

Experience of being a worker with a disability in the Colombian formal sector

Experiência de ser um trabalhador com deficiência no setor formal colombiano



## Como citar este artículo:

Martínez-Álvarez Luz América, Hermann-Agudelo Stephania, Ordóñez-Hernández Cecilia Andrea. Experiencia de ser trabajador con discapacidad en el sector formal colombiano. Revista Cuidarte. 2025;16(3):e4648.<https://doi.org/10.15649/cuidarte.4648>

## Highlights

- Los trabajadores con discapacidad demuestran una notable capacidad de adaptación al entorno laboral, asumiendo individualmente los desafíos sin esperar ajustes específicos de las organizaciones.
- La experiencia laboral de las personas con discapacidad revela una paradoja: aunque son formalmente incluidos, enfrentan barreras invisibles que limitan su desarrollo profesional pleno.
- La interacción social en el ambiente laboral se caracteriza por el respeto y la admiración, pero evidencia la necesidad de capacitación para mejorar el apoyo entre compañeros.
- Las personas trabajadoras con discapacidad construyen significados positivos de su experiencia laboral, priorizando la gratitud y el compromiso sobre las limitaciones estructurales del entorno

## Revista Cuidarte

Rev Cuid. 2025; 16(3): e4648

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.4648>

E-ISSN: 2346-3414

 Luz América Martínez-Álvarez<sup>1</sup> Stephania Hermann-Agudelo<sup>2</sup> Cecilia Andrea Ordóñez-Hernández<sup>3</sup>

1. Institución Universitaria Antonio José Camacho, Cali, Colombia. E-mail: [lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co](mailto:lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co)
2. Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia. E-mail: [shermann@usbcali.edu.co](mailto:shermann@usbcali.edu.co)
3. Universidad del Valle, Cali, Colombia. E-mail: [cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co](mailto:cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co)

## Resumen

**Introducción:** En Colombia, 3 de cada 10 trabajadores con discapacidad cuentan con contrato laboral. Cuando el trabajador debe ajustarse a la empresa y no al revés, las barreras no desaparecen, y limitan la inclusión real. **Objetivo:** Comprender las experiencias de trabajadores con discapacidad vinculados al sector formal de la economía mediante contrato laboral. **Materiales y Métodos:** Se realizó un estudio cualitativo con enfoque fenomenológico. Participaron 3 hombres y 2 mujeres: un hombre con discapacidad visual y 4 personas con discapacidad motora, todos con vinculación laboral formal en Cali, Colombia, seleccionados mediante muestreo propositivo. La información se recolectó mediante entrevistas en profundidad, y el análisis fenomenológico se realizó en tres fases: descripción, reducción e interpretación. Se categorizaron los existenciales cuerpo, espacio, tiempo y relaciones humanas, junto con la percepción de las condiciones laborales. **Resultados:** Los trabajadores señalaron limitaciones de acceso y restricciones en tareas laborales debido a la discapacidad. A pesar de recibir apoyo de la empresa, se observó una falta de compromiso en adaptar los espacios y procesos para la inclusión. **Discusión:** Los resultados trabajadores con discapacidad perciben los ajustes razonables como un factor deseable para facilitar su adaptación. Sin embargo, las empresas no implementan dichas adaptaciones de forma constante. **Conclusión:** Los trabajadores con discapacidad desarrollan estrategias de adaptación, asumiendo un compromiso personal para integrarse en el entorno laboral, a menudo sin ajustes específicos de la empresa. Una vez integrados, se desempeñan de manera autónoma y productiva, en condiciones similares a las de sus compañeros sin discapacidad.

**Palabras Clave:** Personas con Discapacidad; Vigilancia de la Salud del Trabajador; Salud Laboral; Perfil Laboral; Ajuste Social.

**Recibido:** 16 de noviembre de 2024**Aceptado:** 17 de julio de 2025**Publicado:** 17 de diciembre de 2025 \*Correspondencia

Cecilia Andrea Ordóñez-Hernández

E-mail: [cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co](mailto:cecilia.ordonez@correounivalle.edu.co)

## Experience of being a worker with a disability in the Colombian formal sector

### Abstract

**Introduction:** In Colombia, 3 out of 10 WWDs have a formal employment contract. When workers are the ones required to adapt to the company, rather than the company adapting to them, barriers persist, limiting genuine inclusion. **Objective:** To understand the experiences of WWDs employed in the formal sector of the economy through an employment contract. **Materials and Methods:** A qualitative study with a phenomenological approach was conducted. Three men and two women participated: a man with a visual impairment and four individuals with motor disabilities, all formally employed in Cali, Colombia, and selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, and the phenomenological analysis followed three phases: description, reduction, and interpretation. The lifeworld existentials of lived body, lived space, lived time, and lived human relations, as well as perceptions of working conditions, were categorized. **Results:** Workers reported access limitations and restrictions in work tasks due to their disabilities. Despite receiving support from their companies, a lack of commitment to adapting spaces and processes for inclusion was observed. **Discussion:** WWDs perceive reasonable accommodations as a desirable factor to facilitate adaptation. However, companies do not consistently implement such adaptations. **Conclusion:** WWDs develop adaptation strategies, making a personal commitment to integrate into the workplace, often without specific accommodations from the company. Once integrated, they perform autonomously and productively, under conditions similar to those of their colleagues without disabilities.

**Keywords:** People with Disabilities; Surveillance of Workers Health; Occupational Health; Job Description; Social Adjustment.

## Experiência de ser um trabalhador com deficiência no setor formal colombiano

### Resumo

**Introdução:** Na Colômbia, 3 em cada 10 trabalhadores com deficiência possuem contrato de trabalho. Quando os trabalhadores precisam se adaptar à empresa e não o contrário, essas barreiras não desaparecem e limitam a inclusão real. **Objetivo:** Compreender as experiências de trabalhadores com deficiência vinculados ao setor formal da economia por meio de um contrato de trabalho. **Materiais e Métodos:** Foi realizado um estudo qualitativo com abordagem fenomenológica. Participaram três homens e duas mulheres: um homem com deficiência visual e quatro pessoas com deficiência motora, todos com contrato de trabalho formal em Cali, Colômbia, selecionados por amostragem intencional. As informações foram coletadas por meio de entrevistas em profundidade, e a análise fenomenológica foi realizada em três fases: descrição, redução e interpretação. Aspectos existenciais de corpo, espaço, tempo e relações humanas foram categorizados, juntamente com percepções sobre as condições de trabalho. **Resultados:** Os trabalhadores relataram limitações de acesso e restrições nas tarefas de trabalho devido à sua deficiência. Apesar de receberem apoio da empresa, observou-se falta de compromisso com a adaptação de espaços e processos para a inclusão. **Discussão:** Os resultados mostram que os trabalhadores com deficiência percebem adaptações razoáveis como um fator desejável para facilitar sua adaptação. No entanto, as empresas não as implementam consistentemente. **Conclusão:** Trabalhadores com deficiência desenvolvem estratégias de adaptação, assumindo um compromisso pessoal de integração ao ambiente de trabalho, muitas vezes sem ajustes específicos da empresa. Uma vez integrados, eles trabalham de forma autônoma e produtiva, em condições semelhantes às de seus colegas sem deficiência.

