

Encuentro con la Diversidad Funcional

Temporada 3

Colocación en el empleo de personas con diversidad funcional

Radio Universidad: Radio Universidad de Puerto Rico presenta “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen” Fuerza, respeto, dignidad, valor, metas, propósito e igualdad. Ahora con ustedes, sus anfitriones la Dra. Gladys Soto López y el Dr. Robinson Vázquez Ramos.

Gladys Soto: Bienvenidos y bienvenidas todos y todas a tu programa semanal “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen”. Como siempre para mi un placer contar con el privilegio de su audiencia y compartir esta mesa con mi compañero de labores el Dr. Robinson Vázquez Ramos. Profesor, ¿cómo estas?

Robinson Vázquez: Saludos profesora. Un honor para mi estar en esta gran mesa y estar disfrutando también próximamente de unos invitados de oro. Y, para mi este día es muy importante porque vamos a hablar con la radio audiencia sobre colocación en empleo para personas con diversidad funcional.

Gladys Soto: Muy importante

Robinson Vázquez: Para auscultar lo que los miembros de la comunidad universitaria conocen sobre el tema ¿Sabe qué? Enviamos a nuestra corresponsal designada del proyecto CRECEMOS de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación. Así que, dicho esto escuchemos su respuesta.

Corresponsal: ¿Cuáles son los desafíos que la gente con discapacidad puede enfrentar cuando se aplica para un empleo?

Entrevistado 1: Que hay mucha discriminación, especialmente cuando estás entrevistando candidatos y las personas que has dejado, aunque sea visible o invisible. Que muchas veces, incluso usando el termino discapacidad, significa que no pueden hacer ciertas cosas. Así que, solo estando en una entrevista pueden experimentar discriminación solo por ser vista y puede inmediatamente no ser considerada, o no poder hacer un trabajo. Pero incluso cuando se aplica por un empleo, entrevistas por un empleo o incluso recibiendo un empleo.

Robinson Vázquez: Ya hemos escuchado al público hablar sobre lo que conocen de los servicios de personas con diversidad funcional dirigido a atender necesidades psicosociales y de empleo, y en esta ocasión, contamos nuevamente con una de nuestras mejores corresponsales, Adriana Santiago, para hablar de las reacciones. Adri, saludos, bienvenida.

Adriana Santiago: Saludos profesores.

Robinson Vázquez: Cuéntanos, ¿Cómo reaccionó el público? ¿Y qué te parecieron sus respuestas?

Adriana Santiago: Pues en esta ocasión tuvimos participación de estudiantes de intercambio, específicamente de los Estados Unidos, y ellos pudieron hablar de esos retos que enfrentan las personas con diversidad funcional al buscar empleo. Lo que resultó muy particular fue que los estudiantes mostraron un alto nivel de conciencia sobre terminología, sobre las barreras que enfrentan estas personas con diversidad funcional, incluyendo terminología, barreras físicas, impedimentos visibles, no visibles, discriminación en las entrevistas, etc. Así que encontramos una comunidad universitaria bastante consciente de los retos que enfrentan.

Gladys Soto: Qué bien, eso notamos. Qué interesante. Como siempre, Adriana, gracias por tu colaboración al programa y ahora, como el conocimiento es poder, para abundar sobre este tema queremos resaltar algunos aspectos que la Dra. Maribel Baez Lebrón compartió en una entrevista realizada por nuestras corresponsales sobre los retos de la colocación en el empleo de las personas con diversidad funcional en Puerto Rico. Escuchemos esta interesante entrevista.

