

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA DE LAS  
PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD FISICA INCLUIDAS EN UNA  
FUNDACIÓN DE LA CIUDAD DE CALI**

**RICARDO JAVIER DUQUE  
ADRIANA GUZMÁN GUZMÁN  
DIANA LORENA TELLO RUIZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD, ESCUELA DE REHABILITACION HUMANA  
TERAPIA OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA DE LAS  
PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD FISICA INCLUIDAS EN UNA  
FUNDACIÓN DE LA CIUDAD DE CALI**

**RICARDO JAVIER DUQUE  
ADRIANA GUZMÁN GUZMÁN  
DIANA LORENA TELLO RUIZ**

Trabajo presentado como proyecto de Grado

**DOCENTE ASESOR:**

**MARIA DEL PILAR ZAPATA  
TERAPEUTA OCUPACIONAL**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
ESCUELA DE REHABILITACION HUMANA  
TERAPIA OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

---

---

---

---

---

---

**FIRMA DEL JURADO**

---

**FIRMA DEL JURADO**

---

**FIRMA DEL JURADO**

## CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN	9
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3. JUSTIFICACIÓN	12
4. OBJETIVOS	14
4.1    General	14
4.2    Específicos	14
5. MARCO CONTEXTUAL	15
6. MARCO TEORICO	21
6.1    Estado del Arte	21
6.2    Discapacidad física y trabajo	24
6.3    Calidad de Vida Laboral	28
6.4    Test de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Subjetiva	32
6.5    Modelos y marcos que soportan la investigación	36
6.6    Modelo de la Ocupación Humana	37
6.7    Marco de Calidad de Vida – Miguel Ángel Verdugo Alonso	39
6.8    Marco Ecológico Sistémico de Bronfenbrenner	41
6.9    Asociación la Gran Alternativa	43
7. METODOLOGÍA	45
7.1    Tipo de estudio	45
7.2    Población	45
7.3    Test de calidad de vida laboral	46
7.4    Técnica de Recolección de la Información	51
7.5    Consideraciones Éticas	51
7.6    Fases del proyecto	53
8. TRABAJO DE CAMPO	56

## CONTINUACION CONTENIDO

	Página
9. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	57
9.1 ANALISIS ESTADISTICO	57
9.1.1 Dimensión Clima Organizacional	58
9.1.2 Dimensión Organización	60
9.1.3 Dimensión Actividad que desarrolla	62
9.1.4 Dimensión Inclusión Laboral	64
10. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	67
11. CONCLUSIONES	72
11.1. En relación a la inclusión sociolaboral y calidad de vida laboral	
11.2. Percepción del sujeto sobre las condiciones y estructuras de trabajo ofrecidas por las empresas a nivel laboral.	
11.3. Aplicación del test de calidad de vida laboral subjetivo	
12. RECOMENDACIONES	75
13. RESULTADOS	77

## BIBLIOGRAFIA

## LISTADO DE TABLAS

	Página
<b>Tabla 1.</b> Porcentajes Clima Organizacional	58
<b>Tabla 2.</b> Frecuencia Absoluta y Media Clima Organizacional	59
<b>Tabla 3.</b> Porcentajes Organización	60
<b>Tabla 4.</b> Frecuencia absoluta y Media Organización	61
<b>Tabla 5.</b> Porcentajes Actividad que Desarrolla	62
<b>Tabla 6.</b> Frecuencia absoluta y Media Actividad que Desarrolla	63
<b>Tabla 7.</b> Porcentajes Inclusión Laboral	64
<b>Tabla 8.</b> Frecuencia absoluta y Media Inclusión Laboral	65

## LISTADO DE ANEXOS

	Página
<b>ANEXO 1.</b> Formato del Test de evaluación subjetiva de calidad de vida laboral	81
<b>ANEXO 2.</b> Acta de aprobación de Ética	86
<b>ANEXO 3.</b> Carta de Aprobación del director de Trabajo de Grado	88
<b>ANEXO 4.</b> Consentimiento Informado	89