**Palavras-Chave:** Pessoas com Deficiência; Vigilância em Saúde do Trabalhador; Saúde Ocupacional; Descrição de Cargo; Ajustamento Social.

## Introducción

Las personas con discapacidad (PcD) enfrentan importantes desventajas en el ámbito laboral, lo que se traduce en un acceso más limitado a oportunidades de empleo<sup>1</sup>. En términos estadísticos, la tasa de empleo promedio para esta población es del 44%, aproximadamente la mitad en comparación con el 75% registrado para las personas sin discapacidad<sup>2</sup>. Además, el índice de inactividad laboral de las personas con discapacidad es 2,5 veces superior, alcanzando el 49%, mientras que en el caso de las personas sin discapacidad se sitúa en un 20%<sup>3</sup>. Estos periodos prolongados de inactividad llevan a muchas PcD a aceptar empleos en la economía informal o a trabajar de manera independiente, ambos contextos caracterizados por la falta de soporte en seguridad social y la ausencia de protección laboral<sup>4</sup>.

Existen mitos relacionados con la contratación de PcD, asociados al temor de una salud frágil que puede resultar costosa tanto en tratamientos como en días perdidos por incapacidad<sup>5</sup>, se presume que una vez contratado el trabajador con discapacidad (TcD) no pueda despedirse por ser sujeto con especial protección del Estado, se considera que los TcD no son tan productivos<sup>6</sup>, son dependientes y requieren asistencia permanente<sup>7</sup> se desconoce si hay condiciones especiales para su contratación y se dificulta la interacción con las PcD porque se desconoce cómo lidiar con la diferencia entre otros<sup>8</sup>.

Los antecedentes de investigación evidencian que las personas trabajadoras con discapacidad desarrollan diversas estrategias de adaptación en sus entornos laborales. Entre estas, destaca el “moldeamiento corporal” (bodily crafting), proceso mediante el cual gestionan sus necesidades físicas y de salud para equilibrar efectivamente el trabajo y la vida personal, requiriendo ajustes constantes según sus capacidades y las exigencias laborales<sup>9</sup>. La resiliencia emerge como una habilidad fundamental, que incluye la regulación emocional y el optimismo, facilitada por factores internos como la aceptación de su condición y externos como el apoyo social<sup>10</sup>. Adicionalmente, estas personas participan en procesos de “trabajo de recursos” (resourcing work), identificando y utilizando recursos disponibles para facilitar su participación laboral, y en prácticas de “emprendimiento restaurativo” que les permiten reconstruir sus identidades y recuperar su autonomía frente a la marginación capacitista<sup>11</sup>. El concepto del “yo adaptado” subraya cómo las personas trabajadoras con discapacidad se ajustan tanto a entornos físicos como psicológicos, negociando condiciones físicas y sensoriales alteradas, y adaptándose a desafíos psicoemocionales en una sociedad normativa<sup>12</sup>. Estas adaptaciones se materializan a través de diversas estrategias de afrontamiento, que incluyen la adaptación a las condiciones existentes, la evitación de ciertas tareas o entornos, y el enfrentamiento directo de las barreras, reflejando diferentes formas de agencia frente a las restricciones estructurales<sup>13</sup>.

En este contexto, la perspectiva social de Schutz proporciona un enfoque teórico relevante para comprender las experiencias laborales de los TcD<sup>14</sup>. Schutz explica que los sujetos asignan significado a sus vivencias cotidianas mediante lo que denomina “motivos para” y “motivos por qué”. Estos últimos se refieren a experiencias previas que condicionan y estructuran su comportamiento actual, mientras que los “motivos para” aluden a expectativas y objetivos futuros que impulsan sus acciones<sup>15</sup>. En el caso de los TcD, las experiencias pasadas de exclusión podrían configurar sus “motivos por qué”, afectando su percepción y adaptación en el entorno laboral. A su vez, el deseo de lograr independencia, inclusión social y estabilidad económica podría representar sus “motivos para” participar en el trabajo.

Además, Schutz subraya la importancia de la intersubjetividad, entendida como el conjunto de vivencias por la cual las personas construyen un mundo compartido a través de sus interacciones<sup>15</sup>. En el ámbito laboral, esta intersubjetividad se manifiesta en las relaciones entre TcD y sus compañeros de trabajo, supervisores y la organización misma. Así, las experiencias de los TcD no solo reflejan sus

esfuerzos individuales de adaptación, sino que también muestran cómo se construyen colectivamente significados y actitudes hacia la discapacidad en el entorno laboral<sup>16</sup>.

A pesar de los avances en políticas de inclusión laboral, diversos estudios han evaluado las condiciones laborales TcD, señalando que, aun se enfrentan retos, si bien logran cierta estabilidad laboral, existen disparidades significativas, especialmente en función del género, ya que los hombres con discapacidad tienden a ocupar empleos más estables que las mujeres<sup>17</sup>. Este fenómeno sugiere la persistencia de sesgos de género en el acceso a empleos de calidad, lo cual limita el desarrollo profesional y la seguridad económica de las mujeres con discapacidad, aumentando su vulnerabilidad en el mercado laboral.

Además, el maltrato y la discriminación dentro del entorno laboral son experiencias comunes entre los TcD<sup>18</sup>, afectando su bienestar emocional y su satisfacción laboral debido a la prevalencia de actitudes excluyentes y microagresiones que refuerzan el estigma hacia la discapacidad. Aunque algunos compañeros de trabajo se muestran favorables hacia la inclusión de personas con discapacidad, los empleadores y supervisores tienden a ser más reacios, especialmente en el caso de personas con discapacidades intelectuales, debido a estereotipos que asocian erróneamente<sup>19</sup> esta condición con menor productividad o una mayor carga de supervisión. Estos prejuicios no solo limitan las oportunidades de empleo formal para las personas con discapacidades intelectuales, sino que también afectan negativamente la cohesión y la percepción de equidad dentro de las organizaciones. De esta manera, este estudio reviste importancia si se considera que es necesario desmitificar la contratación formal de TcD a través de experiencias exitosas de inclusión laboral de PcD<sup>20,21</sup>. De esta manera se planteó como pregunta de investigación ¿Cuál es la esencia de la experiencia laboral de los Trabajadores con Discapacidad (TcD) con contrato laboral en el sector formal colombiano?

