brindarnos su acogida y apertura para el conocimiento y abordaje de su programa de inclusión, y a cada uno de sus colaboradores quienes con total disposición, nos permitieron un acercamiento directo a su realidad en el trabajo, aportando desde su vivencia particular a la comprensión del fenómeno estudiado.

## Resumen

El concepto de felicidad se nombra desde las experiencias más cotidianas de la vida, en donde las personas hablan de ser o sentirse felices, pero también ha sido un tema que desde la investigación ha cobrado gran interés, por lo cual se encuentran estudios de alto rigor científico que han abordado este tema, especialmente orientados desde los planteamientos de la psicología positiva. El presente es un estudio cualitativo de caso, cuyo caso fue el programa de inclusión laboral de una empresa colombiana del sector energético, en el que se analizaron las variables que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo, con una muestra a disponibilidad de 22 participantes con distintos tipos de discapacidad. La descripción, comprensión y análisis se realizó a partir del enfoque fenomenológico, en donde se incluyeron técnicas cuantitativas y cualitativas para la recolección de información. Para este fin, se abordaron algunas definiciones del concepto de felicidad, y específicamente de felicidad en el trabajo, así como de los constructos que la constituyen como el disfrute, la gratificación y el sentido en el trabajo.

Posteriormente, se realizó un acercamiento a la luz de la teoría a los conceptos de discapacidad, inclusión laboral, enfoque de género e inclusión laboral con enfoque de género, lo cual permitió el abordaje y comprensión del fenómeno estudiado. Los resultados muestran que los participantes experimentan felicidad en el trabajo. No se encuentran argumentos que indiquen diferencias en la experiencia de felicidad en el trabajo por género y finalmente se identifica que la pandemia por Covid-19 ha generado impactos positivos y negativos en la dimensión social, laboral y personal de los/ las participantes.

**Palabras Claves:** Felicidad en el trabajo, disfrute, gratificación, sentido en el trabajo, discapacidad, enfoque de género.

## Abstract

The concept of happiness is named from the most everyday experiences of life, where people talk about being or feeling happy but it has also been a topic that has gained great interest since research. Therefore, studies of high scientific rigor have been found that have addressed this topic, especially oriented from the approaches of positive psychology. This is a qualitative case study, the case of which was the program of labor inclusion a Colombian company of energy sector, in which the variables that make up experience of happiness at work were analyzed, with a sample available to 22 participants with different types of disability. The description, understanding and analysis was made from the phenomenological approach, were included quantitative and qualitative techniques for information collection. To this end, some definitions of the concept of happiness, and specifically of happiness at work, as well as of the constructs that constitute it, such as enjoyment, gratification and sense at work, were addressed.

Later, an approach was made in light of the theory to the concepts of disability, labor inclusion, gender focus and labor inclusion with a gender focus which allowed the approach and understanding of the phenomenon studied. The results show that participants experience happiness at work. No arguments were found indicating differences in the experience of happiness in work by gender and finally it was identified that the Covid-19 pandemic has generated positive and negative impacts on the social, labor and personal dimension of participants.

**Key words:** Happiness at work, enjoyment, gratification, sense at work, disability, gender, approach

## Contenido

Resumen .....	3
Abstract.....	4
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	7
Introducción.....	8
Planteamiento del problema.....	12
Justificación .....	23
Objetivos.....	27
Objetivo general.....	27
Objetivos específicos .....	27
Metodología.....	28
Unidad de análisis .....	33
Criterios de inclusión .....	34
Criterios de exclusión .....	35
Técnicas de recolección de datos: .....	36
Procedimiento .....	39
Análisis del contenido.....	41
Análisis descriptivo.....	41
Análisis interpretativo .....	41
Marco Referencial.....	43
Un acercamiento al concepto de felicidad .....	43
Variables que configuran el constructo felicidad .....	48
Emociones positivas.....	48
Gratificación .....	49
Sentido de vida: .....	49
Felicidad en el trabajo .....	51
Discapacidad.....	53
Inclusión laboral .....	57
Inclusión laboral con enfoque de género .....	59
Transformaciones en el mundo del trabajo por el virus Covid-19.....	62
Resultados.....	64
Características del programa de inclusión laboral de EPM y configuración del equipo de trabajo .....	64

Contexto para la implementación del programa .....	64
Primera cohorte del programa .....	67
La llegada de los/as funcionarios/as con discapacidad .....	68
Segunda cohorte del programa .....	70
Ejecución de la segunda cohorte .....	71
Otros servidores/as con discapacidad en la organización .....	72
Políticas institucionales y visión estratégica que respaldan el programa de inclusión laboral de EPM .....	73
Características sociodemográficas y sociolaborales de los servidores/as con discapacidad vinculados en EPM.....	75
Características sociodemográficas de los participantes del estudio .....	78
Experiencia de felicidad en el trabajo .....	79
Relación de las respuestas del inventario con el tipo de discapacidad.....	82
Relación de la experiencia de emociones positivas y edad de los/as participantes .....	83
Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo y el lugar de trabajo .....	84
Felicidad en el trabajo diferenciada por género.....	90
Iniciativas con enfoque de género en EPM .....	90
Enfoque de género y programa de inclusión laboral .....	91
Felicidad en el trabajo y enfoque de género .....	92
Felicidad en el trabajo y género .....	93
Discusión .....	97
Conclusiones.....	106
Líneas de recomendación.....	108
Limitaciones .....	111
Referencias .....	112
Anexos.....	118
Anexo 1. Google forms.....	118
Anexo 2. Consentimiento informado .....	119

### Índice de tablas

Tabla 1. Porcentaje de datos sociodemográficos y sociolaborales de los servidores /as con discapacidad vinculados en EPM .....	77
--	----

### Índice de figuras

Figura 1. Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo respecto a la edad .....	84
Figura 2. Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo y el lugar de trabajo .....	85
Figura 3. Dimensiones y categorías .....	88
Figura 4. Análisis categorial, pandemia y felicidad en el trabajo .....	89
Figura 5. Información desagregada por sexo.....	92
Figura 6. Experiencia de felicidad en el trabajo con nivel de formación.....	93
Figura 7. Promedio del puntaje global de emociones respecto al género .....	95

## Introducción

Trabajar es una actividad por la cual la vida del ser humano se dignifica y adquiere un significado personal, sociodemográfico, cultural, económico, psicológico y profundamente afectivo. En el curso de la historia de la humanidad, el ser humano siempre se ha visto en la necesidad imperiosa de ocuparse en algo, de realizar algún oficio o de seguir alguna profesión, de manera que la necesidad de consagrar los días a alguna labor en particular, ha sido desde tiempos prehistóricos, un comportamiento tan primitivo como sentir hambre o sed; de hecho, realmente ha sido esta llamada a satisfacer las necesidades básicas del ser humano, lo que ha movido al hombre a cumplir con los destinos de la caza y de la recolección, y siglos más tarde, al trabajo al interior de las fábricas y de las organizaciones.

En distintas investigaciones, se puede dilucidar que la historia de las organizaciones y de la actividad del trabajo en general, no ha corrido pareja con la historia del desarrollo social desde el punto de vista de la utilidad y de los aportes que podría hacer la población con discapacidad, dentro del engranaje social e histórico de los pueblos y de las naciones (Padilla, 2010; Espinosa et al., 2016; López et al., 2017). En cuanto al rigor crítico que el tema del presente estudio amerita, al interior de una de las organizaciones energéticas más importantes de Latinoamérica, con un enorme sentido de pertenencia por su labor y las funciones e impactos alcanzados desde el programa de inclusión laboral, no se puede pasar por alto el hecho de que las desventajas laborales para las personas con discapacidad y con mayor efecto para la mujer con discapacidad, junto con una falsa idea prototípica de unos roles masculinizados y feminizados, han jugado un papel controversial en el momento de asumir a la mujer como una persona libre y garante de



derechos que la habilitan en equidad de condiciones, para ser concebida desde un rol productivo capaz de aportar al desarrollo social y económico de su comunidad y de su país (Luna, 2018).

Asimismo, se reconoce que desde algunos modelos o paradigmas por los cuales es posible entender la situación de las personas con discapacidad en la historia, la discapacidad ha sido asociada con una ligera, o en la mayoría de casos, con una profunda falta de capacidad productiva para aportar a las sociedades y a sus economías, y por esta razón, muchos pueblos desde sus cosmovisiones culturales, fundadas en un fuerte componente religioso, optaron por prescindir de este sector de la población, apelando para ello como según refiere la maestra Agustina Palacios, a prácticas eugenésicas y a la marginación.

Bajo este contexto, lo que se tratará de analizar a través de la presente investigación, es cómo los servidores/as con discapacidad desde su lugar de trabajo al interior de una organización energética como las *Empresas Públicas de Medellín* (EPM), configuran su experiencia de felicidad en el trabajo, partiendo de las variables que en línea con Sanín (2017), constituyen la definición de dicho concepto y que son: el disfrute, la gratificación y el encuentro de sentido en su trabajo, lo cual permitiría implícitamente identificar la apropiación que este grupo poblacional percibe acerca de su reconocimiento como sujetos garantes de derechos (Padilla, 2010).

En este sentido, se considera que este trabajo es una apuesta desde el enfoque fenomenológico y del estudio de caso, por describir y analizar los aspectos que hacen posible la experiencia de la felicidad en el trabajo para las personas con discapacidad. En la actualidad, investigaciones como las realizadas por (Sanín & Salanova, 2017), han logrado mostrar a través

de la adaptación de algunos instrumentos internacionales de análisis orientados a medir la felicidad en el trabajo, en proporción con las experiencias significativas y gratificantes de los colaboradores de alguna organización, efectos muy positivos, y estrategias adaptables por las organizaciones en aras de fomentar las experiencias gratificantes de los colaboradores en su vida productiva. Sin embargo, hay que señalar que, de acuerdo con los análisis realizados por los autores, los resultados arrojados por la investigación no mostraron ningún tipo de percepción diferente de la felicidad por parte de la población con discapacidad, ni tampoco el análisis se discriminó por los tipos de discapacidad.

Es por esta razón que la potencia de este trabajo consiste en tratar de comprender las características que se tienen alrededor de la felicidad en el trabajo, y qué constituye esta experiencia en el ámbito organizacional, partiendo para este análisis de las vivencias subjetivas de los colaboradores con discapacidad que hacen parte del programa de inclusión laboral de EPM, teniendo en cuenta las variables que pueden darse en torno a esta experiencia. En este punto hay que destacar, que el tipo de contrato, los tipos de discapacidad, los factores sociodemográficos, socioeconómicos, la misma experiencia de estas personas en campo, se constituyen en filtros importantes que pueden contribuir con el análisis discriminado por género y por discapacidad, acerca de la percepción de la felicidad que puede tener este sector poblacional desde su lugar de trabajo.

Entender las dinámicas laborales de las personas con discapacidad en su relación con los estados afectivos positivos que ellas mismas pueden adquirir con el paso del tiempo dentro de esta organización energética, se convierte en una excelente manera no solo de organizar una

agenda que busque tanto a corto, sino también a mediano y largo plazo, fomentar estrategias para generar una atmósfera laboral favorable para el disfrute y la acumulación de experiencias significativas, y de estados afectivos positivos que progresen en el tiempo, y que hagan de los colaboradores con alguna condición individual, personas mucho más felices, con una vida laboral gratificante, y por si acaso, mucho más productivas y con un mayor sentido de pertenencia por su trabajo.

Para este cometido, se profundizará en este estudio de caso por medio de entrevistas semiestructuradas, aplicando algunas técnicas de análisis y de selección y recolección de información, como el instrumento adaptado por Sanín y Salanova (2017), el cuestionario para la medición de la felicidad *Authentic Happiness Inventory* (AHI), con el objetivo de analizar desde las tres dimensiones que nos proponen los autores, y en línea con la psicología positiva, lo que significa ser feliz en el trabajo, partiendo de las experiencias positivas, los logros importantes alcanzados, y la gratificación y el sentido en el trabajo, de las personas con discapacidad que hacen parte de este programa de inclusión laboral. Paralelamente se describirán los resultados aplicando el método fenomenológico, el cual, permitirá acceder a la vivencia originaria de estas personas en su relación con la felicidad y su ejercicio como colaboradores, a la luz de las categorías centrales y emergentes que permitirán discriminar y analizar la información recolectada de los participantes en la encuesta, y finalmente se señalará observaciones, se compararán los datos y la información obtenida, y se realizarán conclusiones relativas a este ejercicio de investigación en relación con la felicidad en el trabajo, en clave de género y discapacidad.

## Planteamiento del problema

Desde finales del siglo XIX hasta la fecha, se han dado cambios significativos en el mundo del trabajo, en un largo recorrido que va desde la primera revolución industrial en Inglaterra, hasta lo hoy se denomina cuarta revolución industrial lo que implica grandes modificaciones en las formas tradicionales de trabajo y la creación de nuevas relaciones hombre – trabajo. Al respecto afirma Cedrola (2016), que los nuevos modelos industriales se caracterizan por una combinación de tecnologías aplicadas a la producción industrial enmarcando tendencias al cambio y al desarrollo de capacidades para lograr un trabajo más flexible, eficiente y productivo. En el auge de la visión Taylorista y Fayolista se percibió un marcado interés por el tema de la productividad, en el que las personas eran únicamente objeto de este fin, dando poco o ningún lugar a las cuestiones de lo humano en el escenario laboral. A partir de las investigaciones que se fueron desarrollando tiempo después, tales como el estudio Hawthorne realizado por Elton Mayo y sus colaboradores en el que se permitió el reconocimiento de una amplia variedad de comportamientos humanos en el lugar de trabajo y su relación con la productividad, se fueron identificando otros factores que empezaron a cobrar importancia para las organizaciones, al descubrir que la productividad estaba en directa relación con estos temas propios de la condición humana, tales como la relación y las dinámicas grupales, las formas de estilo de control y mando entre otras (Muchinsky, 2007 citado por Vélez, 2016).

Posterior a estos hallazgos, temas como el bienestar laboral, la motivación de los empleados, la satisfacción laboral, las dinámicas culturales y su impacto en el contexto organizacional y la felicidad en el trabajo, por mencionar algunas, han venido tomando cada vez más fuerza. En lo que respecta a los estudios sobre felicidad en el trabajo, se ha encontrado

evidencia del creciente interés por este tema en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Malluk (2018) resalta la relación existente entre la felicidad con el trabajo en equipo y el compromiso de los colaboradores con la organización (Ramírez & Toyama, 2018). Así pues, la inconformidad, la desmotivación, la ausencia de sentido y significado en el trabajo y la falta de sentido de pertenencia, afectan el nivel de productividad y fidelidad de los colaboradores (Herrera et al., 2015). Estos hallazgos van indicando un precedente que argumenta la importancia e interés por el estudio de la felicidad en el trabajo.

El concepto de felicidad es amplio y ha sido de interés para la filosofía y la psicología, así como en los contextos de la religión, de la cultura y la política (Kashdan, Biswas, Diener & King, 2008 citado por Moccia 2016). Para Aristóteles, la felicidad o también nombrada eudaimonía, está en directa relación con la posesión del bien o con una actividad del alma de acuerdo con la virtud. Epícteto discípulo de Sócrates concluye que se puede alcanzar una vida plena y feliz, si se sabe vivir de acuerdo con las virtudes y se sabe distinguir entre los bienes verdaderos y los bienes aparentes. Spinoza, Schopenhauer, Bertrand Russel, Heidegger y Cioran hicieron de esta reflexión sobre la felicidad uno de los ejes del pensar sobre lo humano, por lo que como bien lo expresa (Vásquez citado en Moccia, 2016), el tema de la felicidad no es un estudio pasajero. Al respecto, existen dos grandes aproximaciones en la conceptualización del bienestar: la hedónica y la eudaimónica relacionadas con el hecho de sentirse bien y funcionar bien respectivamente (Ryan & Deci, 2001). En cuanto a la perspectiva hedónica (sentirse bien), hace referencia principalmente al bienestar subjetivo, en donde cobran mayor importancia las percepciones subjetivas que las personas tienen de sus vidas. Desde la perspectiva eudaimónica (funcionar bien) se resalta que, aunque las personas reportan sentirse bien o felices, esto no

significa que en efecto funcionen bien psicológicamente. Pues se considera que tal funcionamiento psicológico se logra óptimamente cuando la persona desarrolla su verdadero potencial, es decir, cuando existe congruencia entre sus objetivos y su sí mismo (San Juan & Ávila, 2016). Según los hallazgos identificados en la teoría, una de las propuestas más integradoras en este tema es el modelo de bienestar psicológico.

La concepción de la felicidad se puede agrupar en tres grandes categorías: la primera describe el bienestar como valoración del individuo con su vida en lo positivo, la cual apunta a la satisfacción con la vida. La segunda categoría incide en la preponderancia de los sentimientos y afectos positivos sobre los negativos y la última concepción está relacionada con los planteamientos filosóficos y religiosos correspondientes a la virtud y a la gracia (Diener, 1995, citado en Moccia, 2016, p. 3 & Arias et al., 2016)

Por lo general, “el concepto de felicidad suele considerarse sinónimo de bienestar subjetivo” (Diener, Suh Lucas & Smith, 1999; Selenski, Murphy & Jenkins, 2008, citado en Sanín & Salanova, 2017, p. 2). De esta manera, la felicidad sería la forma no técnica de referirse al constructo, sino más bien a la experiencia de emociones positivas, la ausencia de negativas y la satisfacción con la vida (Diener, 2000, citado en Sanín & Salanova, 2017). Sin embargo, Alarcón (2006) afirma que la felicidad es un concepto más amplio. En el marco de los aportes de la psicología positiva se encuentran estudios muy relevantes en torno al tema. Esta se centra en el funcionamiento óptimo, la salud y el bienestar de las personas, así como en la identificación de razones que explican por qué son psicológicamente saludables y porque se adaptan a los distintos contextos (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005, citado en Sanín et al., 2016). Los mismos

autores afirman que para la psicología positiva es esencial centrarse en el llamado principio soberano que se encuentra en la base de la felicidad, indicando que los conceptos de placer y significado son caminos para alcanzarla. A su vez, indican que las emociones positivas son el pilar fundamental que promueve la experiencia de la felicidad en las personas. A partir de su publicación del artículo sobre psicología positiva en la revista *American Psychologist*, “se ha dado inicio al estudio sistemático de las emociones y las fortalezas humanas como la felicidad, la gratitud, el perdón, la esperanza, el amor, el optimismo, el flow, el engagement, la empatía y la resiliencia” (Arias et al., 2016, p. 2).

Esta postura teórica en torno a la felicidad ha brindado en los últimos años amplios elementos para los estudios organizativos sobre la felicidad en el trabajo. Otros autores refieren que “las emociones individuales pueden contribuir a la transformación de las organizaciones y de las comunidades, dado que las emociones tienen resonancia interpersonal” (Moccia, 2016, p.6). Este autor cita la experiencia de estudios empíricos (Fowler & Christakis, 2008) en los que se concluye que la felicidad de las personas depende en gran medida de las personas con las que se relaciona, por esta razón tanto la felicidad como la salud pública deben ser consideradas como un fenómeno colectivo (Moccia, 2016).

En Colombia, el concepto de felicidad dentro de las organizaciones se ve con frecuencia enmarcado en el tema del bienestar laboral, que está regido por un marco normativo de obligatorio cumplimiento (Vásquez, 2018). No ha sido muy evidente la intervención de la felicidad como variable independiente del bienestar; sin embargo, distintos estudios han aportado significativamente, acrecentando el rigor científico en relación con este tema. (Sanín, 2018)

citando a Seligman “ratifica que la felicidad es un fenómeno positivo multidimensional que caracteriza a las personas que experimentan emociones positivas, gratificación y sentido en su vida” (p. 2). Siguiendo la línea de este autor, la felicidad en el trabajo se define tal como el concepto de felicidad en general, pero delimitando estos mismos sentimientos o emociones a un contexto específico que para este caso sería el laboral. Es importante resaltar que, si bien la felicidad en la vida y la felicidad en el trabajo tienen una estrecha relación, estudios factoriales muestran que se trata de realidades con antecedentes y consecuencias distintas (Sanín & Salanova, 2015, en Sanín, 2018). En el estudio de Sanín y Salanova de 2017, con una muestra de 802 trabajadores, se realizó un análisis psicométrico para la validación de la escala *Authentic Happiness Inventory* en población colombiana. El propósito fue indagar la validez de su medición tanto para la felicidad en la vida como para la felicidad en el trabajo, encontrando resultados exitosos para la utilización de este instrumento en este contexto (Sanín & Salanova, 2017). En el 2016 también realizaron un estudio en el que se pretendía analizar la incidencia del tipo de contrato con la felicidad en el trabajo. Sin embargo, el estudio no tuvo en cuenta las percepciones subjetivas de los participantes, el análisis de los resultados por género, ni las variables asociadas que pudieran afectar la felicidad en el trabajo de las personas. Actualmente empresas como CINCEL Medellín se han dedicado al estudio de la felicidad en el trabajo, y se hacen muy evidentes las propuestas y aportes de la psicología positiva.

En lo que respecta a los estudios sobre felicidad en el trabajo diferenciados por género, Sanín (2017), afirma que no se han encontrado diferencias significativas en la felicidad en el trabajo en razón de género. También indica como hipótesis que, por efectos de la compensación hedónica, no existen mayores diferencias en relación con las personas con discapacidad. En las



investigaciones revisadas a la fecha, no se han encontrado estudios directamente enfocados en este tema, sin embargo, sí se perciben diferencias en las oportunidades laborales para este colectivo. Un estudio realizado por la Universidad Carlos III de Madrid indica que sigue habiendo un desequilibrio significativo en el acceso para las oportunidades laborales de mujeres con discapacidad. Según los datos de la Confederación Española acerca de las personas con discapacidad, las mujeres con esta condición representan un 60% en la cifra total de esta población y el desequilibrio en el acceso a las oportunidades y la remuneración económica siguen estando en desventaja para ellas, significativamente (Blázquez, 2016). Aunque la participación laboral para hombres y mujeres se viene abordando de forma rigurosa, aún se perciben brechas especialmente en lo que respecta a la división social y de género en el trabajo. Moreno (2018) afirma:

La división sexual del trabajo se ha reconfigurado: tanto hombres como mujeres asumen trabajos remunerados y no remunerados. Sin embargo, esto se ha dado con grandes limitaciones, pues, aunque el trabajo de mercado se ha ‘democratizado’ y las mujeres han alcanzado altos niveles de participación, todavía no ocurre lo mismo con el trabajo no remunerado en los hogares, donde aún es mayoritaria la participación de las mujeres (p. 25).

La participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral es reciente y aún se presentan obstáculos para el acceso equitativo en este contexto, al respecto López et al. 2017 afirman que para la gestión de la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidad en los entornos laborales se presentan barreras que deben ser gestionadas. En este sentido, distintos

autores hacen referencia al asunto de la doble discriminación reflejada a través de la historia. Tal situación apenas viene en evolución, visibilizando mayor participación de estas personas en los escenarios laborales. Se han realizado algunos estudios en relación con los riesgos psicosociales para las mujeres con discapacidad (Flores et al., 2014), en los que se encontraron aspectos que aportan elementos importantes para el bienestar laboral de estas personas como la formación para el trabajo, la autonomía y la claridad en la asignación de las tareas, por mencionar algunos. Otros estudios proponen la intersección de los conceptos de mujer y discapacidad para la gestión de la inclusión laboral (Pineda & Ruiz, 2018), en el que se concluye que la perspectiva del enfoque social permite afianzar la inclusión laboral. Sin embargo, estos estudios identificados no están dirigidos al análisis de la felicidad en el trabajo de estas personas y además han segmentado la población estudiada a algún tipo de discapacidad específica.

Gracias a todo el despliegue de un marco normativo de carácter nacional e internacional, como la misma declaración universal de los derechos humanos en donde se consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Convención de derechos para las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006), enfatiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la Constitución Política de Colombia de 1991, la considerada ley marco de discapacidad Ley 361 de 1997, la ley 1346 de 2009 en la que se ratifica el derecho al trabajo en condiciones dignas para la población en general y la ley estatutaria 1618, han sido punto de referencia para la implementación de acciones afirmativas en función de los derechos de las personas con discapacidad (López et al., 2017). Por su parte, en la agenda del pacto global se incluye la meta en la reducción de las desigualdades sociales. El objetivo número 5 de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030) hace referencia explícita a la igualdad de

género. En este sentido el estado y las organizaciones se han visto en la necesidad de avanzar en estos temas, favoreciendo la participación de las poblaciones en mención. Sin embargo, la materialización de la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral sigue siendo desventajosa. (López et al., 2017) expone que en Colombia aproximadamente el 15,2% de las personas con discapacidad cuentan con un empleo; sumado a esto, una de las prácticas que genera discriminación para la inclusión de personas con discapacidad está relacionada con los imaginarios sociales en relación con las capacidades, conocimientos y habilidades para desempeñarse en el trabajo, (Alcover et al., 2011, citado en López et al., 2017).

*La Agremiación del Sector Energético para América Latina (CIER) y la Agremiación del Sector Energético en Colombia (COCIER) han identificado menor participación de mujeres con relación a los hombres en este sector, por lo cual vienen desarrollando un comprometido trabajo para favorecer la participación de las mujeres Vargas (2009). Para el año 2019 la agremiación del sector minero-energético en Colombia consolidó una mesa de trabajo desde la cual se diseñaron cuatro lineamientos con enfoque de género que son: vinculación de las mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector, cultura para la equidad de género en el sector, articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial, prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia (Ministerio de Minas y Energía, 2019). En esta mesa participan todas las empresas de este sector. La apuesta por la inclusión de personas con discapacidad en el escenario laboral también ha mostrado un avance significativo de carácter mundial. A partir de los planteamientos del enfoque social se ha resignificado la concepción de victimización y minusvalía hacia nuevos paradigmas de equidad, competencias y*

capacidad, mejorando las posibilidades para su incursión en el mundo de las organizaciones.

Una de las primeras investigaciones sobre el colectivo de personas con discapacidad desde la perspectiva de género es la de Johnson y Lambrinos (1985) donde se reconoce la doble carga de discriminación que soportaban las mujeres norteamericanas por razón de género y de discapacidad, doble discriminación que se ha constatado en otros países a lo largo de las pasadas décadas (Jones et al., 2006; Organización Internacional del Trabajo, 2015). Amplios estudios realizados en España concluyen que se siguen encontrando brechas significativas para el acceso al empleo de mujeres con discapacidad, por lo que se podría decir que los avances que se han logrado a la fecha no son del todo suficientes para la contribución al cierre de brechas debido a género, de discapacidad o de ambas condiciones.

Las *Empresas Públicas de Medellín* (EPM), es una organización que pertenece al sector energético, y se conoce por ser la más grande de esta agremiación en Colombia. Desde el año 2012 consagra en su política de derechos humanos el respeto por la diversidad y la no discriminación, pero es en los últimos años que ha venido avanzando en la identificación y cierre de brechas por razón de género y discapacidad. Actualmente promueve desde el reto de la evolución cultural, la participación equitativa en los procesos organizacionales indistintamente de la diferencia y la diversidad de las personas. En los lineamientos 1 y 8 de la política de derechos humanos, ratifica un trato justo y libre de discriminación por razón de género, discapacidad, pertenencia étnica o condición social (lineamiento político de derechos humanos, EPM, 2020). Para el despliegue de dichos lineamientos cuenta con el apoyo de terceros expertos en temas de género y discapacidad, con el fin de implementar buenas prácticas que propicien

escenarios laborales incluyentes y equitativos. Actualmente la organización cuenta con 73 personas con discapacidad, de las cuales el 16.4 % son mujeres. Todos son trabajadores oficiales, el 27,3% están vinculados a través de un contrato a término fijo y el 72.7% están vinculados a término indefinido.

La organización cuenta con más de 7000 empleados directos, de los cuales el 69% pertenecen al sexo masculino y el 31% al sexo femenino. Desde el año 2017 ha venido trabajando continuamente en la implementación de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad de la mano de un asesor experto, a través de este programa se vincularon en el año 2019 20 servidores con todo tipo de discapacidad con un contrato a término fijo en los cargos de técnico, tecnólogo y profesional. El 50% de personas vinculadas son hombres y el otro 50% mujeres.

Por otra parte, la organización ya contaba con 53 personas con discapacidad que en su mayoría han adquirido esta condición durante su estancia en la organización, para un total de 73 personas con discapacidad vinculadas, de las cuales el 16.6 % son mujeres y el 83.4% son hombres. El 72.6% cuentan con un contrato a término indefinido y el 27.3% tienen un contrato a término fijo.

La organización aborda el tema de inclusión laboral a partir del enfoque social de derechos en el que se entiende que la discapacidad es producto de las barreras del entorno y se procura un ambiente equitativo para la participación a través de la implementación de ajustes razonables. El programa cuenta con un acompañamiento técnico y profesional y se ampara en los

lineamientos de la política de derechos humanos. Se procura la mejora continua en las prácticas de inclusión laboral a través de la adquisición de nuevos aprendizajes que enriquezcan esta experiencia.

Como se aprecia en este panorama, la organización recién inicia su incursión en los temas de discapacidad y género, por lo cual se evidencian brechas significativas en torno a la participación de mujeres con discapacidad, esto sumado a que en el sector al cual pertenece hoy sigue estando altamente masculinizado. Dichas realidades reflejan que pese al compromiso y apertura de la organización se identifica la necesidad de continuar el abordaje e intervención de estos temas.

Por lo aquí expuesto se pueden inferir variables importantes entre la realidad laboral de las personas en general respecto a la de las mujeres con discapacidad, pues estas dos condiciones se han visto como desventajosas a lo largo de la historia en el momento de participar en estos escenarios, pero por fortuna en la actualidad se avanza positivamente hacia la transformación de tales paradigmas, propiciando espacios de mayor participación. En esta vía, se encuentra un vacío en el conocimiento respecto a la felicidad en el trabajo en mujeres con discapacidad, por lo cual se considera pertinente hacerse la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo para mujeres con discapacidad que laboran en una empresa del sector energético en Colombia?

## Justificación

A través de la historia, el papel de la mujer había sido supeditado a las labores domésticas y al cuidado de la familia, y el de la mujer con discapacidad, al de quedarse en el lugar del olvido y el encierro. No resulta muy distinto este panorama cuando se trata de personas con discapacidad en general indistintamente de su sexo. Pues si bien la mujer con discapacidad ha estado expuesta a mayores actos de discriminación, los hombres con esta condición también han sido relegados de los escenarios de participación equitativa en el campo productivo y especialmente en los trabajos formales. En esta medida, lo que se tratará de esclarecer a través de esta investigación, es cómo las personas que participan de esta, pese a los precedentes de la situación histórica, han logrado incorporarse felizmente o no a las dinámicas de inclusión laboral que se dan dentro de las organizaciones, con un acercamiento desde la diferenciación por género a la comprensión de la forma cómo las mujeres con discapacidad interactúan efectivamente con su entorno productivo.

La felicidad en el trabajo es un estado afectivo positivo que tiene como característica la permanencia en el tiempo. Y la pregunta por la mujer en este caso, con discapacidad en relación con su entorno productivo, es una pregunta que cobra sentido dentro del campo laboral, si se tiene en cuenta los procesos de discriminación histórica que ha tenido que sufrir este grupo poblacional, a causa de un constructo de sujeto que desde el principio se fue decantando por la masculinidad, y que en nombre de una sagrada concepción de normalidad, en vez de reconocer, ha patologizado y subvalorado la discapacidad.

La inclusión laboral ha significado según (López, 2017), no la integración organizacional, sino la posibilidad de que todos y todas puedan participar en equidad de condiciones y de

derechos dentro del campo socioeconómico. Pero en el caso de la población con discapacidad, en la cual entran mujeres y hombres, hay que afirmar, de acuerdo con Alcover (2011), que son los imaginarios y los prejuicios que hay en torno a la capacidad productiva de las personas con discapacidad, lo que ha representado un obstáculo para que muchas organizaciones puedan hacer la transición efectiva a la inclusión laboral. Es sabido que bajo el título de inclusión laboral no solo se abarca la población con discapacidad y/o la mujer, sino también las minorías étnicas y población LGTBIQ. Sin embargo, lo que interesa es tratar de mostrar cómo se ha dado este viraje a la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde el foco de impacto por razón de género, cuya característica otrora fue el motivo principal para ser condenados al olvido y al encierro y desde aquí, mostrar cómo estas personas interactúan dentro del campo productivo, en equipo tanto con hombres como con mujeres sin discapacidad y en esta dinámica comprender la manera como han configurado y experimentado su vivencia de felicidad en el ámbito del trabajo.

En tal sentido, esta investigación intenta dar luces para comprender cómo vivencian la felicidad en el trabajo las personas con discapacidad, bajo un análisis en clave de género, teniendo en cuenta la doble discriminación laboral a la cual han sido expuestas las mujeres, la situación histórica y social que ha hecho de ellas un blanco de poder y en efecto una población social y culturalmente vulnerable, y cómo varía de acuerdo también a los imaginarios y barreras fundadas en prejuicios malsanos que no solo influyen en su visión sobre lo que es ser realmente feliz, sino también en la visión que puedan tener acerca de la vida y de las relaciones interpersonales.

La inclusión laboral no deberá nunca decantarse o medirse de acuerdo con cuántas mujeres o cuántos hombres con discapacidad o sin ella, hay empleados en una organización, en



este caso, energética, sino que dependerá de los niveles de participación, de acción y de decisión que pueda tener un grupo poblacional específico, en este caso, los hombres y mujeres con discapacidad dentro del escenario de su organización. Y tanto los imaginarios, como las emociones positivas y negativas, la situación socioeconómica, y las barreras que una persona puede encontrar a su paso, desde el mismo marco cultural, influyen en sumo grado en el modo como vive, percibe, interpreta y se apropia de la felicidad en este contexto.

Es por esta razón que una investigación como esta pretende proporcionar elementos que permitan repensar el papel de las personas con discapacidad dentro del engranaje de las organizaciones, y desde aquí, tiene sentido, en la medida en que la felicidad, una vez se convierte en un hábito, permite la resignificación de dicha experiencia en el trabajo, y puede hacer que un equipo de empleados felices, transforme su ambiente laboral en favor de la productividad, el desempeño, y así, traducirse en calidad de vida laboral (Sanín, 2017).

Esta investigación pretende entregar insumos para contribuir con el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, proceso que deberá ir de la mano de un previo reconocimiento por parte del mismo empleador, de las habilidades, potenciales y competencias de esta población con discapacidad, como sujetos de derechos, y como afirma López (2017) en cuanto digna de un trabajo que progrese en el tiempo, y que aporte satisfactoriamente en la realización de su proyecto de vida. Para el caso de la organización específica en la que se lleva a cabo este proceso investigativo, los aportes cobran importancia desde uno de sus siete focos estratégicos que corresponde al foco de la evolución cultural, en el que se incluye el asunto de la inclusión y la diversidad como un prototipo que resulta de sumo interés, en tanto el aprendizaje e

incorporación permanente de buenas prácticas que aporten a la mejora continua en la gestión de los procesos organizacionales, a la gestión del talento humano desde el enfoque social en el que se promueve y declara la participación equitativa indistintamente de la condición, así como a las prácticas que aporten a la mejora de la calidad de vida en el entorno laboral.

En línea con lo aquí expuesto, se busca también que los hallazgos de este estudio, así como todo el marco que lo soporta, pueda contribuir a los avances investigativos en relación con la psicología organizacional, impactando directamente en dos de los núcleos de interés que Vélez Gómez (2016) señala en su investigación. Uno de ellos sería el núcleo de calidad de vida laboral en el hito de empresas saludables, y el otro núcleo a impactar, especialmente por la comprensión sobre felicidad en el trabajo desde la que aquí se parte, corresponde al de relación hombre trabajo, en su línea de interés por la concepción sobre la representación y el significado que social y culturalmente estas personas tienen sobre su ámbito laboral. Así las cosas, el motor que fundamenta el valor de esta investigación, se soporta ampliamente en doble vía, favoreciendo no solo los avances investigativos que permitan profundizar en estos temas, sino también en el impacto y beneficio que directamente proporciona a las personas que participan en el estudio, así como a la gestión organizacional en clave de inclusión laboral y equidad de género.

## Objetivos

### Objetivo general

Analizar los aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo de los empleados que hacen parte del programa de inclusión laboral de una empresa del sector energético en Colombia bajo el enfoque de género, favoreciendo líneas de recomendación para el fortalecimiento del programa.

### Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas y condiciones laborales de los colaboradores con discapacidad, así como las políticas de inclusión laboral de la organización
- Evaluar el disfrute, la gratificación y el sentido en la vida que experimentan los empleados.
- Comparar la experiencia de felicidad en el trabajo por género, profundizando en la manera como las participantes experimentan felicidad en el trabajo, desde sus experiencias en el contexto laboral actual

## Metodología

Bajo el enfoque metodológico de la fenomenología, esta investigación se constituye en un estudio cualitativo de caso, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas como un camino posible que permitió la profundización en aspectos como: las emociones positivas, la gratificación, la sensación de logro y el sentido en el trabajo, que están en directa relación con lo que puede configurar la experiencia de la felicidad (Sanín, 2017). Tal como lo expresa García (2019), la investigación cualitativa no constituye una única manera de aproximarse a las realidades sociales e indagar sobre ellas. Sus propósitos van más allá y constituyen un esfuerzo de naturaleza metodológica y teórica, por lo que aquí se cuenta con las bases que fundamentan este proceso investigativo, teniendo en cuenta que los estudios de caso cualitativo llevan al descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos, más que a la verificación de hipótesis previamente establecidas (Galeano, 2012).

En el marco de esta estrategia metodológica, se realizó un análisis sobre los aspectos que han configurado la experiencia de la felicidad en el trabajo en personas con discapacidad, en el que se centra la mirada en la experiencia misma de la persona y sus connotaciones específicas que parten de las vivencias que han construido individual y colectivamente en el marco del trabajo (Galeano, 2012). Para ello se eligió el diseño de estudio cualitativo de caso, puesto que, en línea con la pregunta de investigación, este permite el abordaje de las realidades particulares, develando detalles significativos a partir de la construcción subjetiva de las personas en torno al fenómeno estudiado desde la naturaleza de sus propias experiencias de vida en relación con las experiencias en el trabajo. Su visión y perspectiva permitieron un acercamiento para la comprensión y análisis del tema con relación a las variables que configuran la experiencia de la

felicidad en el trabajo para este grupo de personas con discapacidad en el contexto del trabajo seleccionado. Bajo este enfoque se logró el descubrimiento de aspectos importantes que fortalecen las líneas de acción y trabajo en el programa de inclusión que se desarrolla en la organización abordada. Teniendo en cuenta las particularidades del programa de inclusión laboral de EPM y el impacto y crecimiento que ha tenido en los últimos 5 años, se considera como caso su “Programa de Inclusión Laboral”, porque desde la perspectiva del enfoque social de derechos, la organización ha considerado la implementación de los ajustes razonables, como el medio óptimo para garantizar la participación equitativa de las personas con discapacidad en sus procesos laborales. Así mismo, su programa se distingue a nivel país porque desde su inicio tuvo la apertura para la inclusión sin excepción o preferencia por algún tipo de discapacidad. En esta medida, la organización se ha convertido para el sector empresarial, en un referente de carácter local, nacional e internacional en cuanto al tema se refiere.

En este sentido, se concibe el enfoque fenomenológico, como una posibilidad de tematizar, a través de una descripción que ponga de relieve la estructura de la experiencia vivida (Pérez-Álvarez & García-Montes, 2010, p. 222), algunos aspectos relativos a los modos como puede ser vivida la experiencia de la felicidad en el trabajo por parte de las personas con discapacidad. En este punto es importante aclarar, que la fenomenología, lejos de tener un campo temático definido (Heidegger, 1997, pp. 38-45), se interroga por la estructura de toda vivencia subjetiva posible (Husserl, 1996, pp. 75-82), por los modos como una persona vive y percibe, en este caso, la felicidad en el escenario organizacional. En este sentido, se podría decir que la fenomenología en cuanto método de análisis que puede aportar al estudio de casos pues contribuye enormemente en la posibilidad de explicitar y de aclarar mediante la descripción de

los desempeños intencionales que rinden la vivencia del sujeto con discapacidad, los modos cómo es posible acceder a la dilucidación de la vivencia de la felicidad, desde su puesto de trabajo, permitiendo el análisis de estas variables experienciales.

Para Pérez-Serrano, un estudio de caso es “el examen de un fenómeno específico, como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o un grupo social” (citado en Galeano, 2012, p. 35). (Hammersley, citado por Pérez-Serrano, 1995) propone los siguientes aspectos del diseño del estudio de caso: “formulación del problema, recolección de información, análisis de datos y presentación de resultados” (Galeano, 2012, p. 35). Integrando los planteamientos de Yin, Mendoza, Hernández-Sampieri y Price, un estudio de caso está compuesto por los siguientes componentes: las preguntas de investigación, las preguntas teóricas, la unidad o unidades de análisis, la vinculación lógica de los datos a las preposiciones y los criterios para la interpretación de los datos (Hernández-Sampieri, Mendoza, 2008).

Un caso es pues, un suceso o aspecto social localizado en un espacio y un tiempo específico y que resulta de interés para un estudio, más no su naturaleza metodológica; involucra un pequeño número de acontecimientos o situaciones que ocurren naturalmente (Galeano, 2012). Esto permitió que en la presente investigación se utilizaran distintas estrategias para el acercamiento y recolección de información, teniendo en cuenta que el interés no está basado en las técnicas o metodologías sino en el caso mismo, el cual, en palabras de la autora, no puede representar el mundo, pero sí muchos casos en los que muchos se ven representados o reflejados. De ahí que los casos varíen según el propósito de la investigación. Una de estas variaciones resulta en el *tipo de caso intrínseco*, el cual se elige con el fin de lograr la comprensión de un

fenómeno particular y porque dada su naturaleza el caso resulta de interés en sí mismo (Stake, 1994). Se analiza por su valor real y no por la magnitud y representatividad en la construcción de teoría. El programa de inclusión laboral de EPM como caso cuenta con una excepcionalidad, puesto que no se extrae de la generalidad, sino de la particularidad, evidenciando la heterogeneidad y la diversidad de la realidad que se investiga (Galeano, 2012). De esta manera clasifica dentro del tipo intrínseco por su naturaleza e interés y atípico por su particular heterogeneidad.

La delimitación de un caso puede hacerse por el tamaño de las unidades sociales, por individuos, roles, pequeños grupos, organización, comunidad, nación, espacio geográfico, temporalidad, episodio o evento. Se tuvieron en cuenta criterios relacionados con la organización en la que se encuentran los individuos, se prescinde de lo general para pasar a la profundidad del análisis de lo particular desde una perspectiva heurística, puesto que permite comprender y analizar el fenómeno estudiado, profundizando en su experiencia y dando lugar a la identificación del nuevo significado (Galeano, 2012).

El programa de Inclusión Laboral de EPM se constituye en un caso atípico intrínseco porque pese a que no resulta ser una muestra estadísticamente representativa (Galeano, 2012), aporta desde su naturaleza misma al conocimiento e interés en los estudios de la psicología organizacional, pues constituye una realidad reciente para el contexto de las organizaciones, que amerita de la comprensión, análisis y conocimiento para la creación de líneas de acción que permitan avanzar en su beneficio. Según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el caso tiene que estar contextualizado y es necesario definir con claridad los límites, que

parten en este estudio desde la descripción detallada del programa de inclusión laboral de esta organización, en el que se abordaron tanto sus antecedentes históricos como su filosofía, las políticas que lo respaldan, los aliados estratégicos para su desarrollo, las líneas de implementación y el alcance del mismo dentro del contexto organizacional.

En tanto a su orientación metodológica el presente caso incluyó recolección de información, análisis y presentación detallada y estructurada de la información, la cual provino de fuentes primarias y secundarias. Teniendo en cuenta que un estudio de caso es de carácter holístico e incluye la dimensión social, demográfica, cultural y psicológica (Galeano, 2012), se realizó una descripción y análisis sociodemográfico y socio laboral de la realidad de los participantes, que incluyó la revisión de variables como: sexo, edad, estrato socioeconómico, ubicación geográfica, género, estado civil, tipo de discapacidad, antigüedad en la organización, tipo de contrato, nivel de cargo y lugar de residencia (zona urbana o rural). Adicionalmente se revisaron los antecedentes históricos del programa con el fin de comprender los hallazgos del estudio desde la perspectiva holística del caso.

Para la recolección de los datos cuantitativos, se aplicó el *Inventario de Emociones Positivas*, en la adaptación del *Authentic Happiness Inventory (AHI)* validado para la población trabajadora colombiana<sup>1,2</sup> para la medición de la felicidad. Así mismo, se indagó a través de una pregunta abierta por los efectos de la pandemia que se experimenta actualmente, en la

---

<sup>1</sup> Sanín-Posada, A. y Salanova, M. (2015). Adaptación del *Authentic Happiness Inventory (AHI)* para población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 34 (2). 76-83

<sup>2</sup> Schiffrin, H. H., & Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 33–39. <http://doi.org/10.1007/s10902-008-9104-7>



experiencia de felicidad en el trabajo, y se realizó una entrevista semi estructurada al líder del programa de inclusión laboral de la organización. Una entrevista es una técnica cualitativa que permite profundizar en aspectos relevantes de la información, enriqueciendo los elementos para el análisis y consolidación de los resultados (Galeano, 2012). Posteriormente se procedió al análisis, sistematización y presentación de resultados.