## **RESUMEN**

Esta investigación se centró en evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva de los trabajadores de la Asociación la Gran Alternativa en condición de discapacidad física por medio de la aplicación de un instrumento diseñado por el grupo investigador, donde se dio a conocer el grado de satisfacción en relación con cuatro dimensiones que abordan aspectos de calidad de vida laboral, como lo son el clima organizacional, la organización, la actividad que se desarrolla y el proceso de inclusión. Este instrumento se aplicó a los trabajadores en condición de discapacidad física de la Asociación la Gran Alternativa de Cali. La aplicación de este test de evaluación, permitió por un lado identificar el grado de satisfacción de la población en condición de discapacidad física que trabaja en la Asociación la Gran Alternativa y por otro categorizar los diferentes ítems que conforma la calidad de vida laboral desde el punto de vista subjetivo.

Los resultados de este estudio podrán contribuir con la elaboración de otros proyectos de investigación que estén basados en la identificación de la calidad de vida laboral de la población en condición de discapacidad.

**Descriptor / Palabras claves:** Calidad de vida laboral, inclusión laboral, discapacidad, satisfacción.



## 1. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral está relacionada directamente con todos los aspectos que cubren el trabajo, como es el salario, las jornadas laborales, reconocimiento personal y profesional, la capacidad de ascenso, las relaciones humanas, el medio ambiente laboral etc. Estos aspectos pueden aplicarse desde dos miradas, una que se encuentra afectada por el contexto del trabajador, y la otra, está íntimamente relacionada con la percepción y la experiencia del empleado en su trabajo, es decir la calidad de vida laboral tiene mirada objetiva y subjetiva, que buscan la satisfacción y la motivación intrínseca.

La presente investigación indaga sobre la calidad de vida laboral de las personas que se encuentran incluidas sociolaboralmente, desde una mirada subjetiva, teniendo en cuenta la definición realizada por Gonzales, Peiro y Bravo (1996) donde menciona que la calidad de vida laboral (CVL), se define como *“la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende como inclusión socio laboral la posibilidad de acceder a un empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde

la población mayoritaria de empleados no tenga ninguna discapacidad estableciendo todas la condiciones para que se alcance una calidad de vida laboral-

El instrumento que se utilizó para realizar la investigación tuvo como intención medir el grado de satisfacción frente a los elementos que conforman el concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) desde la mirada subjetiva, y de igual manera los aspectos de inclusión sociolaboral de personas en condición de discapacidad física.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Haciendo una revisión bibliográfica se encontraron documentos como el de María Martín Rodríguez, Antonio Campos Izquierdo, José Emilio Jiménez-Beatty y Jesús Martínez del Castillo, titulado Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño; y el de Juana Casas, José Ramón Repullo, Susana Lorenzo, Juan José Cañas titulado Dimensiones y medición de la calidad de Vida Laboral en profesionales Sanitarios, los cuales hacen una medición de la calidad de vida laboral tanto subjetiva como objetiva. Sin embargo son muy pocas las investigaciones relacionadas con la medición de la calidad de vida laboral, especialmente desde la mirada subjetiva y no se encuentra información de mediciones de calidad de vida laboral de personas incluidas sociolaboralmente.

Contemplando lo anterior, surge la interrogante que soporta el objeto de intervención la cual se dirige a evaluar ¿Cuál es la percepción de la calidad de vida laboral de las personas en condición de discapacidad física que actualmente se encuentran vinculadas a la Asociación la Gran Alternativa ubicada en la ciudad de Cali y están laborando después de participar de un proceso de inclusión sociolaboral?

### 3. JUSTIFICACIÓN

Cada persona sin hacer distinción en las condiciones físicas o mentales, tiene condiciones de vida necesarias para el desarrollo de la satisfacción personal, ya sea en el ámbito familiar, social, o laboral. Al presentarse una condición de discapacidad, no significa que esas necesidades de satisfacción no existan. El 36% de las empresas colombianas contratan personas en condición de discapacidad. Estas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente, y producción. Los sectores económicos de mayor contratación son el de servicios con un 41% y el de comercio con un 13%. El 87% de las empresas contratantes han reclutado menos de 10 personas en condición de discapacidad durante el último año. Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación. En la mayoría de empresas del país, no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.<sup>1</sup>

Existen factores inherentes del sujeto, que intervienen en los procesos subsiguientes al de inclusión sociolaboral; estableciendo que los intereses personales determinan la satisfacción con los resultados del proceso y su actual

---

<sup>1</sup> Disponible en internet: <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>

vida laboral; es allí donde entra a jugar un papel importante la percepción de bienestar o satisfacción que tenga la persona en cuanto a esta y por lo cual tiene un alcance y un nivel de generalidad-especificidad de estos factores.