Maribel Báez: La población con diversidad funcional es una de las minorías que menos representación tiene en el mercado laboral. Esto se debe a múltiples factores, la primera, el desconocimiento de lo que constituye una diversidad funcional. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, mejor conocida por sus siglas como OMS, la diversidad funcional hace alusión a limitaciones, restricciones, deficiencias, defectos que presentan las personas como resultado de un problema de estructuras o de funcionamiento corporal o psicológico que le limita para llevar a cabo actividades del diario vivir en comparación con lo que es el grupo normativo. En ocasiones, estas limitaciones inciden en la capacidad de la persona de llevar a cabo actividades básicas del diario vivir como respirar, caminar, hablar, en otras, escuchar, ver o llevar a cabo otro tipo de actividades más complejas. Sin embargo, hay muchas personas con diversidad funcional que con el proceso terapéutico desarrollan nuevas destrezas, compensan esas limitaciones funcionales o aprenden a manejar esas limitaciones funcionales haciendo uso de asistencia tecnológica o equipo asistivo o asistencia personal, lo que le permite ser más interdependiente. Muchas personas con diversidad funcional se preparan y pueden insertarse en el mercado laboral porque desarrollan las competencias necesarias para llevar a cabo tareas esenciales de diferentes puestos. Sin embargo, el mercado laboral no tiene la apertura de darle la oportunidad para que puedan llevar a cabo estas tareas con o sin acomodo razonable según disponen las leyes estatales y federales, por desconocimiento, prejuicio y, esa última, me parece que es una de las barreras más grandes. Tenemos muchas historias de éxito, pero hay otras que todavía están por contar.

Gladys Soto: Agradecemos a la doctora Maribel Báez Lebrón por instruirnos, educarnos en términos de la importancia de la colocación en el empleo para las personas con diversidad funcional y en esta ocasión, como siempre, tenemos a nuestra protagonista del día para hablar precisamente sobre los retos que ha enfrentado en la colocación en el empleo. Y, compartirnos particularmente su historia de éxito. Nuestras corresponsales de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación dialogaron con nuestra protagonista del día. Escuchemos.

Maribel Báez: Muy buenas tardes, nos encontramos con la protagonista del día la Sra. Krystal Collazo. Bienvenida a “Encuentro con la Diversidad Funcional” Krystal, ¿cómo estás?

Krystal Collazo: Gracias, gracias por la invitación. Estamos muy bien y muy agradecidas de ser parte de este proyecto tan bonito

Maribel Báez: ¿Qué tal si me mencionas qué diversidad funcional presentas?

Krystal Collazo: Yo soy una persona ciega. Tengo una condición congénita en la cual nací con una condición que a todas estas, a mis 26 años, todavía es la hora que yo no sé ni explicar bien cómo funciona y realmente qué es lo que se afecta. Pero, pues sí, una malformación genética, algo ha salido mal en el horno y tengo una malformación entre lo que es el nervio óptico.

Maribel Báez: Y, en este momento, ¿tienes residual visual?

Krystal Collazo: Sí, sí, sí, bastante. En teoría, las personas ven 20-20, yo hasta lo último he tenido 20-150 de residuo visual.

Maribel Báez: Y, con ese residuo visual ¿Qué retos presenta para efectos de tu funcionamiento?

Krystal Collazo: Yo trato de no utilizar mucho mi residuo visual para cosas a menos que sean cosas divertidas. Digo, si tengo la vista prefiero usarlo para cosas que me hagan feliz como la moda, el maquillaje o ver fotos, etc. En mi trabajo trato de manejarme como una persona, como si mi residuo visual no existiera porque mi condición es progresiva, entonces intento acostumbrarme a no necesitarlo para que las cosas que me dejan, lo que es el trabajo, etc., pues no cambien demasiado conforme vaya progresando mi condición. Así que, en mi caso particular, trato de no depender del residuo visual, aunque sí lo utilizo y sobre todo en situaciones donde a veces en movilidad, cuando estoy caminando o incluso vistiéndome, maquillándome. Pero trato de no utilizarlo para lo que es mi vida profesional por lo mismo, porque si en algún momento lo voy a perder quiero asegurarme de ya estar ready para ese momento y saber manejarme.

Maribel Báez: Así que dentro del proceso, la prevención para evitar la pérdida visual más temprana total, pues es el recurso que estás utilizando.