### **Unidad de análisis**

La investigación se llevó a cabo en una organización colombiana perteneciente al sector energético. El caso lo constituye el *Programa de Inclusión Laboral de EPM*, los aspectos que llevaron a elegirlo, son: el tamaño de la organización, el impacto que esta tiene a nivel país, su vinculación desde el foco estratégico y el propósito organizacional con temas desde la línea de diversidad e inclusión de personas con discapacidad, y la disponibilidad y cercanía para el acceso a la información. Los participantes se eligieron de forma intencionada y a disponibilidad de las personas convocadas, teniendo en cuenta los intereses del estudio, así como los criterios de inclusión que obedecen principalmente a la selección de personas que actualmente laboran en la organización como empleados directos y que tengan algún tipo de discapacidad certificada por las entidades competentes (EPS o junta médica laboral). Actualmente la organización reporta 73 personas con discapacidad, residentes en distintas zonas geográficas del país. Aunque la gran mayoría son nacidas y han vivido toda su vida o bien en el área metropolitana del Valle de Aburrá o en alguno de los municipios de Antioquia, otros provienen de otras partes del país, pero residen en el Valle de Aburrá.

El programa de inclusión laboral de EPM está conformado por personas de ambos géneros, con una predominancia masculina (12 mujeres y 61 hombres), comprendidas en un rango de edad entre los 24 y 63 años y que están vinculadas en distintos niveles y cargos de la estructura organizacional. Estas personas presentan diferentes tipos de discapacidad (discapacidad cognitiva leve, discapacidad auditiva, tanto hipoacusia como sordos profundos, discapacidad sensorial visual, discapacidad física y discapacidad psicosocial). Algunos de ellos llegaron a la compañía gracias a la implementación de un programa piloto de inclusión laboral en el año 2019, otros se han vinculado de forma independiente a este programa y otros han adquirido su condición de discapacidad durante la estancia en la organización.

Partiendo de la importancia de las consideraciones de empatía que exponen algunos autores en el desarrollo del ejercicio investigativo, se tuvo en cuenta el interés genuino, la honestidad y responsabilidad para el acercamiento directo con los participantes, dada la magnitud de la sensibilidad de los temas a abordar. Para efectos de una mayor comprensión y lectura en dicho acercamiento en el análisis e interpretación de los datos, se hizo una descripción sociodemográfica y socio laboral, la cual fue tomada de fuentes secundarias.

### **Criterios de inclusión**

Para la participación en este estudio, se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: Tener un contrato vigente con la organización, tener una discapacidad debidamente certificada que clasifique dentro de los tipos de discapacidad definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), (discapacidad física, sensorial visual, sensorial auditiva, intelectual

o cognitiva, psicosocial o múltiple) y llevar más de un año trabajando en esta compañía. Partiendo de dichos criterios, se invitaron al estudio únicamente a 42 personas de las 73 identificadas puesto que 29 de ellas no reportan un diagnóstico de discapacidad, y dos de ellas son las personas que están realizando el presente estudio, razón por la cual no se toman como población objeto. De esta población, se obtuvo respuesta de 23 participantes, quienes diligenciaron el inventario planteado, así como los datos sociolaborales y sociodemográficos y brindaron sus aportes a través de la pregunta abierta la cual se describe en los resultados.

### **Criterios de exclusión**

No se tuvo en cuenta para la participación en este estudio, personas con discapacidad que trabajen para la organización a través de terceros, estudiantes o aprendices que actualmente desarrollan su práctica en la organización o personas que por la naturaleza de su discapacidad presenten alguna dificultad para la interacción con los instrumentos de evaluación pese a la implementación de los ajustes razonables. Por no contar con el diagnóstico de discapacidad que es uno de los criterios de inclusión para la participación en el estudio, se excluye del estudio a 29 personas reportadas con discapacidad por la organización, sin embargo, se realiza en el objetivo 1, un contexto de las condiciones sociolaborales y sociodemográficas de las 73 personas reportadas.

### **Técnicas de recolección de datos:**

#### Datos sociodemográficos:

La consulta en archivos, documentos previamente establecidos y bases de datos clasificadas dentro de las fuentes secundarias (Galeano, 2012) permitió analizar la pertinencia de la inclusión o exclusión de ciertas variables sociodemográficas que no correspondieran con el propósito de estudio. Bajo esta técnica, se realizó una revisión previa de base de datos de los colaboradores con discapacidad para la identificación de variables sociodemográficas como género, edad, ciudad y ubicación de la residencia (urbana o rural), profesión, estrato sociodemográfico, años de permanencia en la organización y estado civil y las condiciones laborales como tipo de contrato, nivel de cargo e identificación de la participación de personas con discapacidad en cargos directivos. Adicionalmente se realizó una descripción del programa de inclusión laboral partiendo de la revisión de documentación sistematizada del mismo y se complementó a través de una entrevista semiestructurada al líder y a la coordinadora de este programa para la organización.

#### Authentic Happiness Inventory:

Se realizó un amplio rastreo teórico en el que se abordaron aspectos importantes para la comprensión del concepto de felicidad en el trabajo. Como producto de esta búsqueda y partiendo de los objetivos de esta investigación se consideró pertinente la aplicación del cuestionario para la medición de la felicidad *Authentic Happiness Inventory* (AHÍ), adaptado para la medición de la felicidad en el trabajo para la población trabajadora colombiana por Sanín y Salanova (2017), en el que se analizaron las tres dimensiones que, según estos autores,

constituyen la definición de felicidad en línea con la psicología positiva. Dichos aspectos son: experiencia de emociones positivas, logros importantes gratificación y sentido en el trabajo. La versión utilizada consta de 13 grupos de cinco afirmaciones cada una, las cuales van de lo negativo (v.g. rara vez consigo lo que quiero) a lo positivo (v.g. siempre consigo lo que quiero). La persona debe elegir la afirmación de cada grupo con la que más se identifique pensando en el trabajo. La calificación e interpretación del instrumento se realizó con base en el manual de aplicación con puntuaciones directas. Dada la naturaleza de la investigación, y teniendo en cuenta que la cantidad de los datos permitió un acercamiento directo a los resultados de cada uno de los participantes, la interpretación de los resultados se realizó a través de un análisis cualitativo de dichas puntuaciones en las que se identificaron principalmente a partir de los datos arrojados por el formulario en Excel, las tendencias a los extremos del inventario por cada ítem, la media de los datos y la interrelación de los resultados con algunas de las variables sociodemográficas y sociolaborales. Para el cumplimiento del tercer objetivo, se realizó el análisis de la información bajo la perspectiva del enfoque de género, lo cual se ve más expresamente relacionado en la línea de discusión.

Para este estudio, se tomó el inventario que se encuentra consignado como anexo en la tesis doctoral de Sanín (2017). En este caso, y por razón de las condiciones actuales de trabajo en casa debido a la pandemia, tanto este inventario como las técnicas de recolección de datos se efectuaron de forma virtual. Para el diligenciamiento previo del inventario, se les pidió a los participantes marcar las respectivas afirmaciones pensando siempre en su trabajo, tal como lo indica el instructivo de aplicación referido por Sanín (2017).

Para el análisis de la información de la pregunta abierta sobre los efectos de la pandemia en la experiencia de la felicidad en el trabajo, se utilizó la herramienta Atlas.ti, la cual permitió la identificación de variables comunes, dando elementos significativos para el análisis interpretativo de la información.

### **Entrevista semiestructurada**

Con el fin de realizar una triangulación de la información recolectada a través de distintas técnicas, se realizó una entrevista semiestructurada al líder del programa de inclusión de EPM, como una estrategia recomendada por (Galeano, 2012) para profundizar en aspectos de la investigación. Dicha entrevista se efectuó de forma virtual a través de la plataforma Microsoft Teams, con una duración aproximada de 30 minutos. En esta se indaga por los aspectos más relevantes de la implementación del programa de inclusión laboral en la organización.

Las categorías de primer orden abordadas en la entrevista fueron las siguientes: inclusión laboral a personas con discapacidad, discapacidad y trabajo. De segundo orden se consideraron las siguientes categorías: estrategia organizacional, bienestar, productividad de las personas con discapacidad, competencias y compromiso organizacional. Las categorías emergentes tras las entrevistas fueron: eliminación de prejuicios, capacidades, cultura incluyente y diversidad.

## Procedimiento

Como primer paso de este acercamiento investigativo, se solicitó mediante correo electrónico oficial de las investigadoras, la autorización a EPM para su participación en este estudio a través de sus colaboradores con discapacidad y del programa de inclusión laboral. Ante la respuesta afirmativa de la solicitud, el jefe inmediato y líder del programa, comunicó por medio de un correo electrónico a las personas que serían invitadas al estudio sobre el respaldo de la organización para el desarrollo de este, así como la invitación abierta para la cooperación en el tema. Seguidamente las investigadoras enviaron un correo electrónico a los/as participantes, ratificando la invitación para la participación y compartiendo a su vez el enlace a la plataforma Google Forms (Anexo 1) en la que se encontraría el procedimiento para la participación. En primera instancia se compartió un mensaje de bienvenida en el que se especifica el objetivo de la investigación, incentivando a la participación. A continuación, se encuentra el consentimiento informado (Anexo 2) el cual deben revisar y aceptar como condición obligatoria para la participación. Posteriormente se solicita el diligenciamiento de datos sociodemográficos y datos sociolaborales, para proceder con el diligenciamiento del *Authentic Happiness Inventory (AHI)* Adaptado al español por Sanín y Salanova (2017) y consignado en los anexos de su tesis doctoral. Finalmente teniendo en cuenta que en la actualidad el mundo atraviesa cambios importantes en el ámbito del trabajo, debido a la pandemia por SARS, CoV-19 se incluyó una pregunta adicional, relacionada con los efectos que el teletrabajo y el trabajo en casa están teniendo sobre la experiencia de la felicidad. Posteriormente se realizó la entrevista al líder de la organización y se realizó la revisión documental de los apartes de la sistematización del programa de inclusión de EPM, así como de las políticas institucionales de Derechos Humanos y del archivo compartido con datos de los colaboradores. De esta manera se concluye la

recolección de la información recolectada, dando paso a la etapa de análisis e interpretación.

Prueba piloto:

Con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento del instrumento para la recolección de información, una vez esté elaborado en la plataforma de Google forms en el soporte del correo institucional de la Universidad de Antioquia de una de las investigadoras, y con el detalle descrito en el apartado anterior, se realizó una prueba piloto con cuatro personas de la organización y dos personas externas con discapacidad. Una de ellas presenta discapacidad visual y otra discapacidad cognitiva leve. Esto con el fin de garantizar la accesibilidad a la información para los/as participantes. Dicho pilotaje evidenció en primer lugar la incompatibilidad para el acceso con correos de dominio externo a la Universidad de Antioquia, lo cual implicó modificar la accesibilidad a correos externos. En segundo lugar, se evidenció que, dado el carácter anónimo de la investigación, se requería algún dato personal para efectos de identificar las posibles personas a quienes se les invitaría a profundizar en la entrevista semiestructurada. En este sentido, se anexó en el consentimiento informado la solicitud de autorización para consignar el correo electrónico y el número de identificación los cuales fueron campos nuevos en el formulario. Se especifica que en el consentimiento informado se le explica claramente a los/as participantes, la necesidad de consignar esta información y así mismo se les indica que de ninguna manera esta o cualquier otra que pueda develar su identidad será publicada y/o consignada en la investigación. Finalmente, las personas con discapacidad que participaron en el piloto, confirmaron que el instrumento cuenta con condiciones accesibles para su plena ejecución. Una vez implementados los ajustes y corroborada la total comprensión y accesibilidad



del instrumento, se procede con el ejercicio de aplicación a los individuos participantes de la investigación.

### **Análisis del contenido**

El proceso de la entrevista semiestructurada al líder del programa estuvo guiado por un sistema categorial preliminar que se actualizó en la medida que de la entrevista emerjan nuevas categorías. Para esto se realizó una guía de preguntas co -producida partiendo del sistema categorial.

### **Análisis descriptivo**

Se realizó un análisis descriptivo con base en la información obtenida a través de fuentes secundarias sobre las variables sociodemográficas y las condiciones laborales de las personas con discapacidad vinculadas a la organización. Dicho análisis se ejecutó inicialmente con la población objeto de este estudio y posteriormente se revisó el detalle de las categorías identificadas.

### **Análisis interpretativo**

Una vez realizado el análisis descriptivo de la información recolectada, se procedió a la interpretación de la misma partiendo del sistema categorial de primer, segundo y tercer orden en línea con la teoría. Dicho análisis se interpretó también bajo el enfoque de género con el fin de identificar diferencias o similitudes desde la perspectiva comprensiva de la experiencia que constituye la felicidad en el trabajo tanto en los hombres como en las mujeres, aportando

elementos significativos para la construcción de líneas de recomendación desde la perspectiva de la felicidad en el trabajo y la calidad de vida desagregadas por sexo para la gestión organizacional del programa de inclusión laboral.

## Marco Referencial

### Un acercamiento al concepto de felicidad

Diversas investigaciones coinciden en mencionar que la felicidad en el trabajo y en las organizaciones, tiene efectos importantes en la productividad individual y laboral. Además, representa un propósito de vida, y todos los seres humanos se caracterizan por la búsqueda constante de esta (Seligman, 2011). Este es un tema que ha venido tomando cada vez más fuerza en el contexto organizacional, entendiéndose que para que pueda vivenciarse, se hace necesaria la experiencia de emociones positivas, gratificaciones y sentido del trabajo, lo que conllevaría a evaluar que tanto la persona en la organización a través del desarrollo de su trabajo se siente bien (bienestar), desempeña actividades en las cuales aplica sus fortalezas (gratificación) y encuentra sentido y propósito a lo que hace (Sanín & Salanova, 2016; Sanín, 2017). Este último autor en su tesis doctoral hace referencia a dos importantes conceptualizaciones: la felicidad en el trabajo y la felicidad por el trabajo. La primera permite comprender la felicidad como un rasgo, y la segunda expone la felicidad como variable dependiente del trabajo y que tiene relación con la felicidad como estado. Lo anterior para darle lugar al trabajo y a la organización puede entenderse como realidades que resultan ser determinantes de la experiencia de felicidad.

Seligman (1998), propone ver a la psicología, como psicología positiva y propone esta con una mirada distinta en donde no solo sea vista como medio para reparar las situaciones difíciles, sino también para construir cualidades positivas y propone evaluar lo positivo desde tres ángulos: Primero, análisis de las experiencias positivas, segundo la aproximación al estudio

de las fortalezas psicológicas y por último de las características que configuran y determinan las organizaciones positivas (Vásquez & Hervás, 2014). La psicología positiva se ha centrado en estudiar lo que hace que la vida de las personas tenga sentido, la construcción de condiciones necesarias para que el ser humano tenga una vida plena y para que su desempeño sea óptimo. Desde el abordaje científico, la psicología positiva busca comprender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, de tal modo que promueva el potencial humano y la búsqueda de la excelencia. Lo anterior da cuenta de cómo la psicología positiva busca comprender tanto las dificultades como todo aquello que funciona adecuadamente y que representa sentido para las personas (Tarragona, 2009).

Desde los mencionados planteamientos de la psicología positiva, el asunto de la felicidad ha tomado fuerza en los distintos contextos y escenarios, y no resulta ajeno el campo organizacional. Desde los núcleos de interés de la psicología organizacional que Vélez Gómez (2016) plantea, el estudio de la felicidad en el trabajo se relaciona desde la perspectiva del estudio de organizaciones saludables, correspondientes al núcleo de interés de calidad de vida laboral. Así mismo, desde la concepción de felicidad que aquí se expone, también este es un tema que impacta en la comprensión de la relación hombre trabajo, dada la naturaleza del sentido que las personas le otorgan a este, lo cual resulta de interés en la comprensión de la felicidad, siendo el sentido del trabajo, uno de los hitos principales para la comprensión de la experiencia de este fenómeno en el contexto laboral.

Las investigaciones orientadas a la felicidad se han abordado principalmente desde el constructo de bienestar subjetivo. Seligman (2016) se replanteó si realmente lo que hasta la fecha

había denominado felicidad, mejor debería denominarse bienestar subjetivo. Sin embargo, autores de habla hispana como Sanín, y Alarcón, siguen considerando pertinente el uso del término “felicidad” puesto que este se corresponde con mayor asertividad a las cuestiones de nuestro idioma (Sanín, 2017).

Diener (1984) acuña el término de bienestar subjetivo que se compone de tres elementos: elevado número de satisfacciones personales, elevado número de sentimientos positivos, bajo número de sentimientos negativos. Este mismo autor en 1995 expone que la felicidad y el bienestar, se agrupan en tres categorías: La primera describe el bienestar como la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos, la segunda categoría incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos y la última de estas tres concepciones, más cercana a los pensamientos filosóficos- religiosos concibe la felicidad como una virtud o gracia (citado en Moccia 2016). En el año 2000, este autor define la felicidad como experimentación de emociones positivas y carencia de negativas, relacionadas con los componentes emocionales, y la satisfacción con la vida que se relaciona con componentes de la dimensión cognitiva (Diener et al., 2000, citado en Jaureguí, Donayre et al., 2015).

Seligman quien es considerado fundador de la psicología positiva afirma que “la auténtica felicidad no solo es posible, sino que lejos de depender de la suerte y de los genes, puede cultivarse, identificando y utilizando muchas de las fortalezas que ya poseemos” (Seligman, 2005, p. 1). Su principal aportación radica en centrarse en el estudio de asuntos de lo sano, puesto que desde su perspectiva la psicología ha tenido mayor interés en el estudio de lo patológico, por tanto temas como el bienestar, el disfrute, la gratificación, el compromiso y el

sentido de la vida son asuntos de los que se ha ocupado en sus investigaciones. Este autor afirma que ser feliz, es mucho más que sentirse bien (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005, citado en Sanín, 2017). Uno de los grandes aportes de Seligman para la comprensión de la felicidad, fue la creación del modelo PERMA cuyas siglas en inglés traducen: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado o propósito y la realización y alcance de logros y metas (Seligman, 2016). Este autor plantea que tal vez resulte más pertinente referirse al concepto de bienestar en vez de felicidad, argumentando que este último no incluye las dimensiones de compromiso y sentido, puesto que la felicidad se limita a una emoción positiva (Sanín, 2017). Sin embargo, Sanín afirma que el asunto es más del idioma puesto que la definición que se le otorga al concepto es absolutamente similar a la que se le ha dado a la felicidad, por lo que en palabras de este y otros autores de habla hispana, el concepto de felicidad sigue siendo pertinente (Sanín, 2017).

Alarcón (2000) conceptualiza la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado (Alarcón, 2009). Este autor inicia sus estudios sobre la felicidad en el nuevo milenio, en línea con los planteamientos de la psicología positiva y concentra sus esfuerzos en la construcción de pruebas psicométricas que miden variables psicológicas de interés de la psicología positiva como la felicidad (Alarcón, 2006), el optimismo atributivo (Alarcón, 2013) y la gratitud (Alarcón, 2014).

Alarcón (2009) comprende el bienestar subjetivo como la valoración que cada persona hace de su propia vida. Así mismo (Arias et al., 2015) reporta estudios realizados en Arequipa Perú por distintos autores, señalando relaciones que existen entre el bienestar subjetivo y la

religiosidad, por lo cual trabajadores que perciben su ambiente de trabajo como más espiritual, experimentan mayor felicidad (Arias et al., 2013; Arias et al., 2015). En un estudio realizado en Lima por Alarcón y Caycho (2015) se identificó que la gratitud, la reciprocidad y la obligación moral, correlacionan positivamente con la felicidad, así como con las variables sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal (citado en Arias et al., 2015).

Los conceptos de felicidad y bienestar subjetivo son componentes psicológicos de la calidad de vida (Moyano & Flores et al., 2011). En relación con este tema Brown, Bowling y Flynn (2004) dentro de la distinción de modelos para el estudio de las connotaciones emocionales de los adultos mayores, hacen referencia al modelo de estudios subjetivos en los que se utilizan conceptos centrales como bienestar subjetivo, bienestar psicológico, satisfacción vital y felicidad. Para el abordaje de estos asuntos, se conocen dos perspectivas: la hedónica y la eudaimónica (Ryan & Deci, 2001). En la primera se entienden asuntos relacionados con el bienestar subjetivo el cual se ha tomado como sinónimo de felicidad que se operacionaliza como afecto positivo, disminución de afectos negativos y más satisfacción con la vida. La segunda perspectiva, es decir la eudaimónica, se centra en el bienestar psicológico y se operacionaliza en relación con la felicidad más desde la línea del significado. (Ryff, 1989, citado por Moyano & Flores et al., 2011). En línea con estos mismos autores, se entiende que la felicidad es considerada como un rasgo que provee estabilidad a largo plazo y también como un estado por su reactividad específica al cambio del entorno. Desde la primera aproximación, se sugiere una explicación que indica que un 50 % de la felicidad, se relaciona con los componentes genéticos (Lyubomirsky, 2008) y la segunda concepción se sustenta en la naturaleza cambiante y es susceptible de modificaciones según factores externos (Sanín, 2017). Según Littlewood (2008)

los factores externos han perdido fuerza puesto que la felicidad a diferencia de la satisfacción, no se asocia necesariamente con circunstancias específicas (citado en Sanín, 2017). En síntesis, una definición sobre el concepto de felicidad que enmarca los hallazgos frente a este constructo:

La felicidad es un fenómeno psicológico relativamente estable (rasgo), aunque con posibilidad de cambio (estado). Se llegaría a ella no por una reacción afectiva momentánea, sino por la acumulación de emociones positivas a lo largo del tiempo. Incluye bien-estar y algo que los autores han llamado bien-hacer (Quick & Quick, 2004) el cual se relaciona con la sensación de que las cosas se están haciendo bien, tienen sentido y producen disfrute (Sanín, 2017, p. 19).

### ***Variables que configuran el constructo felicidad***

Resulta también preciso ahondar en lo que se entiende desde la teoría acerca de las variables que constituyen el concepto de felicidad como la experiencia de emociones positivas, la gratificación y el sentido.

### ***Emociones positivas***

Las emociones positivas son aquellas que generan bienestar y placer, Seligman (2016) distingue entre las emociones positivas la gratitud, la paz, el placer, la satisfacción, la esperanza la curiosidad, el amor y la inspiración. Este autor plantea que la actitud positiva permite la adopción de formas de pensamiento distintas a lo negativo. El estado de ánimo positivo moviliza a que las personas piensen de manera creativa, tolerante, constructiva, generosa y relajada. Desde este planteamiento se resalta lo que está bien. Según Friedrichson y Losada (2005) las emociones



positivas, modifican las perspectivas de las personas, aumentan los niveles atencionales, aportan a los repertorios conductuales y aumentan la creatividad, favorecen las sensaciones corporales y contribuyen a la salud mental (citado en Moccia, 2016).