Se entiende que la noción de calidad de vida laboral abarca tanto las características personales como las condiciones y estructuras de trabajo ofrecidas por la organización. Se considera que el centro de la calidad de vida laboral es la persona y sus reacciones respecto al entorno y condiciones laborales (Mirvis y Lawler, 1984.). La percepción satisfactoria de la calidad de vida laboral, repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, impactando favorablemente en los desempeños y resultados organizacionales. Es en este sentido, que la percepción de calidad de vida laboral del trabajador es el foco de esta investigación, como determinante en el desempeño y predisposición de los individuos a estados emocionales positivos o negativos que sumados a las condiciones que aporta la organización generan un estado de bienestar o inconformidad con la vida laboral.

Los resultados que ofrece esta investigación en relación al grado de satisfacción de los trabajadores en condición de discapacidad física, brinda información para reconocer si los procesos de inclusión realizados ofrecen una calidad de vida satisfactoria para el trabajador. De igual forma esta investigación, abre campos de acción desde una vertiente de la investigación y desde los procesos de intervención para la inclusión sociolaboral desde terapia ocupacional, debido a que si estas personas incluidas presentan insatisfacción frente a su puesto de trabajo es posible identificar en cual o cuales de las variables esta su mayor grado de insatisfacción, brindando elementos para llegar a reevaluar o replantear los procesos de inclusión que se han establecido con este tipo de población.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. GENERAL:**

- Evaluar la calidad de vida laboral subjetiva de personas en condición de discapacidad física incluidas socio laboralmente.

### **4.2. ESPECIFICOS:**

- Determinar la relación entre inclusión sociolaboral y calidad de vida laboral.
- Reconocer el grado de satisfacción que tienen personas en condición de discapacidad física incluidas sociolaboralmente en relación a la actividad laboral que ejerce.
- Identificar la percepción del sujeto sobre las condiciones y estructuras de trabajo ofrecidas por las empresas a nivel laboral.
- Identificar la satisfacción laboral con relación las dimensiones Clima Organizacional, Organización, Actividad que Desarrolla e Inclusión Laboral.

## **5. MARCO CONTEXTUAL**

En Colombia las personas en condición de discapacidad se encuentran amparadas bajo un marco legal que vela por sus derechos y deberes como ciudadanos inmersos en un sector público, político y social.

La ley colombiana que abarca de forma específica las personas en condición de discapacidad es la ley 361 de 2007. Esta ley menciona que se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Esta determina el conjunto de derechos de las personas en condición de discapacidad. Establece intervenciones a nivel de prevención, educación y rehabilitación, integración laboral, bienestar social y, accesibilidad para las personas con discapacidad.

La Ley se fundamenta en los Artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Nacional que reconocen la dignidad propia de las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social.

Busca la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación de manera armónica con disposiciones legales expedidas sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los

Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

Otra de las leyes que ampara las personas en condición de discapacidad es la ley 1618 del 27 de Febrero de 2013, la cual establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Establece que todas las entidades territoriales deben incorporar en sus planes de desarrollo una política pública de discapacidad. En materia de salud, se va a facilitar el acceso al Sisbén y sus programas sociales a las familias con algún miembro en situación de discapacidad.

De acuerdo con el presidente de Colombia Juan Manuel Santos, “La nueva ley dispone la integración, por parte de los ministerios del Interior, Comercio y Trabajo, de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que deberá contar con la participación de empresas, gremios, ONG's, cámaras de comercio, sindicatos y, por supuesto de las organizaciones de personas en condición de discapacidad”.

En cuanto a las políticas que hacen alusión a la inserción laboral, se establece que el Gobierno otorgará preferencias en la adjudicación y celebración de contratos y, además, en el otorgamiento de créditos o subvenciones a los empleadores particulares cuya planta de trabajadores tenga mínimo 10 por ciento de personas con discapacidad.