El objetivo del presente estudio fue comprender esencia de la experiencia laboral de los Trabajadores con Discapacidad (TcD) con contrato laboral en el sector formal colombiano.

## Materiales y Métodos

Este estudio adopta un diseño metodológico de estudio de caso cualitativo con enfoque fenomenológico que se encuentra sustentado desde la perspectiva social de Alfred Schutz, que enfatiza el entendimiento de las acciones de los individuos en el mundo social a través de la experimentación de intersubjetivas y experiencias cotidianas<sup>14,15</sup>. Bajo el paradigma constructivista, este enfoque permite analizar cómo los TcD interpretan y dan sentido a sus experiencias laborales, considerando sus interacciones y las expectativas compartidas en su entorno profesional. De esta manera es considerado estudio de caso fenomenológico<sup>22,23</sup> a partir del discurso<sup>24</sup> de TcD vinculados de manera formal a empresas del Valle del Cauca.

La fenomenología y el estudio de caso se integran cuando el propósito de la investigación es comprender la experiencia vivida de un sujeto o grupo en un contexto específico. El estudio de caso permite captar la complejidad de una situación concreta, en la que un trabajador con discapacidad da sentido a su experiencia laboral en un entorno institucional y social determinado. Este enfoque proporciona el marco narrativo y contextual necesario para observar cómo se actualizan las estructuras del mundo de la vida (Lebenswelt) en la práctica.

La fenomenología, por su parte, permite suspender juicios previos y acceder a las vivencias tal como son experimentadas por el sujeto, por lo que el análisis no se limita a describir condiciones objetivas

del puesto o las adaptaciones técnicas, sino que profundiza en el modo en que el sujeto vive, interpreta y se adapta cotidianamente a su entorno laboral.

Participaron 3 hombres y dos mujeres seleccionadas a través de un muestreo propositivo<sup>25</sup>. Los informantes fueron contactados a la luz del macroproyecto de investigación titulado “Sistematización de prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad” el cual se llevó a cabo en empresas del sector servicios y manufacturero en Cali 2020-2022. Para el reclutamiento de los participantes, se realizó un proceso sistemático de acercamiento al sector empresarial de Cali, Colombia, que incluyó la visita a 227 empresas de diversos sectores económicos durante el segundo semestre de 2023. El proceso se desarrolló en tres fases: primero, se realizó contacto inicial con las áreas de gestión humana mediante correo electrónico y llamada telefónica; segundo, se realizaron visitas presenciales a las empresas que confirmaron tener trabajadores con discapacidad y se reconoció a los potenciales participantes; y tercero se programó reuniones informativas con los potenciales participantes. Los criterios de inclusión establecidos fueron: tener una discapacidad certificada, contar con contrato laboral formal vigente por más de seis meses, y desempeñarse en empresas del sector formal de la economía. De este proceso, cinco trabajadores con discapacidad cumplieron los criterios y manifestaron su interés en participar: tres hombres y dos mujeres, de los cuales uno presentaba discapacidad visual y cuatro discapacidades motoras.

Los informantes además debieron tener facilidad de expresión y la disposición para contar su experiencia. Siguiendo los lineamientos éticos de investigación, se procedió a la firma del consentimiento informado, documento que garantizaba la confidencialidad de la información y establecía el carácter voluntario de su participación. Las entrevistas en profundidad fueron realizadas por un equipo interdisciplinario compuesto por especialistas en inclusión laboral y expertos en investigación cualitativa, con una duración promedio de 90 minutos cada una. Las entrevistas se programaron en espacios proporcionados por las empresas durante la jornada laboral, previo acuerdo con los supervisores directos, facilitando así la participación sin afectar las responsabilidades laborales de los participantes.

El tamaño muestral fue determinado por el criterio de saturación que se presentó cuando no emergieron datos relevantes en el discurso de los informantes y cuando las categorías estuvieron suficientemente exploradas y sustentadas.

La técnica de recolección de información fue entrevista en profundidad, se diseñó un protocolo de reclutamiento, en el que se describió en detalle el paso a paso de la entrevista para disminuir los sesgos de procedimiento y una guía de entrevista en la que se contemplaron como ejes temáticos los cuatro existenciales fenomenológicos, cuerpo, espacio, tiempo y relaciones humanas vividas y condiciones laborales.

Las categorías emergentes: ajustes del trabajador, características del puesto de trabajo, consecuencias de la discapacidad en el trabajo y trabajador se vincularon con los ejes fenomenológicos según correspondiera. ([Tabla 1](#)).

**Tabla 1. Vinculación de los ejes fenomenológicos con las categorías emergentes**

Eje Fenomenológico	Categorías emergentes	Vinculación
Cuerpo vivido	Ajustes del trabajador Consecuencias de la discapacidad,	El cuerpo afectado por la discapacidad se experimenta en el hacer laboral y en cómo el trabajador se adapta física y emocionalmente a la actividad.
Tiempo vivido	Ajustes del trabajador, Consecuencias de la discapacidad	El trabajador experimenta un cambio en la percepción del tiempo laboral (ritmo, pausas, agilidad, velocidad) y cómo esto afecta su productividad.
Espacio vivido	Ajustes del trabajador Características del puesto,	El entorno físico del trabajo favorece o limita la movilidad, accesibilidad y funcionalidad para el trabajador.
Relaciones humanas	Concepto de trabajador, Ajustes del trabajador, Consecuencias de la discapacidad	El TcD se esfuerza por mantener una buena interacción con colegas y jefes así como la mejor productividad posible a pesar de sus dificultades. Es consciente de una percepción social diferenciada hacia los TcD.

*TcD: Trabajador con Discapacidad*

Las entrevistas se desarrollaron de manera presencial en el lugar y hora programada por el informante según su disposición, con una duración aproximada de 2 horas cada una. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas literalmente en un documento de Word y exportadas al programa de análisis de datos cualitativos Atlas Ti. versión 22<sup>26</sup>, como una sola unidad hermenéutica de manera que los códigos y categorías guardaran correspondencia entre ellas<sup>27</sup>.

Las transcripciones se leyeron detenidamente seleccionando las citas correspondientes a los ejes temáticos previstos, se codificaron y se agruparon en categorías según la coincidencia de los temas.