### ***Gratificación***

Csikszentmihalyi (2012) indica que la gratificación está relacionada con la experiencia autotélica que significa sentir recompensa a través de la ejecución de actividades en sí mismas y no por la expectativa de algún beneficio extrínseco (citado en Jauregui, Donayre et al., 2015). Este término se relaciona con la sensación de alcance de logros y metas. Sanín (2017) afirma que la gratificación se genera cuando las personas sienten que la labor que desempeñan está relacionada con la formación y que ésta asimismo impacta o beneficia a otros.

### ***Sentido de vida:***

Desde la perspectiva de Reker (2000), el sentido de vida puede definirse como la percepción que cada persona tiene del orden y de la coherencia con relación a su propia existencia. Está en directa relación con la búsqueda y alcance de metas y objetivos significativos, donde el resultado es la sensación de realización personal, dando lugar a la felicidad. Las investigaciones han reflejado que las personas que consideran que su vida tiene algún sentido, experimentan mayores niveles de afectos positivos, satisfacción con la vida, son más optimistas y experimentan mayor estado de bienestar en general (Jaureguí, Donayre et al., 2015). El término ha sido ampliamente trabajado desde la logoterapia como la posibilidad de resignificación del sufrimiento. Seligman (2016) se refiere a este término como la búsqueda de un propósito que

genere bienestar para la vida. Este asunto está en directa relación con el sentido del logro, que consiste en trazarse metas que permitan aumentar la autonomía. Cuando se enfocan los logros se producirá un bienestar duradero y lleno de plenitud (Seligman, 2016).

Sanín (2017) afirma que el sentido de vida se refiere no a una visión filosófica y trascendente, sino a lo que cobra significado particularmente para cada persona. Para el caso del sentido del trabajo, cabe desde la perspectiva del autor, comprender el para qué o cuál es la fuerza que moviliza a que cada persona trabaje (Sanín, 2017).

De acuerdo con Avia y Vásquez citados en Sanín (2017), la felicidad podría explicarse más desde la trayectoria de vida de cada persona, sus recuerdos y la consecución de metas valiosas más que por asuntos circunstanciales. En línea con estos planteamientos, San Juan y Ávila (2016) realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar la aportación conjunta que la motivación y el afrontamiento tienen en el desarrollo del bienestar subjetivo y psicológico. Los resultados de dicha investigación indican que la motivación y el afrontamiento tienen un peso significativo en el bienestar. Concluyendo así que para que las personas puedan alcanzar bienestar y equilibrio psicológico, el establecimiento de metas es bastante relevante. En el estudio también se evidenció la necesidad de la implementación de estrategias de afrontamiento efectivas con énfasis en resolución de conflictos, la reevaluación positiva de las situaciones y el apoyo social (San Juan & Ávila, 2016). Así mismo las autoras concluyen que desde la perspectiva eudaimónica se entiende que cuando las personas afirman sentirse bien o felices, no es sinónimo de estar bien psicológicamente, pues este funcionamiento psicológico óptimo se logra cuando la persona desarrolla su verdadero potencial, es decir; cuando existe congruencia

entre el sí mismo (self) y sus objetivos. En esta misma línea, la teoría de la autodeterminación expuesta por Ryan y Deci (2008), expone que los motivos por los que se busca el alcance de las metas se clasifican en autónomos o autodeterminados. Para el primer caso, la base se encuentra en el interés personal, el disfrute o la percepción de importancia y para el segundo caso, la base de la motivación para el alcance de las metas está dada por presiones internas o externas o temas relacionados con la presión social.

### **Felicidad en el trabajo**

Distintos autores definen la felicidad como una característica personal estable asociada con la experimentación de emociones positivas que promueve resultados favorables en el trabajo, lo cual ha llevado a que las organizaciones se interesen por conocer al respecto (Norris & Vella – Bodrick, 2008, citado en Sanín 2017). Las investigaciones acerca de si el empleado más feliz es más productivo, aún siguen en discusión (Ayala, Peiró Silla, Tordera, Lorente & Yeves, 2016). Algunos autores (Fogaça & Coelho-Junior, 2016; Wright, Larwood & Denney, 2002) expresan que la felicidad se encuentra relacionada con el desempeño, otros expresan que no siempre sucede de esa manera (Youssef & Luthans, 2007). Las anteriores concepciones acerca de la felicidad y su relación con el desempeño se deben más a las discrepancias en la forma como se mide el constructo y que sus resultados llevan a que se presente dicha contrariedad. Por su parte (Seligman, 2016) explica que el significado que se le ha ido dando al concepto de felicidad en el trabajo puede ser de gran utilidad para ayudar a esclarecer las inquietudes que surgen a través de las investigaciones realizadas. Otros autores por su parte en sus estudios han dado a conocer que la felicidad en el trabajo está relacionada con las conductas organizacionales (Rego, Ribeiro & Cuhna, 2010), así mismo (Schiffrin, Rezendes & Nelson, 2008) expresan que la felicidad en el

trabajo se relaciona negativamente con el estrés, lo cual resulta de alto costo para las organizaciones, y puede presentarse ausentismo y baja productividad. Los anteriores planteamientos han llevado a definir satisfacción laboral y felicidad como sinónimos, cuando en realidad ambos son diferentes (Tsou & Liu, 2001). Estudios plantean que la satisfacción laboral tiene efectos sobre diferentes realidades, como: la reducción del ausentismo, las quejas y los reclamos de conllevan a otro tipo de comportamientos como falta de compromiso o violencia (Littlewood, 2008) y a su vez aumenta los comportamientos de ciudadanía organizacional, mayor compromiso y fidelidad con la empresa (Cheng, Mauno & Lee, 2014; Littlewood, 2008; Wilkin, 2012). Mientras que la felicidad incluye reacciones afectivas y la experimentación de sentido, la sensación de gratificación y disfrute (Sanín, 2017).

En línea con el interés por el conocimiento de las implicaciones de la felicidad en el trabajo, Sanín, López y Gómez (2016), realizaron un estudio con una muestra de 802 trabajadores de la ciudad de Medellín sobre los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo. Los resultados de dicha investigación no evidenciaron que exista una relación predictiva directa en la que se puedan asociar los niveles de felicidad con el tipo de contrato. Al respecto los autores concluyen que la felicidad, así como el optimismo y el pesimismo que también fueron analizados, son variables más estructuradas que no dependen tanto de factores externos. La felicidad es esencialmente un rasgo afectivo (Moyano, Flores & Soromaa, 2011) que caracteriza a las personas que experimentan una vida placentera (*pleasant life*), gratificante (*engagement life*) y con sentido (*meaningful life*) (Seligman et al., 2005).

En los estudios sobre este tema, se encuentran diversos instrumentos para la medición de

la felicidad, tal multiplicidad de instrumentos obedece en palabras de Schiffrin & Nelson citados en Sanín y Salanova (2017) a las diversas formas respecto a la comprensión del concepto de felicidad. Estos autores resaltan dentro de la cantidad de instrumentos que aparecen para este fin, tres que son más utilizados. Estos son: *Subjective Happiness Scale* (SHS) de Lyubomirsky y Lepper, (1999), *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) de Diener Emmons, Larsen y Griffin (1985) y *Autentic Happiness Inventory* (AHI) de Seligman et al. (2005). En el presente estudio, se utilizará esta última por su afinidad en la medición de variables con la definición de felicidad desde la cual se está partiendo (Sanín & Salanova, 2017, p. 76).

## **Discapacidad**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones en la participación. Se entiende como deficiencia los aspectos que afectan a una estructura o función corporal. Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

En efecto se entiende entonces que, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad a la que pertenece (OMS, 2011). Según el informe mundial de la discapacidad de 2011, más de mil millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad, dicha cifra representa aproximadamente el 15 % de la población mundial (Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011). En Colombia, según cifras del Ministerio de Salud y Protección

Social y la Alta Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer (2012), el 53 % de las personas con discapacidad que existen en Colombia, corresponden al sexo femenino. El periódico el Tiempo, en su reporte acerca del censo de población del DANE (2019), publicó que en Colombia 3065.361 personas tienen alguna discapacidad lo cual corresponde al 7.1% sobre el total de la población colombiana. En cuanto a los datos de este censo desagregados por sexo, se reporta que más de la mitad de este grupo poblacional, son mujeres (54.1%). El 58.5% se encuentran entre los 15 y 64 años, indicando esto que la mayoría de esta población se encuentra en edad productiva (Periódico el Tiempo, 2019).

Según la *Clasificación Internacional del Funcionamiento* (CIF) la discapacidad debe ser abordada desde 4 componentes que son: funciones y estructuras corporales, actividad y participación, factores ambientales y factores personales. Desde este planteamiento se incorpora una mirada biopsicosocial en la que se incluyen conceptos como bienestar, estado de salud y calidad de vida (CIF, 2011). Así mismo la OMS a través de la clasificación del funcionamiento, integra las discapacidades en los siguientes agrupadores: de tipo sensorial, cuyo compromiso o alteración se encuentra relacionado con los órganos de los sentidos, en los que se encuentra la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y la sordo ceguera. Discapacidades físicas que se relacionan con la restricción o pérdida del movimiento corporal, discapacidades intelectuales, en las que se afecta principalmente la curva de aprendizaje y la habilidad para solucionar situaciones de la vida cotidiana y las discapacidades psicosociales relacionadas con la interacción y el manejo de las emociones (Clasificación Internacional del Funcionamiento CIF, 2011).

A lo largo de la historia la discapacidad ha sido comprendida y abordada desde diferentes

modelos. El más reciente es el enfoque social, que data desde mitad de los años 60 del siglo XX. (Palacios & Romañach, 2006). Previo a este enfoque, se conocen otros modelos desde los cuales se ha comprendido e intervenido el asunto de la discapacidad. Los más reconocidos son: el modelo de prescindencia y el modelo médico-rehabilitador. El primero se caracterizaba por atribuir las causas de la discapacidad a temas religiosos relacionados con castigos de los dioses, en donde se consideraba que las personas con discapacidad no brindaban ningún aporte para la sociedad. Este enfoque a su vez distingue dos paradigmas: el eugenésico, en el que las sociedades consideraban inconveniente el crecimiento de niños y niñas con discapacidad, por lo cual prescindían de ellos, y el paradigma de marginación en el que las personas con discapacidad hacían parte del grupo de los pobres y marginados, y signadas por un destino marcado esencialmente por la exclusión. (Palacios & Romañach, 2008). En este modelo el factor que marcó la pauta para las personas con discapacidad fue el rechazo y la exclusión (Palacios & Romañach, 2006).

Por otra parte, se identifica el modelo médico- rehabilitador que atribuye las causas de la discapacidad a factores científicos. Desde allí se replantea el modelo de prescindencia en términos de atribuciones religiosas y se acuñan los conceptos de salud y enfermedad. “Se consideraba además que los hombres y mujeres con discapacidad podían tener algo que aportar a la comunidad en la medida que fueran rehabilitados o normalizados” (Palacios & Romañach 2006, p. 44).

Tanto la definición del concepto de discapacidad, como su clasificación promueven la visión de un enfoque de participación, en línea con el enfoque social de derechos para las

personas con discapacidad. Este modelo parte de dos preceptos fundamentales (Palacios & Romañach, 2008) exponen dichos planteamientos de la siguiente manera: en primer lugar se plantea que las causas que originan la discapacidad no son científicas sino sociales, y en segundo lugar se entiende que las raíces del problema no radican en la persona misma que posee la discapacidad sino en las barreras que se encuentran en el entorno que obstaculizan la prestación de servicios adecuados para que hombres y mujeres puedan participar equitativamente del acceso a las oportunidades.(Palacios & Romañach, 2006, p. 48). Igualmente, estos autores afirman que:

Partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las mujeres y hombres con diversidad funcional se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia (p. 48).

Otro de los modelos que ha sido expuesto especialmente en el entorno de la inclusión educativa, es el de la diversidad funcional, abordado en algunos foros internacionales en los que se plantea que “el término discapacidad debe ser mirado desde la perspectiva de la diversidad funcional, replanteando las deficiencias como formas distintas de hacer las cosas. Canimas (2015) critica desde una perspectiva bioética este modelo, puesto que no lo considera consecuente con las vivencias reales y las particularidades que experimentan cotidianamente las personas con discapacidad (pp 81-82).



## **Inclusión laboral**

Según las investigaciones realizadas por Padilla (2010) las primeras leyes sobre discapacidad datan a partir de la declaración universal de los derechos humanos de 1948, en donde se consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó la clasificación internacional de las deficiencias, las minusvalías y las discapacidades, lo cual da origen al lanzamiento de un programa de impacto mundial sobre este tema en 1982. En 1983 la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), publica el convenio 159 que hace referencia a la empleabilidad para personas con discapacidad. En 1993 las Naciones Unidas mediante la Resolución 4896 publicó las normas uniformes, que se refieren a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptando los principios de la declaración universal de los derechos humanos. En 1999 se suscribió en Guatemala la Convención Interamericana para la eliminación de la discriminación de las personas con discapacidad. Esta fue incorporada a la legislación colombiana a partir de la ley 762 de 2002. En el año 2006 se lanza la Convención para los derechos de las personas con discapacidad que fue aprobada en Colombia en el año 2009 mediante la ley 1346. En el año 2013 se aprueba la ley estatutaria 1618 por medio de la cual se garantiza la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, salud, educación, vivienda digna, vida activa en el entorno social y todo lo que esto implica. Con el fin de dar cumplimiento a esta ley se han aprobado otros decretos específicos. Para el caso de la inclusión laboral uno de los más conocidos es el decreto 2011 de 2017 de obligatorio cumplimiento para el sector público en el cual se debe incorporar paulatinamente la participación de personas con discapacidad en su planta de empleados.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) argumenta sobre la inclusión laboral para personas con discapacidad que: Los Estados Parte en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006). Actualmente en Colombia la inclusión laboral se encuentra regulada desde la constitución política de 1991 en los siguientes artículos:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia, 1991).

Algunos autores han dado sus propias definiciones con relación al concepto de inclusión laboral. Rota y Santa (2011) definen la inclusión laboral como el derecho que tienen las personas con discapacidad de tener un empleo en igualdad de condiciones con las demás personas. (Citado en Mejía, Pérez, 2019). López et al. (2017) señalan que existen algunas barreras para la inclusión

laboral efectiva de personas con discapacidad. Citando a Groschl (2007), esta autora afirma que algunas de estas barreras son: las preferencias de los directivos por características estéticas, los prejuicios y estereotipos acerca de la imagen de las personas con discapacidad, la subestimación de las habilidades y competencias y los mitos con relación a los sobrecostos que implica contratar a una persona con discapacidad, la ausencia de políticas que promuevan la inclusión laboral y el enfoque reactivo de las empresas. Con el aumento de la tasa de desempleo, se amplían las brechas para las personas con discapacidad. En Europa el 50% de la población con discapacidad se encuentra empleada y en Colombia el 15,2%. (López et al., 2017).

Para el cierre de brechas en la participación laboral de personas con discapacidad según López et al., 2017) “se debe considerar fundamentalmente la construcción de escenarios que promuevan el ingreso, la promoción y la permanencia en la empresa de las personas con discapacidad” (p. 11). Además de tener en cuenta un adecuado y permanente acompañamiento humano en clave de inclusión, es importante tener en cuenta aspectos como la formación al personal con relación al tema, para promover así la participación de toda la organización en estas iniciativas (López et al., 2017). Adicionalmente la autora resalta la importancia de permitir la participación activa de las personas con discapacidad, como una estrategia de inclusión en la que puedan incorporarse a las dinámicas organizacionales asertivamente y así evitar asuntos relacionados con el rechazo y la discriminación.

### ***Inclusión laboral con enfoque de género***

Los prejuicios sociales sobre las competencias y los paradigmas con relación a las personas con discapacidad siguen representando una barrera importante para el acceso en

equidad de oportunidades al mundo laboral (Luna, 2018). En el CONPES Social 161 (2013) en el que se desarrolla la política Nacional de Equidad de Género para las mujeres, se hace alusión al concepto discapacidad como una de las realidades sociales y vulnerabilidades de las mujeres (DNP, 2013). Y si bien no se señalan acciones específicas diferenciadas para las mujeres con discapacidad, sí se resalta la importancia de la autonomía, participación económica y en el mercado laboral (DNP, 2013, Citado en Luna, 2018). En la revisión que se hace de este tema por parte de Equipares (2017), en algunos de sus lineamientos se promueve la participación de personas con discapacidad en el escenario laboral, en condiciones equitativas.

El asunto de género se convierte en un factor de riesgo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que se sigue evidenciando menor participación de las mujeres en este ámbito (Luna, 2018). Paradójicamente “mientras una mujer con discapacidad muestra ventajas en un ambiente laboral femenino trabajando en políticas de cuidado para la discapacidad, ella misma ha sido discriminada en otros espacios laborales, educativos, profesionales o asociativos” (Luna, 2018, p. 171). Esta autora propone también que desde la mirada del enfoque social cuya premisa es la igualdad se incluye la perspectiva de derecho a la participación y ratifica la importancia de no seguir abordando los temas de discapacidad y género de forma aislada como se han venido desarrollando generalmente, sino de forma transversal a través de la interseccionalidad de estos dos conceptos en donde no se hable del factor de doble discriminación sino de la articulación de ambos temas (Luna, 2018). En uno de sus estudios realizado con mujeres con discapacidad física en Bogotá concluye que las organizaciones deben propender por entornos laborales saludables en donde no solo se beneficien las mujeres con discapacidad, sino también toda la población trabajadora en general.

Nuño y Torres (2012), afirman que el empleo es un factor esencial para garantizar la equidad de oportunidades para todas las personas y este contribuye de manera decisiva a la participación en la vida económica, social y cultural, por tanto, afirman los autores, que esta es una de las mejores herramientas de inclusión social que pueden implementar las organizaciones. De hecho, según Salanova, Peirò y Prieto, 1999, la participación en el empleo aporta a los beneficios o funciones positivas de las personas, como la fuente de identidad, la autorrealización y la interacción interpersonal. Pese a la importancia que este asunto cobra, se siguen presentando multiplicidad de formas de discriminación para el acceso al trabajo, afectando principalmente a las personas que la sociedad ha catalogado en condición de vulnerabilidad dentro de las cuales cabe aludir a las mujeres con discapacidad (Cermi, 2013, citado en Flores et al., 2014). En síntesis:

La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha de cumplir una triple finalidad: objetiva, integradora y socioeconómica (Berg, 1981), dado que posibilita: a. el ejercicio del derecho al trabajo, b. el aprendizaje social y la mejora en la calidad de vida y c. el desarrollo profesional y económico (Flores et al., 2014, p. 92).

Pero no es suficiente con incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, puesto que esto implica además propender por los ajustes necesarios que deben estar equilibrados con las exigencias de la tarea y así mismo aportar elementos que contribuyan a la satisfacción laboral como el ambiente de trabajo, la flexibilidad laboral, entre otras (Flores, 2008; Genaro et al., 2002). En un estudio realizado con mujeres con discapacidad intelectual (Flores et al., 2014) concluyen que estas mujeres están más expuestas al estrés laboral, especialmente en lo

que confiere a la ambigüedad en las instrucciones, asignación de las tareas a desempeñar y la carencia de formación y capacitación para la ejecución de las mismas, por tanto, la autora resalta la importancia de que en los programas de inclusión laboral se aborden dichos temas.

### **Transformaciones en el mundo del trabajo por el virus Covid-19**

A finales del año 2019 y hasta la fecha, el mundo ha experimentado cambios transversales y significativos a causa del Covid-19, cuya expansión infecciosa, que partió desde el continente asiático, prontamente traspaso las fronteras de las culturas, regiones y países para llegar e incorporarse, invadiendo de forma expansiva las dinámicas propias de la sociedad. Uno de los escenarios mayormente impactados ha sido sin duda el escenario laboral, por lo que las organizaciones en el mundo se han visto en la necesidad de replantear nuevas formas de trabajo, incorporando prácticas que lejos de ser previstas para estos tiempos, se convirtieron en una demanda emergente en la cual la alternativa que quedaba era justamente la de ajustarse a estos cambios.

Benach (2020), afirma que la Covid-19, cumple con todas las características para ser considerada una pandemia de la desigualdad que discrimina y afecta de forma distinta según la clase, el género, el lugar de residencia y tantas otras variables. Es así como en los estudios más recientes, ONU mujeres señala que una de las tantas consecuencias negativas de la pandemia, es el incremento de la violencia contra la mujer, el aumento del trabajo no remunerado y la pérdida de empleos formales e informales, en los cuales las mujeres se han visto afectadas en mayor medida con relación a los hombres. Dada la situación en mención, la OIT plantea dentro de sus recomendaciones para el afrontamiento de esta situación, la construcción de campañas sólidas de

promoción, concientización sobre el aumento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, la implementación efectiva del convenio de la prevención de la violencia y el acoso, la movilización y fortalecimiento de las acciones sindicales en favor de la población trabajadora. Respecto al tema afirma Benach (2020) que la mayor de las pandemias es la pandemia de la desigualdad.

Según el mapa de expansión de cifras de la Covid-19 publicado el 10 de diciembre de 2020, publicado en el periódico el mundo, este virus ha superado los 68.8 millones de contagios a nivel mundial y a la fecha se reportan 1.569.000 personas fallecidas. La OMS reconoció la Covid-19 como una pandemia global el 11 de marzo de 2020. Colombia reportó el primer caso de contagio el 6 de marzo del presente año, la cual fue una joven de 19 años que regresó de Milán Italia. Pocos días después el contagio se expandió de forma masiva, suscitando el cierre de instituciones, lugares de recreación, restaurantes y demás escenarios de interacción social.

Dentro de las recomendaciones que hoy se sugieren para la intervención de esta realidad que hoy afecta al mundo se plantean las siguientes: Salud pública y atención primaria en salud, inversión en pruebas y seguimiento a grupos poblacionales de alto riesgo, fortalecer la presencia de equipos interdisciplinarios en salud, inversión de recursos en redes de apoyo, bioseguridad para los trabajadores, protección de la vida, reformas en salud y oportunidades de sostenimiento económico.

## Resultados

### **Características del programa de inclusión laboral de EPM y configuración del equipo de trabajo**

#### *Contexto para la implementación del programa*

En la organización se habló por primera vez del tema de inclusión laboral para personas con discapacidad en el año 2012, cuando a través de una iniciativa a nivel país promovida por el programa Pacto de Productividad de la Fundación Corona, participó en un diagnóstico preliminar con el fin de conocer la situación actual de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia. Esta y muchas empresas de distintos sectores de la economía y tanto de naturaleza pública como privada, participaron activamente en la elaboración de este diagnóstico, el cual permitió la identificación de barreras y facilitadores que se convertirían en elementos favorables o en oportunidades de mejora para la materialización de iniciativas con clave de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Posteriormente a esto, las empresas deberían implementar un plan para el cierre de brechas identificadas, y así mismo potenciar sus fortalezas para brindar oportunidades equitativas y accesibles para las personas con discapacidad en edad productiva residentes en el territorio Nacional. Para esta época, no se logró mayor alcance e impacto del tema en la organización; razón que explica que, durante los siguientes 5 años posteriores a la elaboración de este diagnóstico, no se obtuvieron avances significativos.