“Que nos oigan los empresarios del país, contratar personas con discapacidad no



sólo significará tener excelentes trabajadores, sino que además traerá beneficios adicionales”, señaló el Presidente Santos.

De igual forma, estará abierta la posibilidad de adquirir una certificación de competencias laborales en cualquier área que deseen a través del Sena. Se espera desarrollar planes de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para quienes tengan una discapacidad severa o múltiple.

## **DERECHO AL TRABAJO, PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Para las personas con discapacidad, la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. Adicional a esa función común a todos los trabajadores, el hecho que una persona con discapacidad desarrolle una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional, pues se ubica en el terreno de la dignidad como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que las personas con discapacidad física, sensorial o cognitiva son "una carga" para la sociedad.<sup>2</sup>

La Corte ha sido enfática en la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde varios enfoques. En primer lugar y en relación con la defensa de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación. Y en

---

<sup>2</sup> Disponible en internet <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-90602009000100005&lang=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602009000100005&lang=pt)>

segundo lugar, protegiendo la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad en múltiples circunstancias.

En aras de los derechos de las personas en condición de discapacidad no sean vulnerados, la legislación Colombiana ha modificado desde la constitución de 1991 las normativas que protegen a las personas en esta condición, se pueden citar varias situaciones que se han presentado a través del tiempo como:

- La sentencia C-076 del 2006, en la cual la Corte estudió si constituía una discriminación injustificada e inconstitucional impedir a los sordos y a los ciegos acceder al cargo de notario público. Para el caso concreto la Corte planteó que "a las personas con discapacidad no se les puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto de trabajo -público o privado- o la obtención de una licencia para ejercer cualquier cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo respectivo".
- También se encuentra ejemplos como la Sentencia C-381 del 2005 se estudió la constitucionalidad de la discapacidad sobreviniente como motivo de retiro de las Fuerzas Armadas, específicamente de la Policía Nacional. En dicho caso la Corte indicó que el retiro por causa de la discapacidad no es un fin constitucionalmente válido.
- Así mismo se encuentra la Sentencia T-090 del 2006 estableció que los servidores públicos que al momento de la ejecución de los programas de renovación y reestructuración institucional, por parte de la protección laboral no sean retirados de sus cargos por el hecho de presentar incapacidad física, mental, visual o auditiva.

- Finalmente, en el desarrollo y protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998 estableció el alcance del principio de estabilidad en el empleo en relación con el contrato a término fijo.

En los términos anteriores, resultará inconstitucional la norma que impida el acceso al cargo respectivo de personas:

1. Cuya incapacidad no aparece demostradamente incompatible con las funciones esenciales para desempeñar
2. Que tienen incapacidades incompatibles con las funciones accidentales accesorias o delegables del cargo, pero compatibles con las funciones esenciales.
3. Que podrían desempeñar adecuadamente las funciones del respectivo cargo o empleo, si se adoptaran adecuaciones laborales razonables. Considerando como adecuaciones razonables aquellas que resultan fáctica y jurídicamente posibles y cuya implementación ofrece un mayor valor con respecto al costo constitucional que su implementación puede aparejar.

La protección laboral reforzada de las personas con discapacidad es una institución ampliamente reconocida en el precedente, no obstante, en la práctica no es una herramienta útil para garantizar la inclusión laboral, es decir, para garantizar y fomentar el acceso al empleo, solo para protegerlo y mantenerlo, ello es sin duda importante, pero insuficiente.

Un elemento adicional a los problemas interpretativos que ha generado la ley es que en las convocatorias de contratación pública de las entidades del Estado no

se llama de forma directa a organizaciones de personas con discapacidad. A pesar de las críticas, diferentes oficinas del Estado han asumido la tarea de promover esta ley, con el objetivo de aumentar la contratación de Personas en Condición de Discapacidad (PCD). Esta publicidad se conoce como el Gana Gana, y se ha divulgado en folletos y a través de Internet para que los empresarios conozcan los beneficios que tiene vincular a una PCD en su compañía. Sin embargo, sus efectos no han sido estudiados aún, y no se puede cuantificar de qué manera ha incidido dicha ley en la realidad laboral colombiana y los índices de empleabilidad de las PCD. Lo cierto es que tanto empresarios como algunas fundaciones se quejan de los problemas interpretativos y prácticos que genera la ley, y no se sienten respaldados o favorecidos por la misma.