Krystal Collazo: Sí, sí, sí. Utilizo lectores de pantalla, tecnología asistiva, intento lo menos posible utilizar el residuo visual porque como usted bien dice ya a mis 14-15 años sufrí una pérdida significativa la cual me llevó pues a sufrir un montón porque uno no quiere sentirse culpable de haber perdido residuo visual. Y te enseñan que tu residuo visual es algo que tienes que atesorar, etc., y sí lo atesoramos, pero trato entonces de ya no depender de él y ya no sentir que es lo único que me queda, ¿sabes? Hay muchas personas que ven menos que yo y son igual de exitosas, así que, trato de no aferrarme a él.

Maribel Báez: En este caso, además de esos equipos asistivos, ¿Necesitas algún tipo de apoyo adicional?

Krystal Collazo: Me desenvuelvo con lo que es los lectores de pantalla, equipo, por ejemplo, mi cocina tiene como unas pegatinas en braille que me ayudan a identificar las hornillas o algunos alimentos en específico. Igual con mi maquillaje, los etiqueto, uso perro guía. No soy ciega de bastón, soy ciega de perro y son básicamente los equipos que estoy utilizando. Básicamente yo digo que a una persona ciega tú le das un teléfono inteligente y una computadora y se pueden comer el mundo hoy día. Bueno, y claro, el bastón que no puede faltar.

Maribel Báez: Tú te encuentras en una etapa, ya saliendo de la educación postsecundaria dentro del escenario laboral, y el tema que estamos atendiendo en el día de hoy son los retos que enfrentan las personas con diversidad funcional de cara a esa transición al mundo del trabajo. Me gustaría que me dijeras ¿En qué es tu preparación académica?

Krystal Collazo: Yo tengo un bachillerato en la mejor universidad, la IUPI, en Ciencias Políticas con una concentración en Política Comparada. Tengo una maestría en Administración Pública con un énfasis en Gobierno y Política Pública. Así que, me especializo, en tanto comparar sistemas como crear y evaluar política pública. Es lo que me apasiona y si todo sale como planifico esperemos en Dios, en agosto poder iniciar estudios doctorales en Liderazgo Organizacional A ver cómo...y seguir mezclando distintas formaciones. Ya desde el gobierno las tengo cubiertas, pero quizás desde las organizaciones es una mezcla bastante bastante chévere para trabajar e investigar

Maribel Báez: ¿Qué aspirabas cuando tú dijiste “terminé mi bachillerato” y comenzaste en la maestría? ¿Dónde tú te visualizabas trabajando?

Krystal Collazo: Yo quería estudiar derecho. Yo quería la Escuela de Administración Pública de la IUPI, por supuesto también tiene lo que es el grado conjunto entre la Escuela de Administración Pública y Derecho. Se pueden hacer ambos tanto la maestría, como el Juris Doctor y era mi plan. Yo quería y por alguna razón, que la vida decidió que no. Después de tomar el LSAT me di cuenta de que realmente esto no era para mí. Tomé una clase de Derecho Básica que te obligan a tomar en Administración Pública y dije no, aquí no es. Así que un poco terminé de estudiar la maestría como a la deriva diciendo “qué voy a hacer, dónde me voy a meter y qué va a pasar”. Ahí empecé a integrar lo que era mi pasión que era abogar e investigar por los derechos de las personas con diversidad funcional y siempre me vi trabajando en organizaciones o en espacios donde se promovieran políticas públicas, programas y servicios en pro de la comunidad con diversidad funcional pero siempre dije que quería que fueran no sólo de dar servicios, sino que, tuvieran una filosofía de integración. Así que, un poco estaba a la deriva hasta que empecé a trabajar en una organización sin fines de lucro que promueve la filosofía de vida independiente. Estuve un año trabajando con ellos y luego se dio esta oportunidad en el Departamento de Salud que dije “sabes qué, yo quiero explorar otras áreas, no solamente con diversidad funcional” porque sí, si quiero que se hable de impedimentos tengo que meter a las personas con impedimentos en lugares donde ellas nunca habían sido consideradas. Así que, entro como analista de planificación, trabajando directamente en planificación, en la Oficina de Planificación y, de hecho, el gerente de aquel momento tenía la misma preparación académica que yo. Así que, yo decía, bueno pues algo tengo que ofrecer, y tiempo después como seguía trabajando y promoviendo la filosofía de integración social y seguía promoviendo que las personas con impedimentos estuvieran incluidas en los planes de gobierno del Departamento, surge esta oportunidad y actualmente me desempeño igual en la oficina de planificación, pero esta vez como analista de equidad e inclusión. Así que, un poco no tenía ni idea de qué iba a hacer con mi vida, es la verdad, pero sí me fueron... me fue guiando el camino, la vida. Me fueron guiando hasta donde estoy ahora y quiero seguir así ¿No? Promoviendo La filosofía de integración en distintos escenarios donde quizá las personas con impedimentos no han llegado pero que tiene que llegar una para que se demuestre que hay más puertas por abrir.