En el año 2017, la organización retoma el tema de forma decidida, contando con todo el compromiso y apoyo de la alta dirección, así como de las distintas áreas y dependencias a las cuales ha venido desplegando la iniciativa. Para dar inicio a la materialización del tema, la organización asigna como directo responsable de la gestión y avance a la Dirección Desarrollo del Talento Humano, quien a la fecha continúa acompañando el despliegue de la iniciativa.

Inicialmente se establece el contacto con el programa Pacto de Productividad, con quien se celebra un contrato para efectos de su acompañamiento en la implementación y desarrollo de la estrategia de inclusión. Esta es una entidad que cuenta con toda la experticia y conocimiento sobre el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo cual es elegida para realizar dicho acompañamiento. En este sentido, se diseña un plan de trabajo en el que se parte por la actualización del diagnóstico de barreras y facilitadores previamente elaborado. El objetivo base para el despliegue de este tema es el de promover y orientar el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en un mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y que materialicen los principios fundamentales del respeto a la dignidad humana a través de la equiparación de oportunidades, la libertad de lo que se desea ser y hacer y la no discriminación (Pacto de Productividad, 2017).

La actualización de dicho diagnóstico se realizó bajo la propuesta de ejes temáticos planteados por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), en los que se abordan no solo aspectos que cobran gran importancia a nivel interno, sino también a nivel externo. De este modelo fueron tomados los factores contextuales ambientales que constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan

sus vidas. Estos, son externos a las personas y pueden tener una influencia negativa o positiva en el desempeño y /o realización en la sociedad. Se partió desde esta perspectiva con los siguientes ejes: 1. Productos y tecnología, 2. Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, 3. Apoyo, relaciones y actitudes y 4. Servicios, sistemas y políticas.

La actualización de este diagnóstico se focalizó principalmente en dos sedes de la organización, puesto que han sido regularmente las de mayor concentración de personal. En los hallazgos se identificaron por cada una de las dimensiones analizadas, tanto barreras como facilitadores, los cuales se convirtieron en bases fundamentales para el despliegue posterior de acciones para la implementación del programa en la organización.

Dos de los directivos directamente relacionados con el despliegue y materialización de este programa, afirman que los facilitadores actitudinales, en conjunto con el apoyo continuo por parte de la alta dirección de la organización, se convirtieron en hitos que impulsaron masiva y favorablemente la implementación de acciones que permitieran evidenciar de forma tangible este proceso. En este sentido se realizó de la mano del consultor Pacto de Productividad, un plan de acción que cubriera todas las líneas del diagnóstico, cuya concepción sobre el tema parte desde la filosofía del enfoque social de derechos para las personas con discapacidad expuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), en el que se entiende que una discapacidad es el resultado de la interacción de una persona con una deficiencia física o psíquica, con las barreras sociales y del entorno que obstaculizan su plena participación.

Durante los años 2017 y 2018 se trabajó arduamente en la preparación para la materialización del programa de inclusión a través de la sensibilización, la adaptación de espacios, la formación continua y la implementación de ajustes razonables previos para la llegada de personas con esta condición. En una de sus entrevistas, uno de los directivos afirmó que no se pudo, ni tampoco era ese el objetivo, garantizar una organización perfecta y con todos los ajustes implementados. Pues se partió del principio de realidad en el que no se encuentran sociedades completamente accesibles, pero este no representó ni puede de ninguna manera convertirse en una limitante para que se brinden las oportunidades para la inclusión laboral. Así mismo, la organización consideró pertinente partir de las experiencias particulares de las mismas personas con discapacidad que llegarán al programa, respecto a sus necesidades y requerimientos, para así realizar los ajustes razonables que garanticen la participación autónoma y equitativa en los distintos procesos organizacionales.

### ***Primera cohorte del programa***

En la primera cohorte del programa de inclusión laboral, los esfuerzos se concentraron en la materialización y despliegue de los aprendizajes previos, producto de la preparación que antecedió la llegada de las personas con discapacidad, así como en la adquisición de aprendizajes en materia de este tema, a partir de la interacción misma con los servidores/as con discapacidad. La finalidad de este programa que fue también denominado “piloto de inclusión” buscó no sólo adquirir los aprendizajes para hacer de EPM una organización más incluyente para las personas con discapacidad, sino también brindarles a estas personas oportunidades laborales, lo cual contribuye con su calidad de vida y la de los suyos, al equilibrio de su economía y al desarrollo sostenible de una sociedad. Con este fin se plantearon los siguientes objetivos para esta cohorte:

- Adecuar los componentes físicos y de accesibilidad, para mitigar las barreras identificadas en el diagnóstico
- Realizar los ajustes razonables en los componentes de la arquitectura empresarial y cultural, para facilitar el ingreso de personas con discapacidad, y fomentar un entorno laboral incluyente y respetuoso de la diversidad.
- Habilitar a EPM para realizar todas las acciones requeridas para que las personas con discapacidad puedan participar en las ofertas de empleo y así vincularse a su equipo de trabajo en igualdad de condiciones.
- Avanzar en el cumplimiento de objetivos organizacionales asociados con los objetivos de desarrollo sostenible y de Derechos Humanos en el marco de la cultura de la diversidad y la inclusión.
- Adquirir de la mano de las personas vinculadas, los aprendizajes en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad, como un camino de construcción colectiva que le permita a las personas y a la organización un beneficio posterior en tanto el fomento de mejores prácticas en el tema.

### ***La llegada de los/as funcionarios/as con discapacidad***

En el mes de mayo de 2019 se dio apertura a una convocatoria exclusiva para personas con todo tipo de discapacidad, a la cual se presentaron 1474 personas pertenecientes a distintos lugares del territorio Nacional. De este total de personas, cumplieron requisitos 470 participantes, de las que fueron seleccionadas 20 para ocupar las vacantes disponibles por medio

de un contrato a término fijo en los cargos de técnico, tecnólogo y profesional A. De las 20 personas vinculadas, el 50% pertenecen al sexo masculino y el otro 50% al sexo femenino. Los cargos fueron ocupados por 12 profesionales, 5 tecnólogos/as y 3 técnicos/as. Dentro de este grupo de personas, se evidencian los siguientes tipos de discapacidad: 5 personas con discapacidad sensorial visual, 3 personas con discapacidad sensorial auditiva, 1 persona con discapacidad cognitiva y 11 personas con discapacidad física.

Previo a la vinculación, se realizaron todos los ajustes razonables necesarios para garantizar la equidad en la participación durante el proceso de ingreso. Una vez las personas vinculadas, se propende por la pronta implementación de los ajustes razonables, iniciando por los correspondientes a la inducción corporativa, la adaptación al puesto de trabajo, la dotación de ayudas tecnológicas y ergonómicas correspondientes, y las demás necesarias para habilitar los escenarios de participación equitativa en donde los nuevos servidores con discapacidad, pudieran desempeñarse, poniendo sus habilidades y competencias al servicio de las demandas de sus respectivos cargos.

Paralelamente, se realizó una sistematización de la experiencia, en la que se incorporaron las lecciones aprendidas y las buenas prácticas adquiridas durante este proceso. Dicha sistematización consta de un documento por cada área o proceso organizacional, que recopila los aprendizajes, definiciones, punto de partida desde el enfoque social y las recomendaciones a tener en cuenta para cada uno de los procesos y/o dependencias. Así mismo se elaboró un documento consolidado en el que se sistematizan todos los documentos específicos para cada

proceso, así como las conclusiones, aportes y recomendaciones que a modo general quedan de esta primera experiencia del programa de inclusión en su primera cohorte.

Los funcionarios y directivos directamente responsables de la implementación de este programa, en una ponencia presentada en noviembre de 2020 para la Alcaldía de Medellín, indicaron que “el piloto deja aprendizajes muy relevantes en torno a la desmitificación sobre los prejuicios y temores acerca de las competencias de las personas con discapacidad, pues estas personas han sido tan productivas como otros funcionarios con su mismo nivel de experiencia y formación que no presenten esta condición”. En la misma entrevista resaltan que la organización ha dispuesto de los ajustes razonables requeridos por las personas, con el fin de brindarles la habilitación equitativa necesaria para el óptimo desempeño de sus funciones. En esta vía, se les ha exigido en su desempeño y desarrollo en la misma medida que se le exige a los demás colaboradores, ante lo cual se han obtenido respuestas absolutamente favorables por parte de las personas con discapacidad vinculadas (Facebook, 2020). Con el fin de que la gestión de estos aprendizajes pudiera también impactar a los públicos externos y sociedad en general, se escribió un artículo de divulgación que fue publicado en el volumen 15 de la Revista EPM en el año 2020. En este se consignó en síntesis las lecciones aprendidas y las buenas prácticas adquiridas en materia del tema.

### ***Segunda cohorte del programa***

A inicios del año 2020, se llevó a junta directiva la solicitud para la extensión del programa, la cual fue aprobada por dos años más. En este sentido, se tendrá una segunda y una tercera cohorte del programa con objetivos claros y específicos, que le permitan a la

organización fortalecer sus aprendizajes sobre el tema y en adelante las personas con discapacidad, puedan seguir participando en equidad de oportunidades con las demás personas, en las distintas vacantes de la estructura organizacional. Se plantea para la segunda cohorte los siguientes objetivos:

- Habilitar a EPM para realizar todas las acciones requeridas para que las personas con discapacidad puedan participar en las ofertas de empleo y puedan vincularse a su grupo de servidores en igualdad de condiciones.
- Incorporar las lecciones aprendidas en el programa piloto y eliminar barreras que impidan el ingreso y desarrollo de las personas en condiciones de equidad.
- Avanzar en el foco estratégico de la evolución cultural, en su reto “Abraza la diversidad”.

### **Ejecución de la segunda cohorte**

Teniendo en cuenta que el motor principal para la segunda cohorte es la implementación de las lecciones aprendidas del piloto, no se contó con el acompañamiento técnico del consultor Pacto de Productividad. Se puso entonces en escena el conglomerado de aprendizajes adquiridos y para ello se contó con el acompañamiento de un equipo transversal que ha venido trabajando en el tema, bajo el marco de la coordinación desde la Dirección Desarrollo del Talento Humano, quien ha estado al frente del programa desde sus inicios.

Para la segunda cohorte del programa, no se realizó convocatoria, puesto que se hizo una renovación de contrato a los 20 colaboradores vinculados en el marco del piloto, quienes en adelante tendrán la posibilidad de presentarse a las vacantes indefinidas en las que consideran

pueden aplicar, lo cual les permitirá participar en equidad de oportunidades con otras personas, en donde no solo cuentan con un amplio periodo de experiencia laboral, sino que también se verán beneficiados a partir de la implementación de los aprendizajes adquiridos en los distintos procesos organizacionales como el de ingreso, vinculación, inducción corporativa, ajuste al puesto de trabajo que incluye también la implementación de los ajustes razonables según la particularidad que amerite cada persona con discapacidad vinculada, el entrenamiento en el cargo, su seguimiento al desempeño y al desarrollo ,y finalmente llegarán a un escenario organizacional en el que se han promovido prácticas desde el cambio y la cultura hacia el enfoque de un paradigma de inclusión y diversidad en donde una discapacidad no define el potencial de las personas, sino su equipaje de habilidades y competencias para su ajuste al perfil del cargo.

A la fecha uno de los servidores que ingresó a la organización en el marco del programa, ya logró su vinculación a término indefinido, lo cual se resalta como un logro importante en el que se van haciendo visibles los aprendizajes adquiridos en torno a la gestión de prácticas en clave de inclusión laboral.

### ***Otros servidores/as con discapacidad en la organización***

Previo a la llegada de los/as colaboradores/as con discapacidad, vinculados en el marco del programa de inclusión, la organización ya contaba con 53 personas con esta condición, quienes en su mayoría han adquirido su discapacidad durante su estancia en la empresa y otras han llegado ya con su discapacidad, pero no bajo el marco de un programa intencionado, ni



tampoco se tenía la visión y perspectiva en relación con el enfoque social, ni con la importancia de la implementación de ajustes razonables, como una estrategia para la equiparación de oportunidades que garantizaran su participación.

Uno de los directivos afirma que tal situación pudo ser posible, puesto que la organización siempre ha declarado su apertura, desde el respeto por los demás en sus distintas políticas organizacionales, y si bien no se había declarado abiertamente el asunto de la inclusión, este tema se ha llevado desde siempre en el ADN organizacional. Sin embargo, si se resalta la importancia de la declaración explícita del tema, con el fin de promover acciones que favorezcan la participación equitativa y la oportuna implementación de ajustes razonables, propendiendo de esta manera por escenarios que posibiliten mayores oportunidades de vinculación y estadía en la organización.

### ***Políticas institucionales y visión estratégica que respaldan el programa de inclusión laboral de EPM***

La incorporación de la inclusión laboral en la organización es un asunto que cuenta con el respaldo de la alta dirección, y cuyo despliegue se encuentra amparado desde la misma perspectiva estratégica, el propósito organizacional y las políticas de Gestión del Talento Humano y Derechos Humanos.

En línea con el propósito organizacional “contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor”, se busca materializar la realidad de la inclusión laboral para las personas con discapacidad en EPM, comprendiendo que la posibilidad de acceder a las oportunidades laborales en condiciones dignas y equitativas es un hito que favorece la calidad de vida no solo

de los directamente implicados, sino también la de su entorno familiar y social. Así mismo, desde uno de los siete focos estratégicos planteados para el cuatrienio en vigencia, el cual corresponde al foco estratégico de la evolución cultural, se incluye el prototipo de diversidad, enmarcando en este, el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la equidad de género. Desde este prototipo se declara en línea con el enfoque social, que una discapacidad no define el potencial de las personas y se promueve el respeto por la diferencia desde el pensar, el sentir y el actuar, trascendiendo el tema a un asunto en el que todas las personas que pertenecen a la organización, encuentren un espacio de acogida, apertura y como lo afirman los valores corporativos, un lugar en el que se pueda experimentar la responsabilidad, la transparencia y la calidez.

Desde la política institucional de Derechos Humanos, EPM, se compromete en el marco de la declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, a promover escenarios laborales libres de discriminación por razón de la raza, sexo, etnia, condición de discapacidad u otras. En sus lineamientos 1 y 8 “trabajo decente y lucha por la igualdad de derechos”, se hace explícito el compromiso por la promoción de ambientes laborales libres de todo tipo de discriminación, en los que se promueve la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y se trabaja de manera permanente por la erradicación del acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo. Así mismo, se declara el compromiso por la equidad, eliminando prácticas discriminatorias (Lineamientos Política Derechos Humanos, EPM, 2020). Recientemente, se aprobó la modificación a la política de gestión del talento humano, en la que, de nuevo se ratifica y de forma más explícita, la declaración y compromiso con la gestión de los procesos organizacionales en clave de diversidad, inclusión laboral de personas con discapacidad y equidad de género.

## **Características sociodemográficas y sociolaborales de los servidores/as con discapacidad vinculados en EPM**

Actualmente, la organización cuenta con 73 personas con discapacidad vinculadas, de las cuales 20 llegaron a través del programa de inclusión laboral en el año 2019, y 53 ya se encontraban laborando en la organización, o bien porque ingresaron por fuera del marco de esta iniciativa de inclusión en años previos, o porque durante su estancia en la organización han adquirido su discapacidad.

De las 73 personas con discapacidad que reporta la organización, 61 son hombres (83,5%) y 12 son mujeres (16,4%). Las edades oscilan entre los 24 y 63 años, teniendo una mayor representatividad, el 35% entre los 48 a 58 años, 28% entre los 25 a 36 años, 15% entre 37 a 47 años; el 19% de los servidores son mayores de 59 años. El 1,3% menores de 25 años. Con relación al estado civil el 39,7% de los servidores son solteros, 45,2% son casados, 12,3% viven en unión libre, el 1,3% de los servidores corresponde al estado civil divorciado y 1,3% no reporta información. En la base de datos revisada, se identifica que el 98,6% de los servidores residen en el área urbana y el 1,3% residen en el área rural.

En lo que respecta a las variables sociolaborales, en la base de datos de la organización se reporta que el 73% de los servidores tienen contrato a término indefinido y el 27% de los servidores/as cuentan con un contrato a término fijo. Esta última cifra corresponde al grupo de personas con discapacidad que ingresaron a la organización a través del programa de inclusión, el 72,6% ingresaron previamente a la organización y el 1,3% corresponde a una vinculación indefinida que se dió en el marco del programa.

Con relación al nivel educativo se evidencia que el 2,16% cuenta con una formación hasta básica primaria, el 28.7% son bachilleres, el 3,6% tienen una formación técnica, el 13.8% cuenta con una formación tecnológica y el 17,5% cuentan con una formación profesional. Respecto al nivel de cargos que ocupan los servidores con discapacidad en la organización, se identifica que el 1.3% (1) ocupa el nivel de cargo directivo, el 19,1% (14) de los servidores ocupan un cargo de nivel profesional, el 27,3% (20) hacen parte de la curva de sostenimiento, 13,6% (14) ocupan un cargo de tecnólogo/a y 32,8% (24) ocupan un cargo de técnicos y auxiliares. Respecto a la permanencia en la organización el 68% llevan más de 5 años, 27% llevan de 1 a 2 años vinculadas y el 4,1% de 3 a 5 años.

Respecto al tipo de discapacidad que presentan los servidores, el 40% (29) no cuentan con un certificado de discapacidad. De las 44 personas restantes se identifica que el 2.7% (2) tienen discapacidad sensorial auditiva, 1,3% (1) presenta discapacidad cognitiva, 8,2% (6) personas tienen discapacidad sensorial visual, 2,7% (2) discapacidad psicosocial y 45% (33) tienen discapacidad física. Teniendo en cuenta estos hallazgos y basados en los criterios de inclusión, que se detallan en la metodología, los participantes invitados a responder el *Authentic Happiness Inventory* fueron las 44 personas que, de acuerdo con la base de datos revisada, presentan algún tipo de discapacidad, soportado en un certificado emitido por las entidades competentes. En la tabla que se ilustra a continuación, se encuentran los porcentajes equivalentes a las variables sociolaborales y sociodemográficas de las 73 personas con discapacidad vinculadas a la organización.

**Tabla 1.** Porcentaje de datos sociodemográficos y sociolaborales de los servidores /as con discapacidad vinculados en EPM

Género	Rango de edad	Estado civil	Nivel de formación	Nivel de cargo	Años de servicio	Tipo de contrato	Tipo de discapacidad
M: 83.5%	Menor 26 años: 1.3%	Soltero/a: 39.7%	Primaria: 4.1%	Directivo: 1.3%	De 1 a 2 años: 27.3%	Término fijo: 27.3%	Sensorial auditiva: 2.7%
F: 16.4%	25 a 36 años: 28.7%	Casado/a : 45.2%	Bachiller: 28.7%	Profesional: 19.1%	De 3 a 5 años: 4.1%	Término indefinido: 72.6%	Cognitiva: 1.3%
	37 a 47 años: 15.0%	Unión libre: 12.3%	Profesional: 32.8%	Sostenimiento: 27.3%	Más de 5 años: 68.4%		Física: 45.2%
	48 a 58 años: 35.6%	Divorcio/a: 1.3%	Sin información : 2.7%	Técnico/tecnólogo: 19.1%			Psicosocial: 2.7%
	Mayor de 59 años: 19.1%	Sin información: 1.3%	Técnico/a: 5.4%	Técnicos y auxiliares: 32.8%			Sensorial visual: 8.2%
			Tecnológica : 26.0%				Sin diagnóstico: 39.7%

**Fuente:** Elaboración propia

### **Características sociodemográficas de los participantes del estudio**

Del número total de colaboradores invitados (44), se obtuvieron 22 respuestas, de ellos el 41% (9) corresponden al sexo femenino. El principal rango de edad es de los 26 a 36 años (45%) seguido del rango entre 37 a 47 años (23%). El 63.6% (14) participantes son solteros, el 22.7% (5) son casados y un 14% está en unión libre. El 95,5% de los servidores/as viven en el área urbana y el 4,5% vive en el área rural. El 22,7% se encuentran en estrato 2, el 45,5% pertenecen al estrato 3, el 13,6% al estrato 4, el 13,6% al estrato 5 y el 4,5% al estrato 6. De este grupo el mayor nivel educativo alcanzado es posgrado, y la mayoría de los/as participantes tienen formación profesional (59%) seguido del 18.2% que tienen posgrado y 18% con formación técnica. El 4.5% (1) son bachilleres y el 9.1% (2) son tecnólogos/as.

Como características sociolaborales se resalta que el 68.2% (15) de los participantes, tienen un contrato a término definido y 31.8% (7) tienen contrato a término indefinido. En el grupo que participó, ninguno ocupa cargo directivo. Respecto a la permanencia en la organización 68.2% (15) de los servidores, llevan entre uno y dos años de servicio en la organización, 4.5% (1) de los servidores, lleva entre 3 y 5 años y 27.3% (6) servidores, llevan más de 5 años de servicio en la organización. Esto se explica por la reorganización que tuvo el programa en 2019, donde ingresaron 20 servidores nuevos.

Con relación al tipo de discapacidad, de las 22 personas que participaron, se identifica que prima la discapacidad física (63,6%), seguida de la discapacidad sensorial visual (22.7%); 4.5% (1) persona presenta discapacidad cognitiva, 4.5% (1) discapacidad psicosocial, 4.5% (1) sensorial auditiva.

## **Experiencia de felicidad en el trabajo**

El resultado global de la evaluación de las 22 personas que participaron en el estudio, indica que las personas con discapacidad del programa de inclusión de EPM, experimentan en alguna medida placer y disfrute, sienten gratificación y han encontrado un sentido en su trabajo. Esto se puede ver reflejado en las puntuaciones directas del inventario en las que 20 de las 22 personas que participaron en el estudio, puntuaron en la mayoría de los ítems en las tendencias de emociones positivas. Este es un estudio que no permite realizar un análisis comparativo respecto a la experiencia de felicidad en el trabajo con relación al género, puesto que la cantidad de mujeres que participaron es menor respecto al total de hombres. En el último objetivo de esta investigación, se detallan los hallazgos con relación al género, por lo pronto se considera importante indicar que se identificó una tendencia a la puntuación deficitaria, es decir; a la menor experiencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo en las personas con discapacidad psicosocial y cognitiva que para el caso de la población participante corresponden al sexo femenino.