## 6. MARCO TEORICO

Con el fin dar claridad sobre las bases conceptuales de la investigación, se presentan en este marco teórico los conceptos del estado del Arte, trabajo y discapacidad física vinculándolos con el concepto de calidad de vida laboral, centrándose desde el enfoque subjetivo de la definición. También se da a conocer las variables que maneja el Test de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Subjetiva, construido por el grupo investigador. Finalmente se presentan el modelo de la Ocupación Humana (MOH), el Marco de Calidad de vida de Verdugo y el Marco Ecológico Sistémico de Bronfenbrenner, como fundamentos teóricos que soportan las acciones de la investigación.

### 6.1. Estado del arte

Se realizó una revisión bibliográfica en la biblioteca de la Universidad del Valle sede San Fernando, donde se filtró la búsqueda centrándonos en investigaciones, tesis o trabajos de grado relacionados con la calidad de vida laboral, procesos de inclusión y mediciones objetivas y subjetivas. Se utilizaron palabras claves para los cuales los resultados fueron los siguientes:

1. Calidad de vida laboral: para esta búsqueda se encontraron en total 28 publicaciones, de las cuales solo 1 de ellas estaba relacionada con el tema a investigar. Esta fue:

- Determinantes de la satisfacción laboral para el sector informal en Cali. Autor: Rivas Oyuela, Paulo Andrés; Castro Heredia, Javier Andrés. Año de Publicación 2014. Tesis de Administración de Empresas.

Resumen: el presente documento tiene como objetivo exponer los factores determinantes de la satisfacción laboral para los trabajadores del sector informal en la ciudad de Cali, utilizando la encuesta de empleo y calidad de vida (EECV) para esta ciudad en el año 2012 y a través de un modelo econométrico que incorpora la correlación de los términos de error (modelo probit bivariado). Se usaron dos medidas de satisfacción: por horario y por salarios. Los resultados muestran que en general, independientemente de sus características sociodemográficas y mercado laboral, los trabajadores informales están más satisfechos con el horario de trabajo que con su remuneración salarial en comparación con sus contrapartes del sector formal.

2. Satisfacción con la Inclusión Laboral: en esta búsqueda se encontró un solo resultado este fue:

- Diagnostico y plan de mejoramiento de clima organizacional de la estación de servicio el Cunday LTDA. Autor: Beltrán Jurado, Adriana; Cardona Londoño, Augusto. Año de Publicación 2014.

Resumen: cada día las organizaciones tienen más en cuenta el ambiente de trabajo para generar valor y aumentar la productividad laboral de las personas, por lo tanto es necesario que el clima favorezca un alto desempeño y satisfacción profesional. El clima organizacional, es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características inmediatas que les son significativas, que la describen y

diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional. Para medir el clima organizacional es necesario un modelo teórico que ajustado a un procedimiento metodológico permita detectar los requerimientos necesarios en el trabajador en torno al ambiente laboral. Una vez detectados los principales problemas, se propone la inclusión de un plan de acción que aplicado a la entidad a partir de la sistematización en la práctica, contribuye a eliminar las deficiencias detectadas y por ende favorecer a la mejora de la gestión empresarial.

3. Satisfacción con el trabajo: para esta búsqueda se encontraron 280 resultados. De los cuales se resaltan 21 documentos los cuales estaban directamente relacionados con el análisis y mejoramiento del Clima organizacional como determinante en la percepción de satisfacción de calidad de vida laboral. De estos estudios se toma en cuenta uno de ellos el cual es:
  - Determinantes en la satisfacción en el empleo en Colombia. Autor: Ruiz Millán, Rodolfo. Año de publicación 2010. Tesis de Magister en economía aplicada.