Maribel Báez: Me parece excelente que hayas podido identificar ese espacio donde pudieras poner en práctica lo aprendido durante tu preparación académica y que hayas ido descubriendo oportunidades que quizás no habías contemplado en ese proceso de poder terminar un grado

universitario y empezar a solicitar empleo. Sin embargo, la literatura establece que para la población con diversidad funcional poder insertarse en el mercado laboral, es un reto mayor, por diferentes factores, entre ellos: el discrimen, el desconocimiento sobre las capacidades de las personas con diversidad funcional. En tu caso, ¿Hubo algún reto que tuvieras que enfrentar?

Krystal Collazo: Buscando moverme ya de la non-profit hice dos entrevistas para dos agencias de gobierno distintas quedándome, por supuesto, en salud. Tuve que mencionar que yo era ciega en la entrevista, trato de no hacerlo y se nos enseña que no lo haga justamente para evitar el discrimen y la entrevista, en lugar de ser de mis capacidades, terminó siendo sobre preguntas bien triviales que estoy segura que no le harían a otra persona que no tuviera impedimentos. O sea, terminaron preguntándome si yo sabía utilizar Word, si yo sabía usar Excel ¿Cómo esta agencia me podía ayudar para contratarme cuando esas no son preguntas propias de una entrevista? Estas son preguntas de ¿Te ofrezco el empleo? ¿Qué te tengo que dar? Así que fue un reto para mí. Yo, de hecho, me sentí súper discriminada y me sentí que ahí no era y recuerdo que cuando empiezo a trabajar, a hacer la entrevista, ya en donde estoy, en salud, tuve que decir también que era ciega porque me preguntaron si tenía algún inconveniente con transportarme para toda la isla. Todos sabemos que el principal problema de la comunidad con diversidad funcional en Puerto Rico es la transportación y hay literatura que lo respalda y pues tuve que decirlo. “Mira, yo no tengo problema, pero es que yo soy ciega, aquí no va a haber transportación en todo momento para mí”. Y recuerdo que para mí fue el trauma de decir “aquí no me van a contratar” ya tuve que decir que soy ciega. Recuerdo que colgué la entrevista y comencé a llorar. Pero nada, no me pasó igual. Otro de los retos quizá no para conseguir el empleo, pero para mantenerlo, para retenerlo, es el capacitismo internalizado. Yo veo mucho en mí y sé que hay personas con impedimentos que lo viven también, lo hemos hablado. Yo a veces tengo miedo de decirle a mi jefe “me enviaste un PDF que no es accesible para yo leerlo” porque tengo miedo de que piensen que yo no estoy apta para el trabajo o que piensen “no, pues para eso contrato a alguien que sí pueda ver y que me adelante el empleo o que me adelante lo que tenga que salir”. Entonces, muchas veces evito pedir ayuda, me esfuerzo mucho más, me tomo más tiempo en las tareas por no hablar, por tener ese miedo de que la mínima cosa que yo haga puede resultar en un despido o puede resultar en que piensen que yo no sé hacer mi trabajo. Y vuelvo y digo, a mí nadie me ha dado indicio de esto en mi oficina, en mi trabajo, pero es algo que está tan interno en nosotros. El creer que las personas ya nos están juzgando o el que las personas no saben nada sobre nosotros, que nos da miedo y preferimos callar y preferimos pasar el doble y el triple trabajo, en lugar de ser honestos y trabajar la situación desde la empatía y desde la honestidad, como tiene que ser. Así que, esos son los dos retos principales que por lo menos yo puedo percibir y quizá uno viene detrás del otro o a raíz del otro, pero para mí son los que actualmente yo como persona estoy trabajando en mí misma. Y estoy trabajando en manejarlo y en entender que no todo el mundo... a partir de la premisa de que no todo el mundo es malo y que hay personas que de verdad creen en nuestro potencial y es cuestión de abrirnos esas puertas.