A continuación, se realiza la descripción por cada uno de los 13 grupos de afirmaciones del inventario:

En el ítem 1 la mayoría de las respuestas se ven reflejadas en la afirmación C “normalmente tengo un buen estado de ánimo”. Sin embargo, una persona puntúa en el ítem B “normalmente estoy en un estado de ánimo que no es bueno ni malo”, el cual se encuentra cercano al extremo de “rara vez consigo lo que quiero”. En el ítem 2 la mayoría de los participantes puntúan en la afirmación E “tengo una idea muy clara sobre cuál es el propósito, o

de lo que hago”. En la afirmación C “tengo una ligera idea sobre el propósito de lo que hago”, se refleja que una persona puntúa allí, siendo este el ítem con mayor tendencia hacia lo negativo que se refleja en dicha puntuación. En lo que respecta al ítem 3, se evidencia una participación más uniforme entre las afirmaciones B “algunas veces consigo lo que quiero y otras veces no”. C “conseguir lo que quiero, es algo más frecuente que infrecuente”, y D “normalmente consigo lo que quiero”. Una persona puntuó en el extremo positivo, “siempre consigo lo que quiero”.

En la afirmación B del ítem 4 “no tengo ni tristeza ni alegría”, se observa la puntuación de dos participantes. La mayoría de las respuestas en este caso, se evidencian en la afirmación “tengo mucha más alegría que tristeza” (54.5%) de los participantes. En la afirmación “estoy lleno/a de alegría”, puntúan para el 22.7% de los/las participantes. Para el ítem 5, no se obtuvieron respuestas tendientes a lo negativo (rara vez consigo lo que quiero), y se visibiliza la mayor cantidad de puntuación en el ítem E “la mayoría del tiempo me entusiasma lo que estoy haciendo” con un total de puntuación del 50% de los participantes. Para las respuestas del ítem 6, no se evidencian participaciones en el extremo más positivo (afirmación E), sí se refleja la puntuación del 9% de las personas en la afirmación A “me siento aislado/a de las demás personas”. Para la afirmación B “no me siento unido/a ni aislado/a de las demás personas”, se obtiene una puntuación del 9% de los participantes. La mayor participación se refleja en la afirmación D “me siento unido/a a la mayoría de la gente, incluso aunque no los conozca bien”, con el 45.5% de los participantes.

No se evidencian puntuaciones en el ítem 7 para la afirmación A. El 50% de los participantes, puntuaron en el ítem C “el tiempo pasa rápidamente en la mayoría de las cosas que



hago”. Sin embargo, se evidencia una participación importante en la afirmación E (22.7%) de los participantes. Para el caso de la afirmación B del ítem 8, “mi nivel de entusiasmo no es ni alto ni bajo”, se observa que el 4.5% de las personas puntúa allí, mientras que en el ítem E “tengo tanto entusiasmo que siento que puedo hacer casi cualquier cosa”, se refleja la puntuación del 22.7% de los participantes. La mayor participación para el ítem 9, se da en la afirmación D “realmente me gusta lo que hago”. No se reflejaron respuestas para las afirmaciones A y B, mientras que 8 personas puntuaron el extremo más positivo de este ítem “realmente me encanta lo que hago”.

El ítem 10 obtuvo participación de respuestas para todas sus afirmaciones, para el caso de A “soy pesimista sobre el futuro”, se obtuvo una respuesta. Para el B “ni soy optimista ni pesimista sobre el futuro”, se evidencian dos respuestas. En la afirmación C “soy algo optimista sobre el futuro”, se obtuvieron 3 respuestas. La mayor participación con 14 respuestas se reflejó en la afirmación D “soy bastante optimista sobre el futuro”, y finalmente en la afirmación E “soy extraordinariamente optimista sobre el futuro,” se consignaron 2 respuestas. En lo que respecta al ítem 11, no se evidencian respuestas en la opción A. Para la opción B “no he logrado ni más ni menos que la mayoría de las personas”, se refleja respuestas del 22.7% de los participantes y en la opción E “he logrado muchísimo más que la mayoría de la gente”, se refleja la participación del 18% de las personas, sin embargo, la mayor puntuación se obtuvo en el ítem C “he logrado algo más que la mayoría de la gente” (36.3% de los participantes).

En el ítem 12, no se registran respuestas para la opción A. Para la opción B “si existiera un marcador, el resultado sería empate en comparación con la mayoría de la gente”, se registra la participación del 36.3%. El 31.8% puntuaron en el ítem C “si existiera un marcador, llevaría algo

de ventaja en comparación con la mayoría de la gente”, el 27.2% puntuó en el ítem D “si existiera un marcador, iría ganando en comparación con la mayoría de la gente” y el 4.5% puntuó en el ítem E “si existiera un marcador, iría ganando por mucha ventaja en comparación con la mayoría de la gente”. Con relación al ítem 13, que es el último de este inventario, se obtuvo puntuación para todas las afirmaciones así: el 4.5% puntuó en la afirmación A “experimento más sufrimiento que placer”, el 18.1% de las personas que participaron puntuó en el ítem B “experimento placer y sufrimiento en la misma medida”, en la opción C, “experimento más placer que sufrimiento”, se refleja una puntuación equivalente con la opción B (18.1%), para la opción D “experimento mucho más placer que sufrimiento”, se obtuvo participación de 36.3% de las personas y en la opción E “ todo está lleno de placer”, se reflejó una puntuación del 22.7% de los participantes.

### ***Relación de las respuestas del inventario con el tipo de discapacidad***

Es importante mencionar que se contó con la participación de personas que presentan las siguientes discapacidades: física, sensorial visual, sensorial auditiva, discapacidad cognitiva y discapacidad psicosocial. Respecto a la experiencia del placer y de emociones positivas, la mayoría de los participantes puntúan en los extremos positivos, indicando experimentar mayor placer, alegría y optimismo que displacer y sufrimiento. No se evidencia una relación directa entre el tipo de discapacidad y la experiencia de emociones positivas. Sin embargo, sí se identifica mayor consistencia en la puntuación de ítems con tendencia a la baja experiencia de emociones positivas en el trabajo en las personas que presentan discapacidad psicosocial y cognitiva, quienes como ya se expuso son de sexo femenino. Estos hallazgos coinciden con los

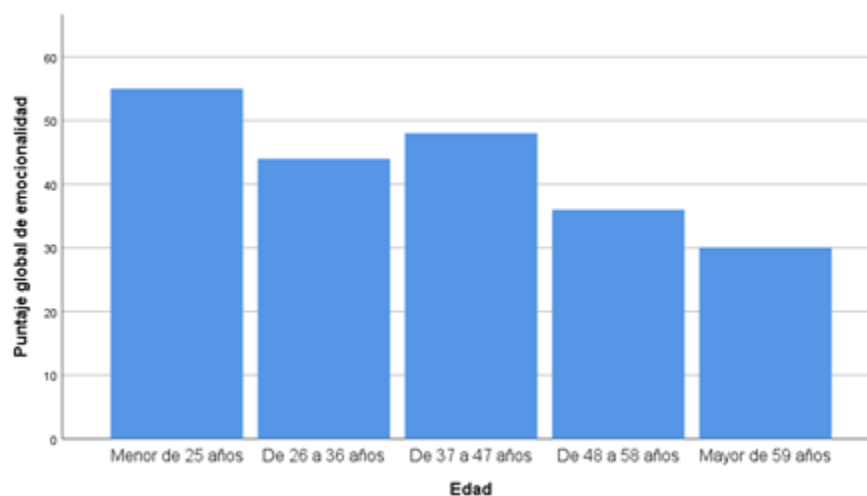
resultados de un estudio realizado por Flórez et, al. (2014) con mujeres con discapacidad intelectual, donde se evidenció que estas se encuentran mayormente expuestas a los riesgos psicosociales asociados al estrés

Respecto a la experiencia de gratificación en el trabajo, la mayoría de las personas indistintamente de su condición de discapacidad, puntúan en afirmaciones positivas o en los extremos positivos, y con relación al sentido del trabajo, no se evidencian particularidades respecto al tipo de discapacidad. La mayoría de los participantes afirman tener una idea clara sobre el sentido y propósito de lo que hacen. Finalmente, con relación a la percepción de cercanía e interacción, la mayoría de los participantes puntúan en ítems con tendencias positivas, no obstante, llama la atención que el 18.1% de participantes con discapacidad física, puntúan en las afirmaciones A y B del ítem 6, reflejando sentimiento de aislamiento con las demás personas.

### ***Relación de la experiencia de emociones positivas y edad de los/as participantes***

Respecto a la edad y la experiencia de emociones positivas, se identifica que las personas menores de 25 años experimentan dichas emociones en mayor proporción, mientras que las personas mayores de 59 años experimentan en menor medida estas emociones. A continuación, se presenta la gráfica que evidencia dichos hallazgos:

**Figura 1.** Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo respecto a la edad

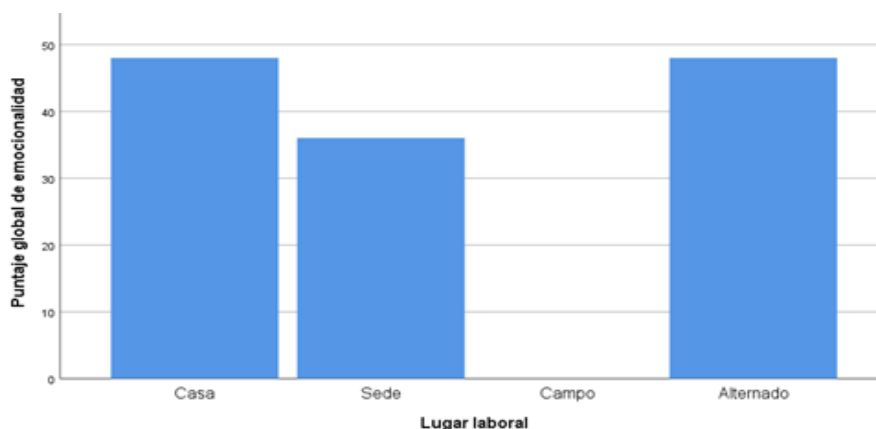


**Fuente:** Elaboración propia

### *Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo y el lugar de trabajo*

Como se observa en la siguiente gráfica, las personas que actualmente se encuentran trabajando desde casa, y las personas que realizan trabajo alternado, es decir; algunos días trabajan de forma presencial en el lugar de trabajo, y otros días trabajan desde casa, experimentan mayor felicidad en el trabajo, respecto a las personas que se encuentran trabajando desde las sedes físicas.

**Figura 2.** Relación de la experiencia de felicidad en el trabajo y el lugar de trabajo



**Fuente:** Elaboración propia

**Teniendo en cuenta los cambios que en el mundo del trabajo ha generado la pandemia por SARS-CoV-2: ¿De qué manera la pandemia ha modificado su experiencia de felicidad en el trabajo?**

Con el fin de reflejar en la presente investigación el impacto que ha generado la pandemia en la experiencia de felicidad en el trabajo de los servidores con discapacidad de EPM, se consignó al final del inventario la siguiente pregunta: ¿de qué manera la pandemia ha modificado su experiencia de felicidad en el trabajo?, la cual fue respondida por la totalidad de los participantes. A continuación, se sintetizan las respuestas obtenidas, las cuales fueron también analizadas en el programa Atlas ti, como una herramienta para la identificación de las principales categorías y aportes.

El participante 1 indica: “ya no tengo interacción con mis compañeros/as” (P.1). Esta es una respuesta que podría reflejar no solo el sentir de tantas personas que hoy experimentan tal situación de cambio, sino que también puede asociarse con algunas de las respuestas del ítem 6 del inventario de emociones positivas, en el que se refleja la sensación de aislamiento de los demás. Al respecto afirma el participante 6 “me siento más distanciado de los compañeros de

trabajo” (P. 6) y complementa el participante 7: “que se ha perdido la interacción cercana, cara a cara” (P.7), en la misma línea el participante 9, resalta la importancia de interactuar físicamente con los compañeros y el equipo de trabajo, lo cual no es posible en estos momentos. Otros participantes afirman que no solo se ha perdido la interacción con los compañeros de trabajo, en tanto no conversar de otros temas no laborales, tomarse un café o almorzar, sino también con la familia, amigos y la sociedad en general. El participante 18 afirma: “me afecta estar en casa todo el día” (P.18), lo cual puede también asociarse, con la percepción de aislamiento ya evidenciada.

Por su parte, el participante 22, afirma que la pandemia no le ha hecho ni más ni menos feliz, le ha traído cosas buenas como disfrutar más con su familia y evitarse el desplazamiento hasta la sede de la empresa, pero de otro lado, indica extrañar a sus compañeros y a veces sentirse vigilada. El participante 4, afirma: “la pandemia me ha afectado en la distribución del tiempo para cumplir con mis obligaciones en casa” (P.4) y el participante 12 indica que le gusta estar en casa con el fin de evitar los desplazamientos. Otros participantes afirman que la pandemia les ha unido más a la familia por el hecho de estar compartiendo tanto tiempo juntos.

Para algunos participantes la pandemia ha favorecido su experiencia de felicidad en el trabajo, al respecto afirma el participante 8: “La pandemia me ha afectado positivamente, porque el tiempo ya me rinde más” (P.8). Así mismo, el participante 5 refiere: “Al inicio de la pandemia estaba muy asustada por la salud de mis compañeros y familiares. Sin embargo, no llegué a pensar, que fuera tan fructífero laborar desde casa, me rinde creo que más, ya que tengo un lugar específico para laborar, comparto y almuerzo en familia, a veces le dedico un poco más tiempo a la hora final del trabajo, la comunicación es más fluida, sin presión. El ambiente laboral no se

torna pesado, me siento mucho más tranquila, y le dedico más concentración al trabajo” (P. 5). El participante 11 refiere con relación al tema lo siguiente: “Me considero alguien feliz aún con la nueva modalidad que nos ha tocado vivir por la pandemia. Disfruto lo que hago, y aunque no estoy de manera presencial con mis compañeros de trabajo, siempre he tenido un acompañamiento magnífico de cada uno de ellos desde la distancia. El trabajar desde casa no me parece para nada aburrido, es una metodología a la que me adapté fácilmente” (P. 11).

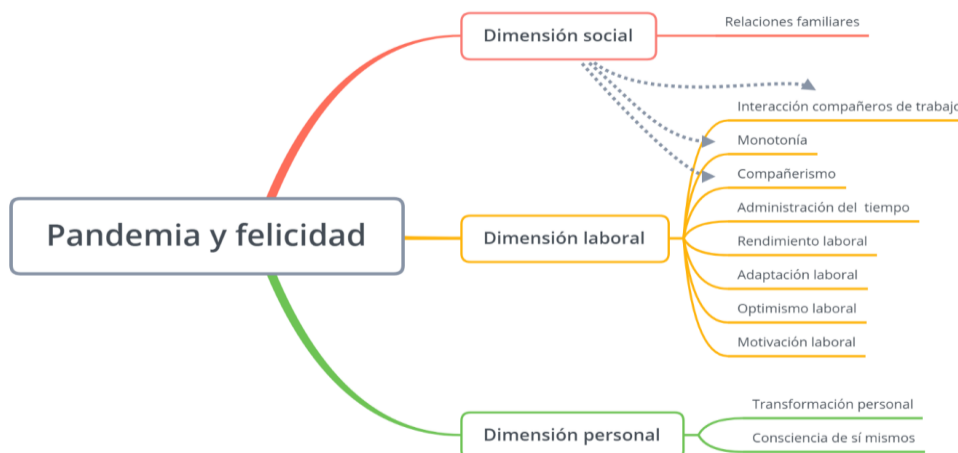
El participante 14, indica que “la situación mundial es complicada, pero esto no ha impedido realizar lo que puedo hacer con felicidad para contribuir con el sostenimiento de la empresa además ha sido muy productivo porque comparto más con la familia” (P. 14). En línea con este planteamiento, otros participantes afirman sentirse orgullosos y afortunados por el hecho de trabajar en una organización cercana, entregada a su gente y a la sociedad y han descubierto en esta, una oportunidad para mantener y mejorar su calidad de vida y así mismo sentirse productivos por el hecho de contribuir con su hacer cotidiano al propósito organizacional y a través de este, al bienestar de la sociedad. Finalmente, el participante 22, aporta, refiriéndose de forma optimista y resiliente a la realidad que hoy se experimenta la siguiente afirmación: “La pandemia, nos puso a prueba y es ahí donde tenemos que sacar lo mejor de cada uno y por ende aprender a cuidarnos mucho más y así cuidar a nuestras familias para no afectar nuestro grado de felicidad” (P. 22).

Con el fin de identificar las categorías y relaciones de los aportes de los/las participantes se utilizó el software Atlas. Ti 7. Mediante el cual se evidenció las siguientes categorías y dimensiones de análisis con relación a la pandemia versus felicidad en el trabajo: Dentro de las

dimensiones de análisis se reflejan las siguientes, que parten de la categoría general pandemia y felicidad en el trabajo:

Dimensión social: la cual está integrada por relaciones familiares, interacción de compañeros de trabajo, monotonía y compañerismo. En cuanto a la dimensión laboral se identifican las siguientes categorías: monotonía, compañerismo, administración del tiempo, rendimiento laboral, adaptación laboral, optimismo y motivación laborales. Respecto a la dimensión personal se identifica la transformación personal y la conciencia de sí mismos. En la figura 3, se representan las mencionadas dimensiones con sus respectivas categorías.

**Figura 3.** Dimensiones y categorías



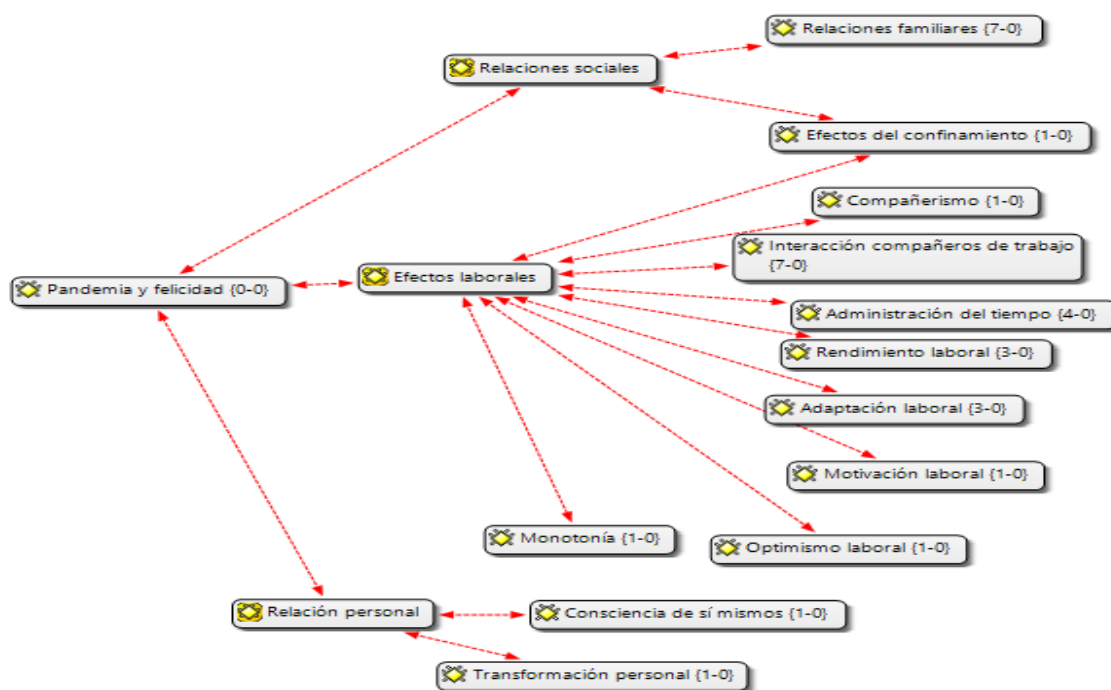
**Fuente:** Elaboración propia

En la figura 4, se ilustra la relación existente entre las distintas dimensiones y categorías de análisis. Respecto a las relaciones sociales, se evidencia directa relación con las relaciones familiares, las consecuencias de los efectos del confinamiento, de la cual se desprenden los efectos laborales en tanto el compañerismo, la interacción entre los compañeros de trabajo, la



administración del tiempo, el rendimiento laboral, la adaptación laboral, la motivación laboral, el optimismo laboral y la monotonía. Lo que allí se evidencia es una relación intrínseca entre la dimensión laboral y la dimensión social, las cuales se impactan entre sí. Respecto a la dimensión relación personal, se evidencia la directa interacción con sus variables consciencia de sí mismos y transformación personal.

**Figura 4.** Análisis categorial, pandemia y felicidad en el trabajo



**Fuente:** Elaboración propia

Teniendo en cuenta lo anterior, la experiencia de felicidad en el trabajo en esta temporada de pandemia demuestra que existe para los participantes una estrecha relación entre las dimensiones personal, laboral y social, en la cual la dimensión social afecta transversalmente tanto la dimensión laboral como la dimensión personal.

## **Felicidad en el trabajo diferenciada por género**

### ***Iniciativas con enfoque de género en EPM***

El asunto de género se convierte en un factor de riesgo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que se sigue evidenciando menor participación de las mujeres en este ámbito (Luna, 2018). Por tal razón en el presente estudio se considera pertinente realizar un análisis diferenciado por género en lo que respecta a la experiencia de felicidad en el trabajo. Antes de ello, resulta relevante mencionar que EPM actualmente trabaja iniciativas que permitan la identificación y el cierre de brechas laborales por razón de género. Esto afirma el directivo entrevistado: “EPM tiene un compromiso total desde su mismo marco estratégico con todo lo relacionado con la diversidad, la inclusión y la equidad de género”.

Actualmente la organización participa de iniciativas con enfoque de género tales como la implementación de la estrategia **Sello Equipares**, como una iniciativa promovida por la Presidencia de la República, el Ministerio de Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, bajo el acompañamiento técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). También la organización participa de otras iniciativas en el tema, como la participación en la mesa de trabajo con enfoque de género, que promueve el Ministerio de Minas y Energía, participación activa en la agremiación de empresas del sector energético colombiano - COCIER, así como en distintas iniciativas y alianzas interinstitucionales que aporten a la mejora continua, en tanto la implementación de prácticas laborales, que favorezcan la equidad de género.

EPM, así como la mayoría de las organizaciones pertenecientes al sector energético en

Colombia (Ministerio de Minas y Energía, 2019) hoy cuenta con una planta de empleados, donde se refleja mayor participación de hombres que de mujeres (70% masculino, 30% femenino). Lo cual obedece según la lectura desde el enfoque de género, al asunto de los cargos feminizados y masculinizados desde la sociedad y la misma cultura, lo que implica una serie de acciones organizacionales que promuevan el equilibrio en la participación.