Resumen: utilizando la gran encuesta aplicada de hogares, para las 13 áreas metropolitanas de Colombia de 2010, el presente documento aborda la satisfacción en el empleo y los determinantes clásicos considerados en la literatura internacional. Además examina el efecto de las diferencias regionales sobre la satisfacción en el empleo dada la presencia de segmentación laboral urbana en Colombia. Se estima un logit ordenado generalizado, tomando como referencia la función de utilidad tradicional. Los resultados son consistentes con la mayoría de las estimaciones

presentadas en la literatura internacional. Además se confirma la presencia de diferencias en la satisfacción en el empleo por efecto de la ubicación geográfica.

4. Discapacidad física y trabajo: esta búsqueda arrojó 50 resultados. De los cuales solo uno se toma en cuenta con base a la relación con la investigación.
- Significado de la experiencia de inclusión laboral en personas con discapacidad física. Autor: Cardona Londoño, Augusto. Año de Publicación 2011. Tesis de facultad de humanidades y escuela de trabajo social y desarrollo.

Para las búsquedas de palabras claves como dimensiones de calidad de vida laboral, trabajo y discapacidad, calidad de vida laboral en Colombia y discapacidad física y trabajo, se encontraron publicaciones pero ninguna relacionada con intereses de la investigación.

Si bien se encontraron tesis y proyectos de grado que abordan temas sobre inclusión laboral y calidad de vida laboral, no se encontraron estudios que se hablaran sobre la calidad de vida desde el ámbito subjetivo y como esta medición puede aplicarse a personas que han vivido un proceso de inclusión laboral para identificar el estado actual de satisfacción con el trabajo.

## **6.2. DISCAPACIDAD FISICA Y TRABAJO**

El trabajo hace que el individuo sea una persona productiva, ya que contribuye a la creación de los elementos necesarios para la supervivencia humana. A través



del trabajo, el ser humano crea y modifica un entorno, para su propio beneficio o el de los demás y construye pilares para el crecimiento intelectual y económico de la sociedad. Pero el trabajo no se limita solamente a ser un medio de producción, sino también un medio de inserción de los individuos en la sociedad ampliando las posibilidades de interacción con su contexto y permitiéndole satisfacer sus necesidades personales<sup>3</sup>.

Según la triada del desempeño ocupacional, el trabajo constituye una de las áreas importantes que influyen directamente en los intereses de la persona, puesto que le permite desarrollar habilidades y capacidades mediante el desempeño de actividades ocupacionales.

La ocupación es la actividad principal del ser humano a través de la cual la persona controla y equilibra su vida. La ocupación se define, valora, organiza y adquiere significado individualmente dependiendo de las aspiraciones, de las necesidades y entornos de dicha persona. Dado que la ocupación es fundamental para la adaptación humana, su ausencia o interrupción (incluso independientemente de cualquier problema físico, psicológico o social) es una amenaza para la salud, desencadenándose en muchos de los casos discapacidades que afectan de forma directa la ejecución de las ocupaciones de una persona.

Las discapacidades pueden presentarse desde el momento mismo del nacimiento, u ocasionarse como consecuencia de accidentes, condiciones de vida, labores peligrosas, enfermedades, actos de violencia y otros factores donde se afecta directamente el desempeño ocupacional de la persona, donde en muchos casos

---

<sup>3</sup> **TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD FÍSICA: AUTO REFERIDO DEBILIDADES Y TRASTORNOS.** Rev. bras. Enfermera. vol.66 no.1 Brasilia enero / febrero 2013. Consultado en la base de datos Scielo el 2 de enero de 2014.

dados los compromisos físicos y/o psicosociales que establecen una condición de discapacidad, disminuyen la motivación personal de los individuos para retomar dichas actividades o dar paso a nuevas vivencias, es por esto importante identificar características principales de la persona en condición de discapacidad, de modo que pueda comprenderse su posición frente a la ejecución de actividades ocupacionales de tipo productivo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)<sup>4</sup> define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

Con base a la definición de discapacidad de la OMS, se contemplan aspectos tales como restricción a la participación debido no solo a las deficiencias físicas, sino también a los factores personales y ambientales que se constituyen en barreras para que la persona en condición de discapacidad adopte un rol dentro de su área productiva, lo que genera una disfunción ocupacional.