Se utilizó análisis fenomenológico<sup>28</sup> que consiste en tres fases:

- a. Descripción:** En esta fase se presenta y detalla tanto a los sujetos como el discurso de manera general. Para esto se utilizó el esquema propuesto por Patton<sup>29</sup> que incluye las siguientes categorías: experiencias, comportamiento, opiniones, valores, sentimientos, sensaciones y conocimientos.
- b. Reducción:** En esta fase se codifican y categorizan los elementos constitutivos de los existenciales básicos y las categorías emergentes
- c. Interpretación:** En esta fase se construye el sentido y significado de la experiencia de ser trabajador con discapacidad.

Para garantizar la credibilidad, coherencia y exactitud de los resultados, se implementaron los criterios de rigor establecidos por Prado et al.<sup>30</sup> y Guba<sup>31</sup>:

- 1. Credibilidad:** Se realizó una transcripción rigurosa y precisa de cada una de las entrevistas, empleando un enfoque fenomenológico-constructivista que permitió una comprensión profunda y contextualizada de las vivencias de los participantes. La inmersión en el contexto fenomenológico posibilitó la identificación de los matices y significados asignados por los TcD a sus experiencias en el ámbito laboral.

2. **Transferibilidad:** Se proporcionó una descripción exhaustiva de los criterios de selección y descarte de los participantes, junto con las metodologías empleadas para su reclutamiento, facilitando así que otros investigadores puedan evaluar la aplicabilidad y relevancia de estos resultados en entornos similares. Este grado de precisión garantiza que las particularidades del contexto y de la muestra sean claramente comprensibles y replicables en estudios futuros.
3. **Dependencia:** La muestra fue seleccionada de manera rigurosa y con transparencia. Los datos fueron analizados siguiendo un marco fenomenológico estructurado, abarcando las fases de descripción, reducción e interpretación, lo cual garantizó un análisis sistemático y consistente de las experiencias descritas por los participantes.
4. **Confirmabilidad:** Se garantizó la protección de la confidencialidad, preservando el anonimato de los participantes en todo momento, asegurando la imparcialidad de los resultados. Además, tres investigadoras revisaron y validaron los datos y análisis para mantener la objetividad. Asimismo, algunos participantes verificaron los resultados, confirmando que estos representaban de manera precisa sus vivencias, lo que añadió un nivel adicional de validación a los temas y subtemas identificados.

Los datos recogidos en su totalidad se disponen para libre acceso y consulta en Mendeley Data<sup>32</sup>.

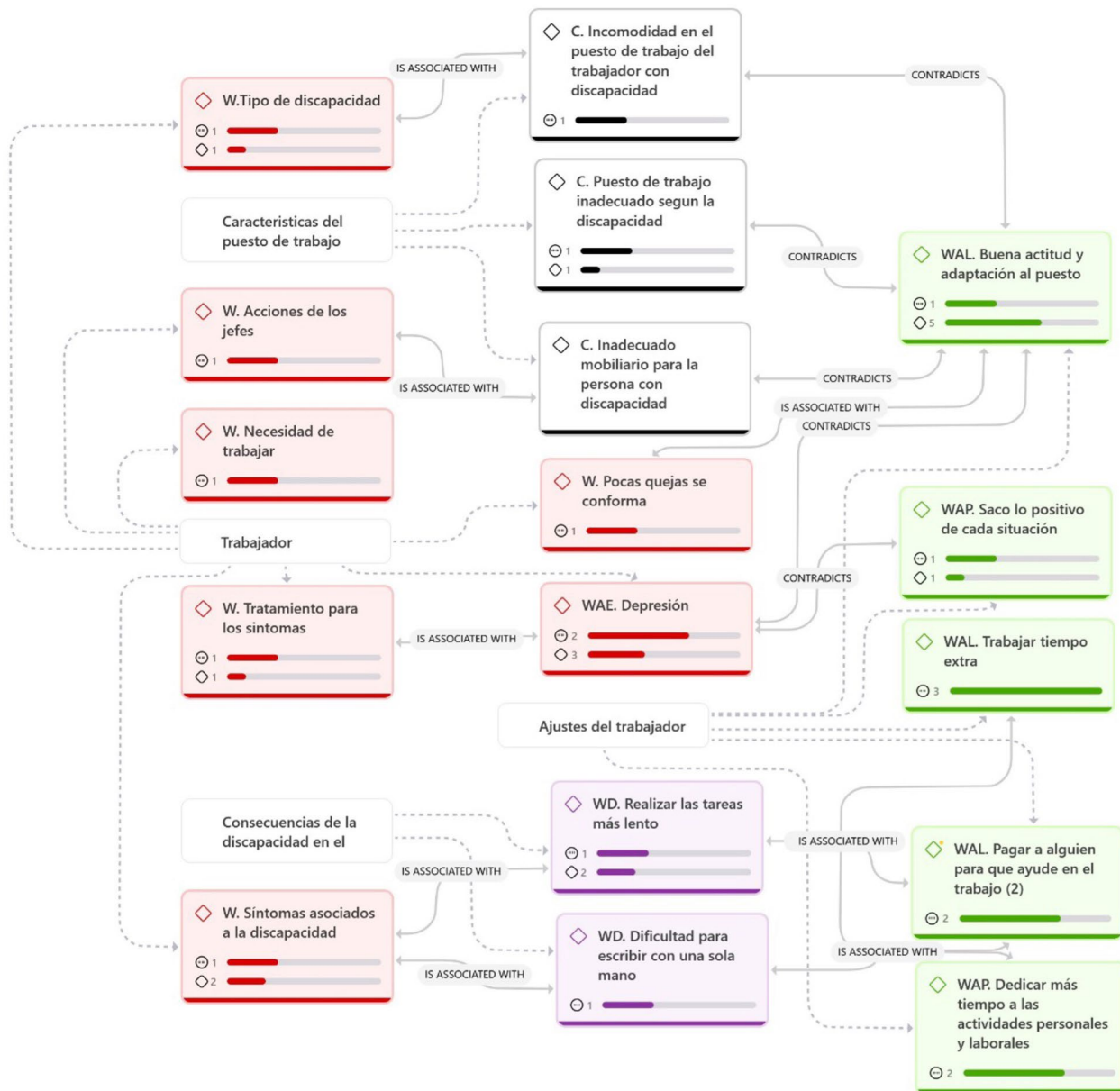
### Consideraciones éticas

A todos los informantes se les explicó los objetivos de la investigación, y la técnica de recolección de información. Se aclaró que la participación era voluntaria, se solicitó el consentimiento informado verbal y escrito firmado. Se garantizó el anonimato tanto de los participantes como de las empresas que los contratan. Esta investigación acoge los criterios éticos de la investigación con seres humanos de la Declaración de Helsinki y Resolución 8430 de 2003 del Ministerio de Salud de Colombia. Este estudio tuvo el aval del Comité de Ética de la Institución Universitaria Antonio José Camacho con el código PI-0420.-

## Resultados

Se obtuvo 49 citas en 19 códigos agrupados en 4 categorías: ajustes del trabajador (7), características del puesto de trabajo (3), consecuencias de la discapacidad en el trabajo (2) y trabajador (7).