Maribel Báez: Ese proceso de percatación que tienes ,me parece que es esencial, no solo para ti, sino para cualquier trabajador que pueda en algún momento poner en duda sus capacidades. Teniendo en cuenta la importancia de la integración y la inclusión, que no son lo mismo, dentro del entorno laboral ¿Te sientes integrada e incluida en tu ambiente de trabajo?

Krystal Collazo: Siéndote completamente honesta yo creo que sí y no. Creo que hay sectores y quizás los gerentes de los proyectos o los que comparten oficina conmigo. Me siento súper integrada, me siento tomada en cuenta. Hay días que a veces digo “no me toman en cuenta o no me llaman, o mira yo estoy aquí”, pero también hay veces que digo “suéltense, denle

trabajo a otro por favor es mucho”. Pero ciertamente me siento querida, me siento integrada, me siento defendida, es la palabra que quiero utilizar. Muchas veces hay situaciones que no son accesibles, hay plataformas que no son las mejores y tengo un equipo de trabajo maravilloso que me dice “no te preocupes, envíamelo como lo tengas y si lo tengo que pasar yo a la plataforma, yo lo paso, lo importante es que esté”. Así que, esos detalles a veces hacen tú dices “Ay, mi jefe está pasando doble trabajo”. Pero sí, está pasando doble trabajo para que tú estés bien y porque te quiera, y porque valora tu potencial. Incluso cuando yo entré a mi oficina hace ya dos años, me compraron o me dieron este lector de pantalla que es gratuito, ¿verdad? Y pues el lector de pantalla es gratis por una razón, no es el más eficaz, no es el mejor, es bueno, pero no es el mejor. Y, cuando sobraron los fondos para un proyecto y hubo la oportunidad, me consiguieron el lector de pantalla, el mejor lector de pantalla del momento, el que no es gratuito y me dieron todos los apoyos y, me dijeron esto es tuyo y lo vas a usar como tú entiendas. Y, ahora el hecho es que tengo que demostrar que el lector de pantalla de verdad funciona y lo estoy haciendo, yo estoy lucía con mi nuevo lector de pantalla, pero eso de alguna manera yo lo veo así y usted me corregirá, doctora, yo lo veo así. Yo digo, mira Si me dieron el mejor lector de pantalla, invirtieron dinero de alguna manera después de ver mi potencial con un lector de pantalla que no es el más eficaz- Mira, algo vieron en mí, o sea, algo quieren. Me quieren retener. Yo tuve un ascenso, por tanto, de alguna manera igual me quieren retener. Me dieron una oportunidad de crecer dentro de la misma oficina. Cuando se trata de inclusión o cualquier aspecto de discapacidad me llaman a mí, o sea, no buscan información y me llaman “revisa esto, no queremos que algo salga sobre discapacidad sin haberlo consultado con alguien que la vive o con alguien que me pueda dar los recursos correctos”. Así que, un poco quizás siento que en el área social todavía me falta un poco de poder integrarme del todo, aunque lo estoy logrando. Pero sí siento que, por ejemplo, yo no soy de las que almuerza todo el día en corillo o no soy de las que pues tiene quizás amistades dentro del ambiente laboral. Nunca ha sido mi caso, pero pues sí creo que a veces las personas les cuesta o dicen déjame, no sé si pedirle ayuda a Krystal, mejor no y quizás es lo único en lo que siento que puedo trabajar más. Y, como ven, yo soy una persona que soy constante en buscar en qué tengo que mejorar, qué tengo que cambiar yo, pero fuera de eso yo creo que sí he visto en esos aspectos pequeños que me siento integrada. Me siento valorada, esa es la palabra que quiero. O sea, me siento muy valorada y sé que las personas que depositaron su fe en mí para este proyecto pues saben y ven en mí una persona que tiene potencial y como les dije en la entrevista, que con los recursos adecuados yo compito en igualdad de condiciones y me los están dando. Así que, no me puedo quejar.