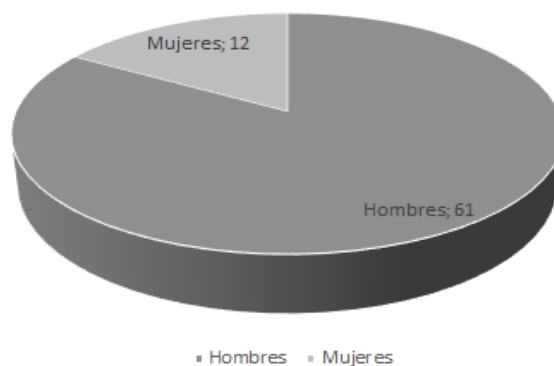
La mayor participación de hombres y menor participación de mujeres se refleja en los cargos del nivel directivo y en los cargos operativos como ayudantes, soldadores, electricistas, mecánicos, conductores, entre otros. Por esta razón, y con el fin de ir avanzando en el equilibrio de participación de hombres y mujeres, la organización emprende acciones en el tema, y pese a que siempre ha declarado en sus procesos la acogida a todas las personas, sin ningún tipo de discriminación, hoy comprende la importancia de emprender iniciativas que apalanquen de forma específica el cierre de brechas entre hombres y mujeres. Como ya se mencionó previamente, la organización declara, desde uno de los focos estratégicos, desde su propósito organizacional, desde sus políticas de derechos humanos y gestión del talento humano y desde el prototipo de diversidad; el respeto, apertura, acogida y compromiso en lo que compete al despliegue de acciones en favor de la equidad de género.

### ***Enfoque de género y programa de inclusión laboral***

De las 73 personas con discapacidad que reporta la organización, se identifica que 12 son de sexo femenino y 53 son de sexo masculino, lo cual corresponde en términos de porcentajes a un 16.4% femenino y 83.5% masculino. De este grupo de personas, se encuentra que una (1)

persona pertenece a un cargo de nivel directivo y es de sexo masculino, lo cual indica que la organización actualmente no cuenta con la presencia de mujeres con discapacidad en los cargos de jefatura y/o dirección. El 50% de las mujeres con discapacidad son profesionales, mientras que el otro 50% cuentan con una formación técnica y/o tecnológica. En lo que respecta al tipo de contrato, se identifica que el 83.3% de las mujeres cuentan con un contrato a término fijo y el 16.3% a término indefinido. En la siguiente gráfica se expone la participación de hombres y mujeres con discapacidad en la organización.

**Figura 5.** Información desagregada por sexo



**Fuente:** Elaboración propia

### ***Felicidad en el trabajo y enfoque de género***

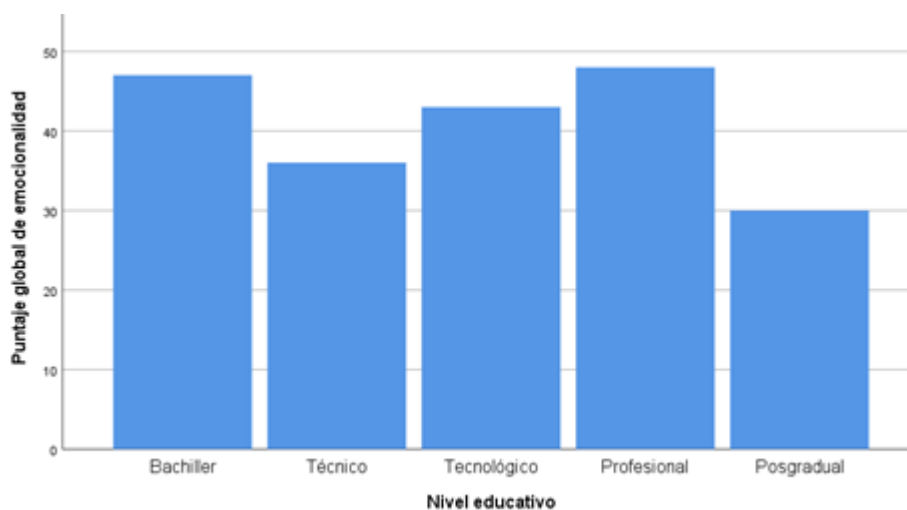
De los participantes del estudio, 9 son mujeres de las cuales 8 tienen un contrato a término fijo y una (1) a término indefinido. Su nivel de formación está representado en 4 profesionales, 2 tecnólogas, 3 técnicas. Una de ellas lleva más de 5 años de servicio en la organización, mientras que 8, se encuentran vinculadas en un periodo comprendido entre 1 y 2 años. Con relación a la ubicación de la residencia 8 mujeres residen en el área urbana y una en el área rural. Con relación al estado civil, se identifica que de las 9 mujeres 7 son solteras y 2 son

casadas. Respecto a la edad se identificó que una mujer es menor de 25 años, 6 mujeres tienen entre 26 y 36 años, una mujer entre 37 y 47 años y una mujer es mayor de 59 años. Respecto al lugar de trabajo no se identifican mujeres actualmente trabajando en sede, 8 de ellas están en trabajo desde casa y 1 está trabajando bajo la estrategia de alternancia.

### ***Felicidad en el trabajo y género***

Se realizó un análisis gráfico con relación a la experiencia de felicidad en el trabajo según el nivel educativo, en el cual se identifica que las personas con un nivel de formación profesional y seguidamente los bachilleres, experimentan mayor experiencia de emociones positivas, así mismo se identifica que las personas que experimentan menor nivel de felicidad son las que cuentan con un posgrado. Lo aquí expuesto se expresa en la siguiente gráfica.

**Figura 6.** Experiencia de felicidad en el trabajo con nivel de formación



**Fuente:** Elaboración propia

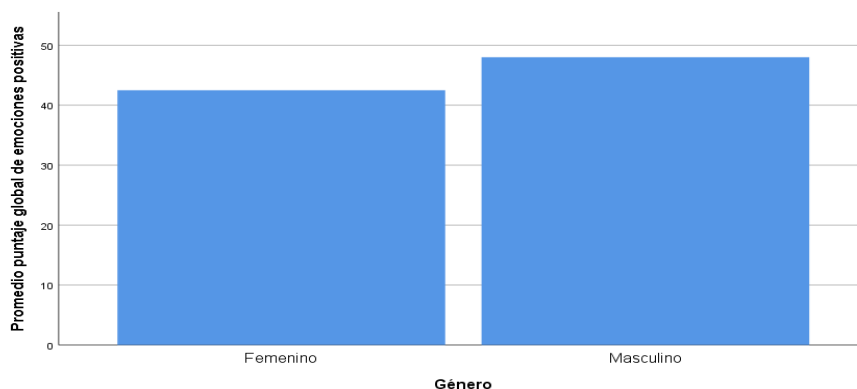
Teniendo en cuenta lo expuesto en el gráfico anterior, asociado con que la mayoría de las

mujeres con discapacidad que laboran en EPM, cuentan con una formación profesional, ¿podría inferirse entonces que son las mujeres con discapacidad de EPM más felices que los hombres que laboran también en esta organización? De acuerdo con los hallazgos de este estudio, en el que se muestran diferencias en la puntuación de ítems del inventario de emociones positivas según el nivel de formación, y de acuerdo con lo planteado por (Sanín, 2017) en donde indica que a mayor nivel de formación, mayor expectativas de vida y tendencias a menor experiencia de felicidad, se podría señalar que de acuerdo a esta variable, si existan diferencias en la experiencia de felicidad en el trabajo para las personas con un nivel de posgrado. Sin embargo, esto no determina que las mujeres sean más o menos felices que los hombres. Pues según los hallazgos, se identifican dos diferencias por razón de género. La primera obedece a que son las mujeres quienes más refieren asuntos relacionados con responsabilidades y tareas del hogar, y la segunda diferencia se refleja en la tendencia de puntuaciones deficitarias para el inventario de emociones positivas en las mujeres con discapacidad psicosocial y cognitiva. Es importante indicar que este no es un estudio comparativo por razón de género. Pues se debe tener en cuenta que se contó con mayor participación de hombres que de mujeres, por lo que el fin más allá de hacer comparaciones, apunta a la comprensión de las diferencias identificadas.

En el siguiente gráfico de frecuencia, se evidencia el promedio global sobre la experiencia de felicidad en el trabajo, en el que se observa una ligera diferencia asociada al género, en tanto la percepción de emociones positivas y experiencia de felicidad en el trabajo de acuerdo con los resultados del inventario. Tal situación podría darse dadas las tendencias en puntuaciones deficitarias por parte de las mujeres con discapacidad psicosocial y cognitiva. Sin embargo, este no es un criterio suficiente para afirmar que hombres o mujeres, tengan una

experiencia distinta por razón de género, dado que el presente no puede analizarse como un estudio comparativo con relación a esta variable, puesto que se contó con mayor participación de hombres que de mujeres. Así mismo, se desconoce si las diferencias identificadas, obedecen a asuntos relacionados con el género o si estos están relacionados con otras variables como por ejemplo el tipo de discapacidad.

**Figura 7.** Promedio del puntaje global de emociones respecto al género



**Fuente:** Elaboración propia

Respecto a la pregunta abierta en la que se indaga por la experiencia de la felicidad en el trabajo, Hombres y mujeres aportaron desde sus respuestas, asuntos relacionados con la incertidumbre, el optimismo, la motivación, la necesidad de interacción y los cambios positivos y/o negativos en las dinámicas laborales. Sin embargo, se identificó que las mujeres, en el marco de sus respuestas, refieren asuntos relacionados con la organización del tiempo y el cuidado de la familia. Si bien este es un tema que no está en directa relación con los aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo expuestos por Sanín (2017), sí representa importancia en tanto asuntos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral. Los hombres participantes del estudio no indicaron en sus respuestas aspectos relacionados con este tema, por lo cual puede inferirse que las tareas con la atención y cuidado del hogar constituyen una

responsabilidad mayor para las mujeres que para los hombres participantes del estudio, lo cual implicaría sobrecarga en el trabajo no remunerado para ellas y por ende mayor desequilibrio para el ejercicio de la vida personal y laboral.

La experiencia de cambio causado por la pandemia que han vivenciado los participantes en el ejercicio de sus actividades laborales refleja diferencias con relación al género. Una de ellas obedece a lo expresado por las mujeres del estudio respecto al incremento de las actividades del hogar. También se identificó que mujeres que presentan discapacidad psicosocial y cognitiva indicaron no solo puntuaciones a la tendencia deficitaria en el inventario de emociones positivas, sino también sentimientos de incertidumbre y angustia con relación a la pregunta abierta sobre el impacto de la pandemia en su experiencia de felicidad en el trabajo. Si bien no podría afirmarse que estas diferencias identificadas en las mujeres con discapacidad impactan su experiencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo, sí se identifica una percepción distinta a la de los hombres especialmente en los dos aspectos ya mencionados.



## Discusión

Hoy es posible hablar de felicidad en el trabajo de las personas con discapacidad, toda vez que los contextos laborales incluyentes, propician la experiencia de disfrute y gratificación. El compromiso con la inclusión laboral en EPM es uno de los factores que ha contribuido a la experiencia de felicidad en el trabajo de las personas con discapacidad que participaron en el presente estudio, esto acompañado de las particularidades emocionales de cada persona y de sus herramientas psíquicas para asumirse frente a su realidad. Esta afirmación estaría en línea con (Salanova, Peirò & Prieto, 1999), quienes afirman que la participación en el empleo aporta a las funciones positivas de las personas, como la fuente de identidad, la autorrealización y la interacción.

La inclusión laboral, es un constructo muy amplio, que abarca tanto el desarrollo de la persona en cuanto tal, su desarrollo profesional, productivo, y que fija su horizonte en la posibilidad de que cada persona pueda realizar su proyecto de vida a través del trabajo. Este es un planteamiento acorde con el enfoque social que por lo menos, en lo que respecta al ámbito laboral, es una de las vías que facilita la inclusión de personas con discapacidad (Alcover et al., 2011; López et al., 2017; Luna, 2018) y (Programa Pacto de Productividad, 2020).

La apuesta de EPM por los temas de inclusión de personas con discapacidad se encuentra en línea con lo referido anteriormente, así como en la materialización de los planteamientos del enfoque social y en lo declarado desde la misma carta Universal de los Derechos Humanos con relación al derecho a la igualdad y la no discriminación. Autores como (López et al., 2017), coinciden en la importancia de la creación de políticas institucionales que apalanquen los

procesos de inclusión laboral, así como en la gestión transversal de todos los procesos organizacionales y especialmente en los que confieren a la gestión del talento humano, para que en estos se incorpore la mirada y perspectiva en clave de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Así mismo, resaltan la importancia de contar con el apoyo y respaldo de los directivos institucionales para la plena materialización y permanencia en el tiempo de estos asuntos, en la sensibilización sobre el tema, el desligamiento de prejuicios de exclusión y victimización y el énfasis en las capacidades y competencias. Estas mismas concepciones las promueve el Programa Pacto de Productividad en su acompañamiento a las organizaciones, y en este sentido EPM, ha venido avanzando en línea con lo expuesto.

Luna (2018), indica que las mujeres con discapacidad experimentan factores de doble discriminación que obedecen no solo a dicha condición, sino también al género. Este estudio evidencia dos diferencias relevantes en este sentido. Una de ellas obedece a la mayor demanda de trabajo de las mujeres con discapacidad en labores de cuidado y del hogar, y la otra a la percepción con tendencia deficitaria de mujeres con discapacidad psicosocial y cognitiva en el inventario de emociones positivas. Valdría la pena profundizar en futuras investigaciones si estos aspectos impactan directamente en la experiencia de felicidad en el trabajo, pues en línea con Sanín (2017) en su tesis sobre felicidad en el trabajo, se afirma que la experiencia de ésta es trascendente a las circunstancias, lo cual explicaría que la mayoría de participantes de este estudio indistintamente de su condición de discapacidad, experimentan felicidad en el trabajo. Resulta pertinente citar a propósito de estos resultados, un estudio realizado por (Flórez et al, 2014) con un grupo de empleadas con discapacidad intelectual, en el cual concluyen que ellas se encuentran mayormente expuestas al estrés laboral. Esto asociado principalmente a la

ambigüedad en las instrucciones de las tareas a desempeñar y a la ausencia de formación y acompañamiento para la ejecución de las mismas.

Al respecto los autores expresan que no es suficiente con el hecho de generar oportunidades laborales para las personas con discapacidad, pues esta dinámica también implica propender por la implementación de ajustes razonables, por la claridad en las tareas y por estrategias que propicien el bienestar laboral y que aporten así mismo a la experiencia de felicidad en el trabajo.

Los 22 participantes de la investigación indican que experimentan felicidad en el trabajo. La media de los resultados globales muestra una tendencia que se inclina más a la experiencia de emociones positivas en el trabajo. En alguna medida estas personas experimentan placer y disfrute en su trabajo, sienten gratificación en el desempeño del mismo y han encontrado un propósito o sentido en el trabajo. Así mismo se identifica que a mayor nivel de formación académica, menor experiencia de felicidad en el trabajo. Tal situación puede explicarse en línea con Sanín (2017) con el asunto de expectativas de vida y de proyección de las personas. A mayor nivel formativo, mayor expectativa en la vida y en el trabajo. Otro de los aspectos que se considera importante con relación al tema, es que ninguna persona con discapacidad que participó en el estudio ocupa cargos de nivel directivo, y la mayoría de estas personas se encuentran vinculadas a través de un contrato a término fijo. Pues si bien en línea con Sanín (2017), dichos asuntos no implicarían una relación directa con la experiencia de felicidad en el trabajo, estos aspectos sí podrían constituirse en factores estresores, especialmente en lo que respecta al tipo de contrato, debido a la falta de estabilidad laboral a largo plazo.

Como ya lo había planteado Seligman, la buena vida consiste en la obtención de la felicidad mediante nuestras fortalezas todos los días en los principales ámbitos de la vida. Pero ¿será que todas las personas podremos experimentar felicidad en la misma medida? El presente estudio, permitió un acercamiento al concepto de felicidad, tal cómo se entiende esta vivencia en el ámbito del trabajo y al conocimiento de aspectos que configuran dicha experiencia para los participantes del estudio.

Autores como Seligman, Sanín y Alarcón, coinciden en que la felicidad o también denominada por algunos de estos como bienestar subjetivo, está constituida por un cúmulo de experiencias de emociones positivas permanentes en el tiempo. La definición planteada por Seligman indica que en dicha experiencia se refleja el disfrute, la gratificación y el encuentro de sentido, y que puede ser entendida como rasgo y como estado. En este sentido, (Sanín, 2017), precisa que la experiencia de felicidad en el trabajo se entiende bajo la misma definición de felicidad, pero llevando estas mismas emociones al contexto del trabajo, lo cual se ve reflejado en el presente estudio.

Seligman afirma que la vida significativa añade un componente más. Pues da paso al uso de estas mismas fuerzas de forma que transmita conocimiento, el poder o la bondad. Una vida que hace esto se impregna de significado. Este es un planteamiento que pone en cuestión la concepción histórica con relación a las personas con discapacidad, la cual ha estado asociada con lo deficitario o la incapacidad para hacer algo, poniéndose en cuestión la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan experimentar felicidad en el trabajo, o que puedan llegar a ser útiles y productivas para los intereses de la sociedad o de una organización. Este es un

precedente histórico que han expuesto distintos autores a través de sus investigaciones y que hoy sigue siendo una cuestión que se debe abordar e intervenir (Padilla, 2010). Pese a los avances significativos que se han alcanzado en materia de derechos, siguen primando directa o indirectamente en las culturas y en las sociedades dichos asuntos de prejuicios, minusvalía y exclusión, no siendo ajeno a este asunto el ámbito laboral (López et al., 2017).

En otras palabras: si anteriormente el imaginario social era que una persona con discapacidad no era un individuo útil para la vida social y productiva, entonces era menester poner de relieve lo que desde las capacidades de cada cual, es capaz de hacer una persona con esta condición, en aras de mostrar la utilidad y lo productivo que puede llegar a ser, si se le ofrecen de antemano las condiciones para su crecimiento y desarrollo personal, profesional y productivo. No es una discapacidad ni otra condición particular de las personas la que deba ser el distintivo constitutivo de una persona, ni el que pueda definirla en tanto su posibilidad de acceder a los escenarios en los cuales pueda experimentar felicidad.

De acuerdo con Avia y Vásquez citados en Sanín (2017), la felicidad podría explicarse más desde la trayectoria de vida de cada persona, sus recuerdos y la consecución de metas valiosas más que por asuntos circunstanciales. En este punto, hay que señalar que la inclusión laboral de personas con discapacidad, no debe ser entendida bajo ninguna circunstancia como una obra de caridad o favor realizado a la población con discapacidad; es más bien, el resultado del reconocimiento de los derechos de algunos sectores de la sociedad que históricamente han sufrido procesos de segregación y de encierro, es una apuesta ética, en cuanto trata de recuperar a través de un acto de reconocimiento del pluralismo y la alteridad, lo que es la dignidad de todo

ser humano, es una apuesta multicultural, en virtud de que reconoce la diversidad como una nota constitutiva de las sociedades contemporáneas, y al mismo tiempo, es una apuesta política, en la medida en que reconoce los derechos inalienables de las personas en este caso, con alguna condición de discapacidad dentro de todos los estamentos de la sociedad, lo cual favorece escenarios equitativos que le permitan a este sector poblacional mejor calidad de vida, el alcance de sus propias metas y objetivos personales y profesionales, propiciando escenarios que contribuyan a la experiencia de felicidad para estas personas.

Finalmente, y con relación a la pregunta sobre el impacto de la felicidad en el trabajo a causa del Covid-19, la cual ha implicado cambios emergentes y significativos a nivel mundial en los distintos ámbitos y esferas de las personas y la sociedad, entre ellas la esfera del mundo laboral, en donde las organizaciones se han visto obligadas a reinventar sus formas y estilos de trabajo para permanecer en este oleaje de cambio y adaptación, generando en miles de personas impactos negativos con relación a la pérdida de su estabilidad laboral y por tanto el aumento de las brechas sociales de desigualdad, tal y como lo afirma Benach (2020) quien indica que esta es una pandemia de la desigualdad que afecta de manera distinta a las personas según las clases sociales y las condiciones particulares en las cuales se encuentren. No siendo ajena a esta realidad histórica, EPM en respuesta a las demandas de cambio que ha implicado la pandemia, ha rediseñado su forma de trabajo, acogándose a la modalidad de trabajo en casa en la que también se encuentran hoy sus colaboradores con discapacidad. Desde los hallazgos de este estudio, por un lado no se identifica una afectación directa en tanto la experiencia de felicidad en el trabajo, puesto que en línea con la definición de felicidad en el trabajo planteada por Sanín (2017), dicha experiencia va más allá de las situaciones o circunstancias que viven las personas,

de otro lado se identifica una estrecha relación entre las dimensiones personal, laboral y social, con la experiencia de felicidad en el trabajo en esta temporada de pandemia, en la cual la dimensión social afecta transversalmente tanto la dimensión laboral como la dimensión personal, reflejándose en la despersonalización de las relaciones sociales, la sensación de aislamiento y la ausencia de contacto físico, lo cual estaría permeando significativamente las formas de relacionamiento de las personas con discapacidad en sus distintas esferas de socialización. Asuntos como sentirse vigilado a través de la tecnología y el borramiento de los límites de la vida personal, familiar y laboral dan cuenta de ello.

Las respuestas de los /as participantes evidenciaron impacto directo, especialmente en tres dimensiones: dimensión personal, laboral y social. En lo que respecta a la dimensión personal y laboral, llama la atención que los participantes señalan efectos positivos, como la toma de conciencia de sí mismos y la transformación y crecimiento personal y en la dimensión laboral, indican sentirse más productivos y comprometidos con su trabajo, más positivos y optimistas, y se evidencia el incremento del orgullo y prestigio por trabajar en esta organización. En cuanto a la dimensión social, los participantes reportan sentimientos de soledad, aislamiento y falta de interacción. Dichos hallazgos cobran una importancia significativa en tanto la comprensión de las dinámicas sociales, laborales y familiares que actualmente experimentan las personas con discapacidad y que podría ser también el reflejo de la realidad que experimentan muchas otras personas en la sociedad a causa de estas dinámicas de cambio.

Con relación a sus afirmaciones en torno al ámbito laboral, se entiende en línea con Alarcón (2009) y Sanín (2017) que estas personas conservan las variables constitutivas de la

experiencia de felicidad en el trabajo. Resulta importante la mayor percepción de productividad y así mismo mayor experiencia de felicidad que reportan los participantes que están actualmente trabajando desde casa por razón de la pandemia. Cabe aquí citar en paráfrasis lo expuesto por una de las participantes en donde refiere que, desarrollando su trabajo en casa, además de sentirse más productiva, se siente tratada por sus compañeros desde una relación libre de prejuicios por razón de su discapacidad, situación que no pudo experimentar en su equipo de trabajo cuando estaba trabajando de manera presencial, pese a todos los esfuerzos por sensibilizar en el tema tanto por parte de ella misma como de la organización. Este hallazgo corrobora lo planteado por Benach (2020), quien afirma que la mayor de las pandemias es la pandemia de la desigualdad, la cual excluye, discrimina y afecta la dignidad y libre desarrollo de las personas según su clase social, su género, su discapacidad y tantos otros factores sociales y culturales que hoy siguen siendo desventajosos para quienes pertenecen a alguna de estas poblaciones. Al respecto la OIT enfatiza en la importancia de implementar campañas sólidas sobre promoción de escenarios de trabajo más equitativos, en los que se vean favorecidas todas las personas indistintamente de sus condiciones particulares.