La visión que se tiene de la persona con discapacidad ha variado con el paso de los años. Anteriormente las personas en esta condición, eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales. Pero es ahora que esta concepción ha cambiado desde las acciones de los gobiernos que han tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las

---

<sup>4</sup> **CLASIFICACION INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y LA SALUD.** Versión Abreviada. Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. 251 Pág.

ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad, por lo que no es algo fuera del común encontrar personas con en esta condición ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas entre otros. Esta visión de la accesibilidad y funcionalidad sin perder de vista lo social es lo que justifica la actuación del terapeuta ocupacional cuando existe discapacidad, mucho más cuando se habla en términos de inclusión en el campo laboral, pues teniendo en cuenta que las principales dificultades de las personas son derivadas de su déficit, pero relacionadas directamente con su impacto en el funcionamiento social.

Lo que hace algunos años podía ser una grave deficiencia que incapacitaba para el trabajo o para la vida social, puede hoy en día tener consecuencias de mucha menor gravedad. Las ayudas técnicas y las adaptaciones del lugar de trabajo, de la casa y de los edificios públicos, permiten a muchas personas en condición de discapacidad desarrollar una vida independiente, superando las limitaciones que la misma condición, suponía unos años atrás.

Es posible identificar gran variedad de discapacidades las cuales se clasifican en físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales o mentales. Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados y una persona puede tener varios tipos de discapacidades simultáneamente, con lo que existe un amplio abanico de personas en condición de discapacidad que pueden estar vinculadas en algún sector productivo.

Cuando se habla de discapacidad física, se puede comprender como la anomalía orgánica en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). Las causas de estas discapacidades físicas se relacionan a problemas durante la gestación, o a la

condición prematura del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden vincularse por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo (derrame, por ejemplo). También se contemplan las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras.

Se hace claridad sobre este tipo de discapacidad, debido a que será una de las características de la población que participe de la investigación, a que la asociación que se contacto para realizar el estudio, tiene actualmente incluidas personas con este tipo de discapacidad, las cuales fueron parte de un proceso de inclusión laboral y han permanecido en ese puesto de trabajo.

### **6.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Probablemente uno de los mayores cambios que ha introducido la sociedad es la revisión del concepto de trabajo, una noble concepción del mismo se vincula más con el logro de objetivos, la competencia, la calidad, el clima organizacional y la eficacia entre otros. Las personas siguen preocupándose por obtener un trabajo, y si ya lo tienen, por mantenerlo. Sin embargo, no caben dudas acerca del lugar social del trabajo, por medio de él, las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas, reafirmar su dignidad, al ocupar un lugar en el que se pueden sentir productivas y además ser útiles a la sociedad (Somavia, 1999).

El trabajador es un ser biosicosocial que vive las 24 horas del día intercambiando con el medio ambiente, trabaja y comparte con su familia, por ello debe verse en forma integral en la familia, la organización y como un elemento muy importante del medio ambiente.

Para que el hombre desarrolle su trabajo con calidad, debe satisfacer ciertos factores subjetivos y objetivos o factores externos, que componen la realidad fuera del sujeto y que son directamente accesibles a los órganos de los sentidos.

La provisión de empleo sin tener en cuenta la calidad y el contenido, no conduce al progreso. En este sentido es preciso tener en cuenta la noción de trabajo decente propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos". El concepto de trabajo decente propuesto por la OIT se funda sobre los siguientes pilares:

- Trabajo productivo y seguro
- Respeto por los derechos laborales.
- Ingresos adecuados.
- Protección social

Aspectos tales como la Calidad de Vida Laboral (CVL), la satisfacción de los empleados, la tecnología, la eficacia, la eficiencia, la capacitación, el clima laboral, la productividad, los esquemas de gestión organizacional y del trabajo, son eslabones de una misma cadena y por lo tanto no pueden ser vistas de una forma aislada.