Maribel Báez: Me parece importante que tú hagas ese análisis porque por lo regular cuando hablamos de inclusión y hablamos de integración, lo hacemos desde la perspectiva de la persona neurotípica y la literatura promueve que empecemos a preguntarle a la persona que experimenta la diversidad funcional y que quiere integrarse y estar incluida en los ambientes de una manera menos restrictiva con todos los recursos y apoyos que se necesitan. Así que, escucharlo desde tu voz yo creo que ayuda a otros a empezar a empoderarse y empezar a pronunciarse y, decir pues quizás desde tu perspectiva estoy incluida, estoy integrada, pero desde la mía no, todavía falta esto y ese elemento social es el que más retos trae porque poder conectar con las personas fuera de las actividades idóneas del trabajo, que son del día a día en las que tenemos que estar compartiendo información en ambientes del trabajo. En donde estamos integrando aspectos sociales, esa parte queremos que se siga dando, se siga desarrollando y requiere de conocimiento de ambas partes de la necesidad de que caminemos y nos encontremos un punto medio. Así que, esta experiencia que me traes me parece muy pertinente si fueras a hacer una recomendación a los patronos sobre el potencial de las personas con diversidad funcional y el asset que pueden ser para sus organizaciones ¿Qué le dirías?

Krystal Collazo: Hay una frase que se las enseñan a los que estudian consejería en rehabilitación, mi esposo es graduado de CORE, es bastante enfático y feliz en que se graduó de allí. Debo decir y él me enseñó que ustedes tienen, de verdad no sé a quién dar crédito Doctora, usted discúlpeme, pero a él me enseñó mucho el “ver el potencial donde nadie más lo ve”. Ustedes como consejeros les enseñan y siguen enseñando por generaciones a ver el potencial donde nadie más lo ve. Yo creo que algo que hicieron las personas que me contrataron a mí fue justo eso, vieron el potencial quizá no a donde nadie más lo veía, porque yo tengo la ventaja de que yo soy muy vocal, yo soy muy extrovertida, yo soy bien transparente. Para mí es fácil desenvolverme y no tengo ese problema, pero quizá otra persona con impedimentos que no es tan vocal o que no se atreve o que no le han enseñado a ser tan extrovertido quizá como yo, quizá no verían el potencial y en mi caso mi jefe vio el potencial y dijo “mira, en vez de enfocarme en lo que Krystal no puede hacer, primero me voy a enfocar en lo que ella sabe” y de ahí quizás surgieron todas las otras. Cuando yo llegué recuerdo que todos estaban bien nerviosos como que, mucha duda de cómo tratarme y recuerdo que hice un chiste. Me estaban pidiendo almuerzo y yo dije añádanme la orden, “te pago cuando te vea” hice ese chiste, todo el mundo se echó a reír y con ese simple chiste todo el mundo entendió lo cool que podía ser yo y simplemente se dejaron llevar. Que quizás ver eso mismo, ver ese potencial, ver a la persona como persona, no tanto con el impedimento. No tanto con qué me va a costar, cómo me va a costar hacer esto, mira no, velo desde la perspectiva de qué voy a recibir, qué aspectos del resumen de la persona, sin pensar en lo que la persona tiene o lo que salta sin prevista. Y, lo más importante para mí, es no juzgar el impedimento desde la capacidad. Me explico, si yo les digo a la audiencia hoy “Ay, ustedes”-la audiencia a lo mejor estaría pensando diantre si yo me quedo ciega mañana no sé