Cómo se muestra en la [figura 1](#), el mayor enraizamiento lo presenta el código trabajar tiempo extra, perteneciente a la categoría Ajustes del Trabajador, seguido por dedicar más tiempo a las actividades personales y laborales, pagar a alguien para que ayude en el trabajo y depresión. En cuanto a la densidad, fue el código buena actitud y adaptación al puesto el que tuvo mayor relación con los demás códigos analizados.



**Figura 1. Imagen analítica de la codificación obtenida del análisis con el programa de análisis de datos cualitativos Atlas.ti versión 22**

C: Condiciones ergonómicas, W: Trabajador, WAE: Ajustes Emocionales, WAL: Ajustes Laborales, WD: Dificultades del Trabajador, WAP: Ajustes Positivos

### Primera Fase Descripción

Participaron 5 TcD vinculados con contrato formal a una empresa y edades comprendidas entre los 42 y 54 años, dos fueron mujeres y tres hombres, cuatro de ellos presentaron discapacidad motora y uno discapacidad visual. En cuanto a su escolaridad, dos manifestaron ser universitarios, dos técnicos y un informante con educación secundaria. Declararon antigüedad en la empresa mayor a 5 años. Cuatro de ellos adquirieron la discapacidad después de haber sido contratados, menos el trabajador con discapacidad visual. El tipo de contratación en su mayoría es a término fijo por un año. Los participantes se mostraron receptivos y dispuestos a hablar de su experiencia, utilizaron términos coloquiales y de la jerga popular ([Ver tabla 2](#)).

**Tabla 2. Características generales de los TcD participantes en el estudio**

Edad	Sexo	Tipo de discapacidad	Discapacidad	Escolaridad	Tpo de contrato	Antigüedad en el cargo	Años con discapacidad
42	M	Sensorial	Visual	Universitario	Indefinido	5 años	32 años
51	F	Motora	Artrosis degenerativa	Bachillerato	Fijo a un año	8 años	7 años
46	M	Motora	Parálisis lesión de plexo braquial	Técnico	Fijo a un año	12 años	10 años
54	M	Motora	Amputación mano derecha	Universitario	Fijo a un año	6 años	4 años
48	F	Motora	Amputación mano derecha	Técnico	Fijo a un año	5 años	4 años

### Segunda Fase: Reducción

**Espacio vivido:** Los trabajadores expresan que, aunque son independientes en su desplazamiento, agradecen el apoyo de un tercero:

*“mi esposa me transporta, pero no es la necesidad, yo lo hago solo o acompañado hago las cosas, yo soy independiente, pero si una persona que a uno le facilita las cosas no digo que no” (TD3),*

por otra parte, manifiestan que han solicitado adaptaciones o ajustes en el puesto de trabajo que no se han obtenido

*“en ese sentido en el ambiente de trabajo no se han hecho las adecuaciones, no sé porque será”, por el contrario, “cada vez hay más obstáculos, antes teníamos una oficina bien amplia y organizadas, ahora por la necesidad de la empresa ha ido vinculando más personas, eso han incluido unos escritorios más, que se reubiquen archivadores que llegan a ser un obstáculo para la movilidad” (TD1).*

Refieren en general que la estructura física de sus espacios de trabajo no está pensada para facilitar el desplazamiento de los TcD sino más bien dando prioridad al diseño, a la adaptación del espacio por necesidades particulares de la empresa e inclusive al desorden:

*“Si uno tuviera que salir corriendo no lo permite hacerlo en el desplazamiento y en algunas ocasiones hay personal que pueden dejar mal instaladas las materas, tablas o cajas provocando un golpe, por otro lado, la empresa hay unas columnas en la entrada que visualmente es bonito, pero para la persona con problemas visuales hace que genere más desorientación” (TD1).*

Los trabajadores manifiestan siempre tener buena actitud para lograr su adaptación a su puesto de trabajo:

*“pues para mí no ha sido ninguna dificultad, uno reconoce que cualquier discapacidad tiene una limitación,” (TD1).*

### **Cuerpo vivido**

El cuerpo es vivido a través del cuidado que se debe tener sobre él para evitar lesiones accidentes o el empeoramiento de su estado de salud:

*“tener precaución porque como de pronto no siento todo el brazo, puedo lastimarme o golpearme sin querer” (CTD1),*

Manifiesta que tienen tareas que se dificultan a causa de su discapacidad y de cómo los afecta emocionalmente:

*“indudablemente manejar un teclado con una sola mano es algo tedioso, pero pues lo hago sin rechinar” (TD2),*

*“la autoestima y la motivación que uno tiene cuando se presenta esta lesión se afectan, iniciando que ya no se puede mover una de las extremidades, uno ya empieza a sentirse mal” (TD2).*

### **Relaciones Humanas vividas**

En cuanto a las relaciones humanas vividas en el trabajo, los trabajadores destacan que son percibidos por sus compañeros con admiración,

*“en el aspecto laboral muy bien porque se maneja el marco del respeto, uno como que irradia una admiración por todas las cosas que ha conseguido y como se desenvuelve” (CDT2).*

En general perciben que tanto compañeros como jefes están pendientes de apoyarlos, más bien, son ellos quienes tratan evitar molestar cuando requieren ayuda:

*“la amistad y el compañerismo que vivimos en la oficina porque tratamos de ayudarnos mutuamente (...) la relación con mi jefe es excelente, la confianza que le tienen a uno con el trabajo, le garantiza la buena relación y que se puede realizar el trabajo de la mejor manera” (TD1)*

### **Tiempo vivido**

Reconocen que, debido a sus limitaciones, algunas de las tareas tanto laborales como personales requieren un mayor tiempo de dedicación.