Es claro que desde lo que Smircich (1983) denomina como cultura corporativa que sería la adopción de variables que indican claramente los comportamientos y acciones definidas y esperadas en la organización, estos enfoques y postulados respecto a la discapacidad se han superado. Pues EPM declaró abiertamente su mirada desde un enfoque social en el que las personas con discapacidad son vistas desde la óptica de la equidad en la participación, y así mismo percibidas desde sus competencias y habilidades tal como los demás funcionarios que no presentan esta condición.



Por su parte, Gentilin (2018) entendería la cuestión en mención desde una relación dialéctica en donde interactúan dos partes que presentan diferencias, tensiones y que realizan interpretaciones distintas, motivo por el cual el resultado no es ni el uno ni el otro, sino la totalidad resultante de esa relación. La cultura organizacional, como totalidad, es el resultado de una diversidad de intereses entre una cultura deseada (tesis), y una cultura vivenciada (antítesis). Desde esta lógica, la tesis sería la perspectiva de EPM en relación con su adopción del enfoque social para la comprensión del fenómeno de la discapacidad, allí aparece la cultura deseada. La antítesis sería esa respuesta inmersa en el relacionamiento, la interacción y la cotidianidad dejando entrever lo que sería la cultura vivenciada en la que se experimenta la dialéctica que configura la cultura organizacional, en la cual se siguen según los resultados de este estudio, evidenciando de forma implícita asuntos de prejuicios sociales en torno al tema de discapacidad; tema que debe ser atendido por la organización, para que se logren efectos transformadores y por tanto, escenarios que propicien la participación laboral equitativa en la que se pueda fomentar la experiencia de felicidad en el trabajo.

## Conclusiones

Desde un punto de vista inclusivo, el tema de discapacidad ha cobrado interesantes matices en el momento de abordar socialmente la cuestión. Se sabe que históricamente la discapacidad ha sido asociada con ausencia de capacidad productiva, y la apuesta por la inclusión laboral para estas personas, se implementa con el fin de proporcionar condiciones idóneas tanto para su inserción en el escenario social, como para que desde lo que la persona sabe hacer, pueda aportar al desarrollo económico de su sociedad. Es necesario, asumir a la persona con discapacidad como sujeto de derechos, y entender la discapacidad en los términos de las barreras que puede encontrar una persona con alguna condición individual que restrinja sus niveles de participación ciudadana, para empezar a realizar desde las políticas públicas, transformaciones que hagan de las personas con discapacidad, no tanto un dominio de objetos por intervenir, sino sujetos de acción a quienes se les reconozca sus capacidades, deberes y derechos.

El programa de inclusión laboral de EPM se ha venido implementando bajo la perspectiva de los planteamientos del enfoque social para las personas con discapacidad, el cual hasta la fecha ha brindado grandes aportes para la materialización de la inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de las organizaciones. Actualmente este es un programa altamente masculinizado (16.4 % femenino y 83.6% masculino) y cuenta con poca participación de personas con discapacidad en cargos de nivel directivo, por tal razón se considera importante, no solo la expansión del programa a nivel interno y externo, sino también, la promoción y ascenso al interior de esta, para que los colaboradores con discapacidad puedan participar de los niveles directivos así como la participación en otros cargos y procesos de la estructura

organizacional.

Los resultados de este estudio permiten concluir con relación a la experiencia de felicidad en el trabajo lo siguiente: En primer lugar, los participantes experimentan felicidad en el trabajo, lo cual indica que EPM propicia escenarios laborales en los que estas personas puedan vivenciar dicha experiencia. En segundo lugar, se presenta una variable deficitaria en tanto la experiencia de felicidad en el trabajo en mujeres con discapacidad psicosocial y cognitiva, que se hace importante revisar en detalle, para conocer así las condiciones y necesidades particulares de estas personas, como un camino que propicie escenarios laborales equitativos. Y en tercer lugar se identificaron diferencias con relación al género en donde las mujeres manifiestan mayores responsabilidades con relación con las tareas del hogar. Dichos hallazgos evidencian las brechas que hoy se siguen presentando en la participación del ámbito laboral por razón de género y discapacidad, lo cual amerita ser abordado e intervenido por parte de las organizaciones.

Con relación al impacto generado por la pandemia a causa del Covid-19 en la experiencia de felicidad en el trabajo, se concluye que esta situación de cambio y nuevas dinámicas sociolaborales y personales, no han afectado la experiencia de felicidad en el trabajo de los participantes. Antes bien, se identifican percepciones de mayor productividad, autoconfianza e interacción con jefes y compañeros libre de prejuicios por razón de discapacidad. Se concluye así mismo que los efectos de la pandemia han contribuido a la toma de conciencia y al crecimiento personal, sin embargo cabe resaltar que la dimensión social si se ha visto afectada, dado el distanciamiento social y la ausencia en espacios donde cotidianamente se compartía la vida en EPM (la oficina, el restaurante, el espacio para el café) En este sentido, se hace necesario

reinventar nuevos espacios de encuentro y participación, acorde a las limitaciones propias que la pandemia por Covid-19 ha impuesto.

Como ya lo han reflejado estudios acerca de la felicidad y la felicidad en el trabajo, esta es una experiencia trascendente que no depende tanto de las circunstancias que vivan las personas, sino de la manera como estas sean asumidas y afrontadas. Sanín (2017). Tal concepción permite comprender el porqué, de manera distinta o no, los participantes de esta investigación experimentan felicidad en el trabajo, trascendiendo distintos factores externos que podrían intervenir. Las organizaciones deben en esta medida, disponer de escenarios que le faciliten a las personas alcanzar su experiencia de felicidad en el trabajo, por lo cual EPM, hoy comprometida con la inclusión laboral de personas con discapacidad debe avanzar en la mejora continua en su programa de inclusión, identificando las condiciones y necesidades particulares de las personas que lo constituyen, para promover equitativamente acciones en favor del bienestar integral de dicha población, en donde se faciliten los medios y herramientas necesarias para que según las particularidades de cada persona, puedan experimentar o seguir incrementando su experiencia de felicidad en el trabajo.

### **Líneas de recomendación**

A partir de los hallazgos identificados en este estudio en el que se evidencian diferencias de género especialmente relacionadas con la mayor responsabilidad para las mujeres con discapacidad respecto a las tareas del hogar, se recomienda a la organización incrementar acciones, planes y programas que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y

laboral de forma equitativa, en donde hombres y mujeres puedan experimentar equilibrio en estos ámbitos, y así mismo la organización pueda materializar la perspectiva de la estrategia Sello Equipares a la cual se ha sumado desde el año 2019.

Otro hallazgo importante con relación al género, radica en algunas puntuaciones deficitarias en la experiencia de felicidad en el trabajo en mujeres con discapacidad psicosocial y cognitiva, razón por la que se hace importante recomendar a EPM la realización de un acompañamiento diferenciado en el que la voz de estas personas sea escuchada, comprendida y tenida en cuenta en la incorporación de acciones que aporten a la mejora continua de su calidad de vida laboral, así como a las buenas prácticas del programa de inclusión.

Partiendo de los resultados que indican que la experiencia de felicidad en el trabajo es mayor en los servidores que se encuentran bajo el modelo de trabajo en alternancia, y teniendo en cuenta la estrecha relación que manifiestan las personas con relación a la felicidad en el trabajo y la dimensión social, se recomienda a la organización repensarse en estrategias que fomenten la cercanía, fortalezcan los vínculos sociales en el trabajo y propicien el desarrollo de las actividades laborales en escenarios que permitan la construcción y el relacionamiento entre sus colaboradores.

Este estudio cuyo interés es el de acercarse a un ejercicio más comprensivo, arroja datos importantes que pueden constituirse en el punto de partida para que otras investigaciones, tanto de corte cuantitativo como cualitativo profundicen en los hallazgos aquí identificados, especialmente en lo que respecta a la experiencia de felicidad en el trabajo en personas con

discapacidad. Se recomienda que otros estudios indaguen en la experiencia de felicidad en el trabajo por cada tipo de discapacidad, con el fin de corroborar o descartar hipótesis sobre si existe o no, alguna diferencia con respecto al tema, especialmente en personas con discapacidad cognitiva y psicosocial. Así mismo y teniendo en cuenta los hallazgos que indican mayor responsabilidad en las tareas del hogar para las mujeres participantes de este estudio, se recomienda que otras investigaciones exploren la relación existente entre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su relación con la experiencia de felicidad en el trabajo.

Resulta también relevante que otras investigaciones se enfoquen en asuntos como experiencia de la felicidad en el trabajo según la modalidad del mismo (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o trabajo alternado), en trabajadores con y sin discapacidad, y las implicaciones y efectos positivos y negativos en la dimensión laboral, social y personal.

### **Limitaciones**

La metodología empleada, hace que los resultados de esta investigación sean aplicables solo a la organización, sin embargo, ofrece líneas de discusión para futuras investigaciones. La pandemia por Covid-19 implicó que este estudio se realizara de manera remota y a través de medios digitales, limitando encuentros presenciales con los participantes, por lo que no se pudo observar in situ a los participantes y su contexto cotidiano de trabajo. Por último, las autoras de este estudio hacen parte de EPM, por lo cual se trató de controlar los sesgos, a través de las asesorías académicas y la revisión en la interpretación de los resultados.

## Referencias

- Abreu, J. (2012). La relación entre el marco teórico, las preguntas de investigación y objetivos de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2) 174-186.
- Aedo, J. Oñate, E. Jaime., & M. Salazar, C. (2020). Capital social bienestar subjetivo: Un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Revista de Análisis Económico*, 35(1), 55-74
- Alcaldía de Medellín. “Experiencia exitosa Programa de inclusión Laboral EPM”. Video de Facebook. Publicado por “Alcaldía de Medellín. 15 de noviembre de 2020.
- Andreu- Catalá, M. (2015). *Factores que contribuyen a la percepción del estado de felicidad en pacientes con esclerosis múltiples* [Tesis doctoral Universidad de Valencia, España]
- Arias- Gallegos, W., Caycho- Rodríguez, T., Ventura- León, J., Maquera- Fernández, C., Ramírez- Chávez, M., & Tamayo- Butilier, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de la felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psicología: Avances de la disciplina*, 10 (1), 13-24
- Carlos- María, A. Rodríguez, F. Pastor, Y., Fernández, J., & Chambel, M. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001
- Caycho- Rodríguez, T., & Alarcon, R. (2009). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. *Revista de psicología*, 28 (2), 411-414
- Cedrola- Spremolla, G. (2019). Competencias, organización del trabajo y formación profesional en el trabajo del futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 7, 1.
- Cuadra, H. Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de psicología de la Universidad de Chile*, 12 (1), 83-96
- Domínguez- Bolaños, R., e Ibarra- Cruz, E. (2017). La psicología positiva: Un enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra Primera Revista en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 21 (96), 660- 679
- Discapacitados: 3 de cada 10 han recibido pago por un trabajo. *El Tiempo*.  
<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapacitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348> Consultado el 30 de noviembre de 2020.
- Empresas Públicas de Medellín. (2012). *Política institucional de Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.epm.com.co/site/Portals/0/Sostenibilida%20EPM/politica-derechos-humanos-epm.pdf>



- Espinal- Ramírez, L., Trujillo, J., & Sanín- Posada A. (2018). Bienestar subjetivo y tipo de vinculación en una entidad pública del orden municipal: Un estudio predictivo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 17-25. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a02
- Espinosa- Acuña, O. A. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. *Economía: Teoría y Práctica. Nueva Época*, 45, 137-167.
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P., & Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: Evidencias en trabajadoras con discapacidad Intelectual. *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, 9, 89- 114
- Flores- Kanter, P., Muñoz- Navarro, R., & Medrano, L. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: Un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24 (1), 115- 130.
- Galeano- Marín, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. La carreta editores
- García, M. (2016). Emociones positivas, pensamiento positivo y satisfacción con la vida. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 2 (1), 17-22
- García-Orrego, María. (2019). *Significados de bienestar psicológico en personas mayores del municipio de Envigado* [Tesis de maestría Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia]
- Gentilin, M. (2018). *Cultura organizacional: una relación dialéctica entre lo deseado y lo vivenciado*. En G. Ramírez Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), Tratado de estudios organizacionales II. Medellín: Editorial SAGE-EAFIT
- Gómez- Vélez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 7 (1), 131-153
- Hernández- Moreno, F.P., & Landero-Hernández, R. (2014). Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva (SHS) y su relación con el estrés, la salud percibida y el apoyo social en pacientes con cáncer de mama. *Psicooncología*, 11(2-3), 357-367. DOI: 10.5209/rev\_PSIC.2014.v11.n2-3.4739467
- Hernández- Sampieri., R., Fernández- Collado, C., y Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill
- Herrera-Cardona, Andrea. (2019). Significados y prácticas sobre salud mental que tiene la infancia rural escolarizada del municipio de Nariño Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia

- Herrera- Gómez, D., Sánchez- García, N., Trejos- Jiménez, M., y Bossa- Pérez, S. (2015). *Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa Retail* [Tesis de especialización Universidad Sergio Arboleda]
- Jáuregui, D., Donayre, R., y Rodríguez, M. (2015). *Homenaje a Reynaldo Alarcon*. Lima, Perú: Editorial Universitaria
- Ley 762 de 2002 [Congreso de la República] Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala. Junio 7 de 1999
- Ley 361 de 1997 [Congreso de Colombia] Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Febrero 11 de 1997
- Ley 1346 de 2009 [Congreso de Colombia] Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Julio 31 de 2009
- López, A., Colorado, C., Bermúdez, C., Mejía, J., Aristizabal, D., Gómez, E., Rico, D., y Gallego, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano*. Medellín: Editorial: Universidad de Antioquia
- López, J., y Fierro, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare de Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181- 211. Doi: dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08
- Medina- Moya, J. L. (2014). Análisis de datos cualitativos en el enfoque etnográfico. En *Deseo de cuidar y voluntad de poder. La enseñanza de la enfermería*. Barcelona: Publicaciones de la universidad de Barcelona;18. Disponible en: <https://fcsalud.ua.es/es/documentos/planes-de-estudio/doctorado/actividad-an-cuali-pc/lec-3-previa.pdf>
- Mejía- Valencia, Natalia., y Pérez- Uribe, Melisa. (2020). *Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM*. [Tesis de maestría Universidad EAFIT]
- Mikulic, I- Crespi, M., y Caballero, R. (2019). Escala de satisfacción con la vida (SWLS): Estudio de las propiedades psicométricas en adultos de Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires: *Facultad de psicología- UBA/Secretaría de investigaciones/Anuario de investigaciones*. Vol., XXVI
- Ministerio de Minas y Energía. (2019). Lineamientos de género para el sector minero energético. <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24180065/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Ley estatutaria 1618 de 2013 “por medio del cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37 (2), 143-151
- Molina- Jiménez, E. M. (2011). *Mujer, discapacidad y empleo*. Universidad de Almería.
- Moyano- Díaz, E., Flores- Moraga, E., y Soromaa, E. (2011). Fiabilidad y constructo del test MUNSH, para medir la felicidad en población de adultos mayores chilenos. *Revista Universitas Psychologica*, 10 (2), 567-580
- Organización Mundial de la Salud. *Discapacidades*. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.  
<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1993). *Resolución 4648 Normas uniformes para la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad*.  
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convenio 15 “sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)”*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312304)
- Palacios, A., y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Palau-Vázquez, Jesús Alexander. (2019). *Significados del trabajo contruidos por agentes emprendedores en la ciudad de Medellín. (Trabajo de grado Especialización en Psicología Organizacional)*. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Pineda, J. A., y Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177.  
<https://www.doi.org/10.25100/sye.v0i34.6476>
- Ramírez, Y., y Toyama, J. (2018). *La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa* [Tesis de maestría Pontificia Universidad Católica del Perú]

- Rodríguez, J.E. (2017). La comunicación en las organizaciones. En D. Gonzales-Miranda (Ed.), *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales* (pp.147-179). Medellín: Editorial EAFIT
- Porras, N., y Parra L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 34, 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Rodríguez Rivera, Hamilton Eduardo. (2020). *Psicología de salud ocupacional en Iberoamérica* [Tesis de maestría Universidad de Antioquia]
- Sanjuán, P- Ávila, M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores de bienestar subjetivo y psicológico. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. España: *Revista de psicopatología clínica*, 21(1)
- Sanín, A., Salanova- Soria, M., y Vera, P. (2019). Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y a vida. Medellín: *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 38. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a05
- Sanín- Posada, A., López- Velásquez, A., y Gómez- Granada B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana Psicología Ocupacional*, 34 (1). DOI: 10.21772/ripo.v34n1a01
- Sanín, A., y Salanova- Soria, M. (2017). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana: *Artículos de investigación científica* DOI: 10.21772/ripo.v34n2a01
- Sanín- Posada, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo* [Tesis doctoral Universidad Jaume I, Castellón de la Plana, España]
- Sánchez- Santero, R., Castro- Núñez, R., y Barroso, V. (2017). *Integración laboral de mujeres con discapacidad*. Universidad Rey Juan Carlos
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B, S. A.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28, 339-358
- Vásquez- Martínez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Guerri, Martha. (2015, 8 de octubre). 56 frases célebres de Martín Seligman. PsicoActivaMujer hoy. <https://www.psicoactiva.com/blog/las-mejores-frases-de-martin-seligman/>

Mapa del coronavirus: expansión en cifras del Covid-19 en el mundo. (2021, Enero 22).  
<https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/03/02/5e5cd4ebfc6c83632e8b4644.html>

## Anexos

## Anexo 1. Google forms



## Felicidad en el trabajo de personas con discapacidad que laboran en una empresa del sector energético

Bienvenido/a y gracias por participar de esta investigación, la cual se desarrollará con fines netamente académicos por las funcionarias María Araminta Giraldo Jaramillo y Sonia Milena Giraldo Giraldo, estudiantes de la Especialización en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia. Esta investigación pretende analizar los aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo de los servidores/as con discapacidad que hacen parte del programa de inclusión laboral de la organización, con el fin de favorecer líneas de recomendación y fortalecimiento que aporten a la adopción de buenas prácticas en torno a la inclusión laboral, teniendo en cuenta que EPM está comprometida con la implementación de acciones en materia de inclusión laboral. Te invitamos a continuar los siguientes pasos para tu participación:

**\*Obligatorio**

## Anexo 2. Consentimiento informado

### Consentimiento informado

El presente consentimiento informado se realiza explícitamente para los servidores/as con discapacidad que laboran en Empresas Públicas de Medellín, a quienes se les invita a participar de esta investigación, la cual se desarrollará con fines netamente académicos por las funcionarias María Araminta Giraldo Jaramillo y Sonia Milena Giraldo Giraldo, estudiantes de la Especialización en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia. Esta investigación pretende analizar los aspectos que configuran la experiencia de felicidad en el trabajo de los servidores/as con discapacidad que hacen parte del programa de inclusión laboral de la organización, con el fin de favorecer líneas de recomendación y fortalecimiento que aporten a la adopción de buenas prácticas en torno a la inclusión laboral, teniendo en cuenta que EPM está comprometida con la implementación de acciones en materia de inclusión laboral continua, lo cual contribuye también a los estudios en psicología organizacional.

Para tales fines, queremos invitarlo/a a participar de esta investigación que se realizará en los siguientes momentos: En primer lugar se manifiesta su interés de participar en la investigación, lo cual se materializa a través de la aceptación del presente consentimiento, en segundo lugar se realizará una descripción de las condiciones socio laborales y sociodemográficas de todas las personas con discapacidad que se encuentren identificadas en la organización, en tercer lugar participarán en la aplicación de la versión en español del AHÍ ("Questionnaire Center | Authentic Happiness inventory," 2016), el cual examina el grado en el que la persona posee un estado de ánimo positivo, considera que obtiene logros importantes y gratificantes y le encuentra sentido a su vida,. Este se aplicará de forma virtual. En las mencionadas técnicas para la recolección de información se indagará por aspectos que puedan resultar relevantes para el conocimiento de la experiencia de la felicidad en el trabajo, lo cual llevará a una posterior sistematización y análisis a la luz de la teoría, alcanzando así el objetivo planteado. Es posible que posterior al diligenciamiento del inventario, algunas personas sean invitadas a participar de una entrevista semiestructurada con el fin de profundizar en algunos de los resultados del inventario y por tanto adquirir mayores elementos para las líneas de resultados y recomendaciones. Para lograr su identificación únicamente en el marco investigativo, se les solicitará registrar su número de identificación. Este no será publicado en la sistematización de la investigación.

Su decisión en la participación de este estudio es totalmente voluntaria y puede realizar previamente todas las consultas que considere necesarias sobre el tema, tanto con los jefes líderes de este programa en la organización, así como con las funcionarias María Araminta Giraldo Jaramillo y Sonia Milena Giraldo Giraldo quienes están desarrollando este estudio, bajo la dirección de la profesora del Departamento de Psicología, Psi, Mg. María Isabel Zuluaga Callejas. Su decisión no afectará de ninguna manera su realidad actual en la organización. Además, comprenderemos sino desea participar o si desea retirarse en algún momento de la investigación, esto no tendrá ninguna repercusión.

Por su participación no recibirá ninguna retribución económica y lo que se requiere de los participantes es un aporte desde su valioso tiempo para cooperar con las actividades propuestas. Es posible que a las personas a quienes participen en las entrevistas semiestructuradas se les grabe, para lo cual se les anunciará previamente y se realizará únicamente para efectos de no perder ningún detalle de la información.

Toda la información será únicamente utilizada para efectos de esta investigación y no estará a disposición de otras personas. Para la consignación de la información en este estudio, usted será representado/a con un número y no con su nombre ni sus datos personales. Los resultados se darán a conocer únicamente con fines académicos. Una vez consolidada y analizada la información, se compartirá el informe final (trabajo de grado) al programa de inclusión laboral de EPM con el fin de aportar elementos que parten desde ustedes mismos y que pueden ser tenidos en cuenta para favorecer el avance y mejora continua de este programa.

Los riesgos que se pueden tener al participar en esta investigación son mínimos, puesto que no implica ninguna afectación en su salud o integridad. Por la naturaleza y objetivo de esta investigación se indagará por algunos aspectos emocionales, psicológicos, del estado de ánimo, del sentido de la vida y el trabajo y de sentimientos de gratificación y logros en el trabajo. Si en este ejercicio se genera alguna situación emocional que altere su bienestar y salud mental, puede decidir no responder y así mismo tener la plena confianza para manifestar dichas sensaciones y lograr conjuntamente que pueda sentirse mejor. Recuerde que lo más importante durante su participación en la investigación es que usted se sienta bien y no causar ningún tipo de afectación emocional, psicológica o en su bienestar integral. Si tiene alguna inquietud o aporte respecto a esta investigación o a su participación favor comunicarse con: María Araminta Giraldo Jaramillo al teléfono 3804659 o con Sonia Milena Giraldo Giraldo al teléfono 3801192 de lunes a viernes en el horario de 8a.m. a 4: 30 p.m.