qué voy a hacer, va a ser muy difícil, es que ser ciego debe estar horrible. Pues mire no lo juzgue desde su capacidad porque a nosotros nos han entrenado para esto. Yo sé vivir mi vida siendo ciega y estoy en igualdad de condiciones que muchas veces, no siempre lamentablemente, pero múltiples veces sí. Entonces por qué- no lo juzgues desde tu capacidad, júzgalo desde lo que la persona te está demostrando que puede hacer, desde lo que esa persona con impedimento se te acerca y te demuestra que tiene el potencial. Pues mira, tú no lo vas a tener porque no te han enseñado a utilizarlo o a tenerlo, pero volvemos a lo mismo, es simplemente enseñar y traer los recursos adecuados a las personas. Así que, no ver la discapacidad desde la capacidad y ver ese potencial donde nadie más lo ve y simplemente tratar a las personas con impedimentos como personas, como lo que son, seres humanos que sabes que yo, esto va a sonar estereotípico e inspiracional, pero es la verdad. Tenemos muchas más ganas de emprender, de comer el mundo, de trabajar y de demostrar que otras personas- porque nos han dicho todo el tiempo que no podemos, que cuando nos das un poquito de esperanza y cuando nos das un poquito de fe nos queremos comer el mundo. Así que, créeme que así va a pasar siempre.

Maribel Báez: Pues agradecida por compartir esta historia de vida. Nuestra protagonista en el día de hoy la Sra. Krystal Collazo a quien agradecemos su participación en el programa de hoy. Si quisieran contactarla para consultoría, asesoría profesional ¿A dónde pueden llamar o escribir?

Krystal Collazo: Claro que sí. Me pueden escribir a las redes sociales de mi podcast el podcast es “Una mirada distinta”. Me pueden escribir en Facebook o en Instagram igual “Una mirada distinta”, igual me pueden contactar por correo electrónico unamiradadistintapodcast@gmail.com y a las órdenes. Nosotros damos talleres personalizados sobre discapacidad, inclusión, perros guía, el capacitismo, todo lo que tiene que ver con maneras de discriminar a las personas ciegas y buenas prácticas, y enfocado en ceguera. Pero

también trabajamos otro tipo de discapacidades, hemos ido a escuelas, damos talleres. Así que, lo que necesiten aquí estamos a las órdenes y siempre agradecida con usted Dra. por la oportunidad de estar aquí, de traer esta historia a la audiencia y de inspirar a otras personas.

Robinson Vázquez: Audiencia que nos escuche el día de hoy, es imprescindible que tengamos claro que la población con diversidad funcional tiene mucho que aportar a nuestra sociedad. Exhortación a los patronos, que den la oportunidad a aquellos trabajadores con diversidad funcional altamente competentes a ser parte de sus organizaciones y les aseguro que no se arrepentirán. Profesora.

Gladys Soto: Y si desean contactarnos pueden escribir a encuentrodiversidadfuncional.rp@upr.edu. Contamos con nuestra página www.ccies-r.com donde podrá acceder a programas previos y a las transcripciones de esta temporada. Agradecemos como siempre a nuestro director técnico Neftalí Rodríguez en esta producción del Centro de Capacitación, Investigación, Evaluación y Servicios de Rehabilitación (CCIES-R) de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Facultad de Ciencias Sociales para Radio Universidad de Puerto Rico. Nos escuchamos la próxima semana en otro “Encuentro con la Diversidad Funcional:El punto donde todos convergen”. Hasta la próxima.