*“levantar objetos pesados, escribir rápidamente con el teclado del computador, realizar dos actividades al mismo tiempo, escribir rápidamente en el celular, organizar mis objetos personales y de mi trabajo. Son actividades que realizo, pero con más tiempo de lo normal” (TD2).*

## Condiciones laborales

En cuanto a la equidad, compensación y oportunidad, uno de los trabajadores afirma que

*“otras de las actividades que realizo es dirigir la organización sindical donde participo en reuniones, actividades sociales con los trabajadores” (TD1).*

*En una de las empresas se hizo un ajuste especializado según las necesidades del trabajador para facilitar su inclusión*

*“se instaló un sistema para leer y un scanner (...) en lo que necesite me dan apoyo” (CTD2).*

Las empresas tienen los mismos criterios de selección para cualquier trabajador independientemente si tiene o no una discapacidad y condiciones contractuales equivalentes ajustadas en algunos de los casos al desempeño laboral:

*“no hay nada particular, son las mismas condiciones no hay nada especial” (CTD2).*

Los trabajadores manifiestan que en algunas ocasiones los compañeros de trabajo no saben cómo tratarlos, refieren que hace falta una inducción al personal que interactúa con un trabajador con discapacidad:

*“aunque algunas personas han ido dándoles una pequeña inducción diciéndoles, bueno a las persona con cierta discapacidad visual se les trata de esta manera, porque la única diferencia es que si yo voy a un sitio, lo único que me pueden decir es siéntese, y no tiene en cuenta la espacialidad de los objetos, es decir no me indican en donde está el objeto para sentarme, por ejemplo a su izquierda hay un asiento o a su derecha o detrás de usted hay una silla o en lo posible tomarle la mano para hacerle tocar el espaldar de la silla y la ubique, estas son técnicas que la gente de lo común no lo sabe o no las maneja, es por esto que con los que tengo confianza cuando está conmigo, para facilitarle la convivencia a ellos, uno debe que explicarle de esa manera, explicando que deben orientarnos decirnos aquí estamos en tal parte, aquí hay ciertos obstáculos” (TD1).*

Entre las condiciones desfavorables mencionan falta de seguimiento y evaluación del proceso de reincorporación y adaptación obligatoria, los ajustes del espacio se postergan hasta que se hace una remodelación lo que puede tardar años:

*“no pues lo que te digo, ahorita que se va hacer la remodelación de la oficina entonces si se piensa en el sitio de trabajo, pero dese hace cuanto estaban en eso” (TD3)*

Los trabajadores comentan que, si bien se intenta que todos los trabajadores tengan los mismos derechos y oportunidades, para ellos es más difícil:

*“un ascenso, es demasiado complicado, se han dado casos yo soy un ejemplo de ello, yo empecé desde abajo yo fui recepcionista y ya subí, pero no siempre se dan las oportunidades” (TD1).*

Los TcD enfrentan la adaptación como un proceso que deben asumir de manera individual y no como un conjunto de acciones y condiciones que la empresa y sus colaboradores deben posibilitar:

*“debería hacerse la adecuación pensando para todo el mundo, pero como soy el único, no van a pensar en una sola persona, por lo cual yo debo adecuarme. Es una empresa donde los trabajadores son muy colaborativos, brindan mucho apoyo, pero no hay una intención de realizar digamos, ciertas adecuaciones; por lo que es una empresa muy pequeña y no tienen una instalación física propia, entonces ellos dicen que no realizan ningún cambio porque es prácticamente invertir en algo que no va a ser para ellos” (TD1).*

## Interpretación

La vivencia laboral de los trabajadores con discapacidad (TcD) en el sector formal se construye como un proceso de adaptación cotidiana, atravesado por condiciones materiales, simbólicas y sociales que configuran una inclusión limitada. Desde la fenomenología social de Alfred Schutz, esta experiencia se interpreta como el resultado de la interacción entre los motivos por qué —experiencias pasadas de exclusión o marginación— y los motivos para —el deseo de independencia, estabilidad económica y autorrealización— que guían las acciones de los TcD en el mundo del trabajo. Esta estructura de sentido los lleva a aceptar condiciones laborales estándar, incluso cuando estas no contemplan adecuaciones reales, priorizando el compromiso personal frente a las barreras organizacionales.

En el **espacio vivido**, los relatos revelan entornos laborales poco accesibles, donde el diseño prioriza la estética o funcionalidad general por encima de la movilidad de los cuerpos diversos. La sobreocupación de oficinas, el desorden y la falta de adecuaciones específicas refuerzan una sensación de exclusión estructural. Pese a ello, los TcD agradecen cualquier tipo de ayuda, aunque no la exijan formalmente, manteniendo la lógica de la autogestión.

El **cuerpo vivido** aparece como una dimensión vulnerable que requiere cuidado permanente. Los trabajadores adoptan prácticas preventivas para no empeorar su estado de salud, y ajustan sus formas de ejecución a sus capacidades, incluso cuando estas implican dolor, incomodidad o desgaste emocional. La autoestima y la motivación, profundamente afectadas por la discapacidad, se reconstruyen con base en el esfuerzo individual y la necesidad de mantener el rendimiento.

El **tiempo vivido** es resignificado: actividades cotidianas que antes eran simples ahora requieren más tiempo y concentración. Esta temporalidad expandida no se traduce en ajustes institucionales, sino que es gestionada personalmente por los trabajadores, quienes se esfuerzan por alcanzar los mismos estándares que sus pares sin discapacidad, incluso a costa de su bienestar.

En las **relaciones humanas vividas**, la percepción de respeto y admiración por parte de compañeros y jefes se combina con la falta de conocimiento práctico sobre cómo interactuar con una persona con discapacidad. La ausencia de inducción o formación al personal genera dependencias sutiles, que los propios TcD intentan minimizar para no “molestar”, reforzando relaciones marcadas por una intersubjetividad desequilibrada.

Las **condiciones laborales** reflejan una igualdad formal —mismos contratos, criterios de selección y exigencias— que no siempre se traduce en equidad real. Las oportunidades de ascenso o mejora están mediadas por barreras invisibles, como la percepción de riesgo, la falta de ajustes razonables o la idea de que invertir en adecuaciones para una sola persona “no vale la pena”. La frase “son las mismas condiciones, nada especial” sintetiza esta contradicción: la adaptación es asumida como

responsabilidad individual, no como una obligación organizacional.

En suma, la experiencia de los TcD no se limita al cumplimiento de tareas en condiciones adversas, sino que representa una forma de construir significado y pertenencia en un entorno que exige adaptación constante. Esta inclusión, más simbólica que estructural, exige revisar no solo las condiciones físicas y contractuales, sino también los imaginarios colectivos que regulan la manera en que se percibe y trata la discapacidad en el mundo laboral.

## Discusión

La experiencia de ser un trabajador formal para las personas con discapacidad parte de la oportunidad de ser vinculados y sentirse independientes y útiles a la sociedad<sup>2,4</sup>. Las empresas que han permitido la vinculación de estos trabajadores los reconocen desde sus potencialidades, posibilitándole estímulos, equidad y compensación, en todo lo referente a la contratación, no tanto en los espacios de participación, los cuales suelen requerir inversión, la cual no es viable para las empresas desde el análisis de costo beneficio al considerar que se benefician muy pocas personas con relación al total de los trabajadores<sup>1,5</sup>.

Se percibió la necesidad de fortalecer los procesos de inclusión a través de la educación a los compañeros de trabajo en la manera de relacionarse y apoyar a los TcD según el tipo de discapacidad que posean.

Los trabajadores asumen una adaptación obligatoria e individual si quieren seguir desempeñándose en el trabajo, asumen y se ajustan a las condiciones del puesto de trabajo, observan los ajustes razonables como un factor deseable, pero comprenden que las empresas generalmente no disponen de estos recursos por lo que ellos son quienes deben acomodarse<sup>4,5</sup>.

Pese a las condiciones adversas en cuanto a la comodidad de los puestos de trabajo se percibe un gran sentido de pertenencia y agradecimiento hacia la empresa, sus compañeros y jefes, así como el reconocimiento recíproco de parte de todos hacia la responsabilidad y valoración del esfuerzo para realizar las tareas a pesar de las limitaciones<sup>4,5,7,33</sup>.

Si bien los procesos de inclusión laboral que se presentan en este artículo fueron exitosos, tanto para los empleadores como para los TcD, se desarrollaron de manera empírica e intuitiva, en ninguna de las empresas había un procedimiento que direccionara las particularidades de esta contratación.

La integración aparece como una alternativa frente a la adaptación del medio laboral al TcD, sin embargo, nuevamente se recurre al argumento en el que el buen desempeño e interacción del trabajador en condición de discapacidad se da por algunos factores de receptividad de los actores en el campo laboral, más no de modificaciones o adaptaciones en el medio físico.

Los TcD generan altas expectativas, así como satisfacción en todos los participantes del proceso, es necesaria la adaptación de todo el equipo de trabajo que interactúa con el TcD, así como actitudes más flexibles para que se logre una inclusión exitosa<sup>34</sup>. "La actitud es clave para la percepción de la discapacidad y el desempeño en el medio laboral".

Los hallazgos de esta investigación, analizados desde la fenomenología social de Schutz, revelan cómo los trabajadores con discapacidad construyen su mundo de vida laboral (Lebenswel, (tomado del alemán)) a través de experiencias cotidianas de autoadaptación<sup>35</sup>. La ausencia de ajustes razonables

en sus entornos de trabajo ha llevado a estos trabajadores a desarrollar un “stock de conocimiento” particular<sup>36</sup>, manifestado en estrategias de adaptación individualizadas que les permiten navegar por sus espacios laborales. La intersubjetividad, concepto central en la teoría de Schutz, se evidencia en la forma en que los participantes construyen significados compartidos sobre su experiencia laboral, reflejado en su frase “son las mismas condiciones, nada especial”, que sugiere una tipificación de su realidad laboral donde la adaptación es vista como una responsabilidad personal más que organizacional<sup>37</sup>. Esta perspectiva se alinea con lo que Morujão<sup>38</sup> describe como construcciones mentales que las personas utilizan para dar sentido a sus experiencias sociales. Los resultados también reflejan cómo los trabajadores con discapacidad han desarrollado lo que Tisott et al.<sup>39</sup> denominan una comprensión mutua dentro de sus entornos laborales, aunque esta se construye principalmente a través de sus propios esfuerzos de adaptación más que por ajustes institucionales. Esta dinámica revela una tensión entre la necesidad de ajustes razonables y la realidad de un mundo laboral que espera que sean los trabajadores con discapacidad quienes se adapten al entorno existente, evidenciando un desafío en la construcción de espacios laborales verdaderamente inclusivos.

Asimismo, este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, no se exploraron de forma diferenciada las experiencias laborales según si la discapacidad fue adquirida antes o después del ingreso a la empresa, lo cual podría influir significativamente en los procesos de inclusión, y dar luces frente a la comprensión del fenómeno puesto que el tiempo con discapacidad y el origen de la misma, podrían ser un factor diferenciador importante en la respuesta de la empresa frente a la enfermedad.

En segundo lugar, la muestra estuvo compuesta únicamente por personas con discapacidades motoras y visuales, lo que limita la transferencia de los hallazgos a otros tipos de discapacidad.

## Conclusiones

Los TcD se adaptan a las condiciones de trabajo independientemente si acceden a espacios inclusivos o no. Asumen este proceso como un compromiso individual en respuesta a la oportunidad de trabajar y no como un conjunto de acciones y condiciones que la empresa y los colaboradores deben posibilitar. Una vez incluidos se desempeñan sin diferencias funcionales, productivas, o contractuales con sus pares sin discapacidad.

Futuras investigaciones podrían profundizar en la comparación entre diferentes trayectorias laborales según el momento de adquisición de la discapacidad, así como explorar otras condiciones sensoriales, intelectuales o psicosociales. También se recomienda avanzar hacia estudios con mayor diversidad organizacional y sectorial, que permitan comprender cómo varía la inclusión según el tipo de empresa o la cultura organizacional. También es necesario indagar en las experiencias de los equipos que acompañan a los TcD, y avanzar hacia estudios longitudinales que permitan observar la evolución de la inclusión en el tiempo.

**Conflicto de interés:** Las autoras declaramos no tener conflicto de interés ni con personas ni con instituciones relacionadas con la presente investigación

**Financiación:** Este estudio no recibió financiación se realizó en el marco de nuestras funciones docentes

## Referencias

1. **Martínez Medina V.** Los indicadores de impacto en Responsabilidad Social Empresarial como instrumento para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. *EDIS- Escuela de Desarrollo e Innovación Social*. 2020;1(1):6. <https://revista.redgade.com/index.php/EDIS/article/view/9>
2. **O'Reilly A.** El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2007. Consulta: Noviembre 1, 2024. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_091966.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf)
3. **Organización Mundial de la Salud.** Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra: OMS; 2021 Consulta: Octubre 31, 2024. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
4. **Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA.** The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. *J Bus Psychol*. 2020;35:135–58. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
5. **Utete R.** Capacity building as a strategic tool for employment equity implementation in the financial sector. *SA J Hum Resour Manag*. 2021;19:10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1532>
6. **Lindsay S, Cagliostro E, Albarico M, Mortaji N, Karon L.** A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *J Occup Rehabil*. 2018;28:634–55. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
7. **Andrews EE, Forber-Pratt AJ, Mona LR, Lund EM, Pilarski CR, Balter R.** #SaytheWord: A disability culture commentary on the erasure of “disability”. *Rehabil Psychol*. 2019;64(2):111-118. <https://doi.org/10.1037/rep0000258>
8. **Qian X, Johnson DR, Smith FA, Papay CK.** Predictors associated with paid employment status of community and technical college students with intellectual disability. *Am J Intellect Dev Disabil*. 2018;123(4):329–43. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.4.329>
9. **Jammaers E, Williams J.** Care for the self, overcompensation and bodily crafting: The work-life balance of disabled people. *Gen Work Organ*. 2021;28(1):119–37. <https://doi.org/10.1111/gwao.12531>
10. **Hardiana D, Dewi EMP.** Resilience dynamics of disability people in the workplace. *KnE Soc Sci*. 2023;8(19):275-286. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i19.14374>
11. **Bojovic N, Kraak J, Owens-Schill A, Peticca-Harris A.** Disability and resourcing work. In: *The Routledge Companion to Disability and Work*. New York: Routledge; 2024. p. 277–83. <https://doi.org/10.4324/9781003350781-25>
12. **Kumar NA, Menon S.** Adapted self in the context of disability: An ecological, embodied perspective. In: *Interdisciplinary Perspectives on Consciousness and the Self*. New Delhi: Springer India; 2014. p. 193–207. [https://doi.org/10.1007/978-81-322-1587-5\\_15](https://doi.org/10.1007/978-81-322-1587-5_15)
13. **Trezzini B, Schüpbach S, Schuller V, Bickenbach J.** Coping strategies of disabled people facing barriers to their participation in education, vocational training and employment. *Alter*. 2022;16(3):73–89. <https://doi.org/10.4000/9ifd>
14. **Jesus MCP de, Capalbo C, Merighi MAB, Oliveira DM de, Tocantins FR, Rodrigues BMRD, et al.** A fenomenologia social de Alfred Schütz e sua contribuição para a enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 2013;47(3):736–41. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/hLcpxVjMwdJC74hNhqfTVNg/?format=html&lang=pt>
15. **Schutz A.** A construção significativa do mundo social: uma introdução à sociologia compreensiva. Petrópolis: Editora Vozes; 2018.

16. **García MR.** Sociología fenomenológica y comunicología histórica. La Sociología Fenomenológica y sus aportaciones al pensamiento en comunicación. *Mediaciones Sociales*. 2009;(4):75–111. <https://revistas.ucm.es/index.php/MESO/article/view/MESO0909120075A>
17. **Satizabal-Reyes M.** Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *CS*. 2019;(27):61–88. [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista\\_cs/article/view/2773/3803](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/2773/3803)
18. **Koch LC, Glade R, Manno CM, Zaandam A, Simon LS, Rumrill PD Jr, et al.** On-the-job treatment of employees with disabilities: A grounded theory investigation. *Rehabil Couns Bull*. 2022;65(4):294–309. <https://doi.org/10.1177/0034355221993571>
19. **Elahdi A, Alnahdi GH.** Factors associated with workers' attitudes towards employment of persons with intellectual disabilities in Saudi Arabia. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2022;35(3):856–66. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>
20. **Ochoa-Morales A, Hernández-Mojica T, Paz-Rodríguez F, Jara-Prado A, Trujillo-De Los Santos Z, Sánchez-Guzmán MA, et al.** Quality of life in patients with multiple sclerosis and its association with depressive symptoms and physical disability. *Mult Scler Relat Disord*. 2019;36:101386. <https://doi.org/10.1016/j.msard.2019.101386>
21. **Gupta GM, Gupta P, Sharma A, Patel N, Singh A.** Evaluation of functional and esthetic outcome after correction of mandibular hypoplasia secondary to temporomandibular ankylosis treated by distraction osteogenesis. *J Maxillofac Oral Surg*. 2014;13:152–8. <https://doi.org/10.1007/s12663-013-0480-0>
22. **Stake RE.** Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata; 2020.
23. **Creswell JW, Poth CN.** Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. 4th ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2016.
24. **Berger PL, Luckmann T.** La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu; 1968.
25. **Guest G, Bunce A, Johnson L.** How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*. 2006;18(1):59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
26. **Pérez Ripossio R.** El análisis cualitativo con ATLAS.ti 22 en Ciencias Sociales: nuevas herramientas y aplicaciones concretas. 2023;27. <https://doi.org/10.18294/pm.2023.4324>
27. **Coffey A, Atkinson P.** Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación. Medellín: Universidad de Antioquia; 2003.
28. **Finol de Franco MR, Acosta Faneite SF.** El método fenomenológico-hermenéutico: una revisión semisistemática. *Rev Dialogus*. 2024;1(14):13–35. <https://doi.org/10.37594/dialogus.v1i14.1507>
29. **Patton MQ.** Qualitative evaluation methods. Beverly Hills: Sage; 1980
30. **Prado ML, Souza ML, Monticelli M, Cometto MC, Gómez PF.** Investigación cualitativa en enfermería. Metodología y didáctica. Serie PALTEX Salud y Sociedad. Washington D.C. OPS; 2013.
31. **Guba EG.** Naturalistic Inquiry. *Improv Hum Performance Quarterly*. 1979;8(4):268–76. <https://eric.ed.gov/?id=EJ224101>
32. **Martínez LA, Stephania HA, Ordoñez-Hernández CA.** "Son las mismas condiciones, nada especial": experiencia de trabajadores con discapacidad. *Mendeley Data V2*. 2024. <https://doi.org/10.17632/xdjn6jnzjn.1>
33. **Ruíz Santamaría JL.** Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual. *Relac Labor Derecho Empleo*. 2019. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/815](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/815)
34. **Organización Internacional del Trabajo.** La nueva base de datos de OIT pone de manifiesto los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad. 2022. Consulta: Noviembre 2, 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/la-nueva-base-de-datos-oit-pone-de-manifiesto-los-retos-del-mercado-laboral>
35. **Schutz A.** La fenomenología del mundo social. Buenos Aires: Amorrortu; 2003



- 36. Ibrahim II, Ishaq K, Wadari MS, Salisu A.** The contributions of Alfred Schutz (1899–1959) to the evolution of phenomenology. *Gusau J Sociol.* 2024;4(3):354–68. <https://doi.org/10.57233/gujos.v4i3.21>
- 37. Barber MD.** Schutz: Music and Social Relationships. In: *The Oxford Handbook of the Phenomenology of Music.* Oxford: Oxford University Press; 2023. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197577844.013.19>
- 38. Morujão C.** Intersubjectivity and the project of a phenomenology of the social world. *Phainomenon.* 2023;35(1):5–24. <https://doi.org/10.2478/phainomenon-2023-0002>
- 39. Tisott ZL, Nasi C, Barroso T.** Contribuciones de la sociología fenomenológica de Alfred Schutz a los cuidados de enfermería en salud mental. *Rev Enferm Referência.* 2023;6(l):1–6. <https://doi.org/10.12707/RV21126>