La preocupación por la CVL cobra un especial interés en la década del 70 en los EE.UU. donde alcanza el reconocimiento social e institucional. La reivindicación de este nuevo movimiento parte de la necesidad de humanizar el entorno del trabajo,

prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de los 90 y hasta nuestros días, la CVL se identifica con la satisfacción que el trabajo genera al trabajador, manteniéndose más cercana a centrarse en el individuo, concediendo un papel destacado a las organizaciones para determinar la CVL.<sup>5</sup>

Así, por ejemplo, Novick y Vasilachis (1983) conciben la CVL como un componente de la calidad de vida en general, que comprende aspectos como la educación, alimentación, vivienda y otras necesidades y, desde esta perspectiva, definen la calidad de vida de trabajo como "el resultado del equilibrio entre los recursos que la organización -inmersa en el contexto social- destina al mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución de sus dependientes y para mejorar las condiciones en que este trabajo se desarrolla y ejecuta".

Siguiendo la corriente de análisis propuesta por Segurado Torres y Agullo Tomas (op.cit), Casas (2002) considera que la "Calidad de Vida Laboral implica un concepto pluridimensional que se relaciona con los componentes del trabajo ligados a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral y que la misma se compone a su vez de dos grandes dimensiones, una objetiva que tiene que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y la otra subjetiva, relacionada con las experiencias de los trabajadores".

Otros autores, brindan definiciones tales como la de Fernández Ríos (1999) el cual la describe como el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desarrollo del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un

---

<sup>5</sup> **CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL AMBIENTE LABORAL DE LA OFICINA.** ACIMED v.14 n.4 Ciudad de La Habana jul.-ago. 2006. Consultado en la base de datos Scielo el 6 de enero de 2014.

determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e intereses por las actividades realizadas y nivel de logro y auto desarrollo individual y en equipo.

Lau y May (2000), también proponen que la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorable que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidad de desarrollo personal.

Así mismo, Gonzales, Peiro y Bravo (1996) la definen desde una perspectiva personal, argumentando que la Calidad de Vida Laboral puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.

Es posible identificar en las definiciones mencionadas la importancia del componente subjetivo de la definición de CVL. Existen elementos de medición de la misma como la escala de calidad de vida de Miguel Ángel Verdugo<sup>6</sup>, o el cuestionario de calidad de vida profesional (CCVP-35)<sup>7</sup>, entre otros que buscan determinar el estado la satisfacción con las condiciones de trabajo, medio ambiente y demás factores que son determinantes para cualificar la CVL. Sin embargo, son muchos los factores a considerar si se habla de la medición de CVL que varían de autor en autor.

---

<sup>6</sup> El Empleo con Apoyo en España: Análisis de Variables que Determinan la Obtención y Mejora de Resultados en el Desarrollo de Servicios. Miguel Ángel Verdugo Alonso. 2003

<sup>7</sup> Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Jesús Martínez / José Alfonso Cortés / Manuel Morente. 2003.

#### 6.4. TEST DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA

Tomando en cuenta estos aspectos, para esta investigación se construye el Test de Evaluación de la Calidad de vida Laboral Subjetiva compuesto por 27 ítems, con respuesta de 1 a 5 tipo Likert; tomando como base una tesis doctoral de la Universidad de Barcelona publicada en el 2006, titulada “Nuevas perspectivas de la calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la eficacia Organizacional”<sup>8</sup>. En este documento se encontró una serie de estudios donde se exponen los conceptos de calidad de vida laboral (CVL) de diferentes autores los cuales proponen dimensiones e ítems que son determinantes en la evaluación de la misma.

Con base a la lectura de este documento, se seleccionan los ítems de evaluación de la CVL que son tomados en consideración por la mayoría de los autores mencionados en el documento y se clasifican en 4 dimensiones. Cabe aclarar, que debido a que en las definiciones de CVL siempre se involucra un componente subjetivo, donde la percepción del la persona puede variar según sus condiciones de trabajo, el test está orientado a evaluar la CVL **subjetiva** de los trabadores que participen en la investigación.

##### ***Dimensiones del Test***

###### ➤ **Clima Organizacional**

Cuando se aborda el término de clima organizacional, se hace alusión a las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en

---

<sup>8</sup> NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SUS RELACIONES CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. Tesis doctoral. Marinalba Dasilva. 2006. Pág. 205



un medio laboral<sup>9</sup>. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- ✓ El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- ✓ Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- ✓ El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- ✓ El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

---

<sup>9</sup> Alexis Goncalves, 1997.

*Esta dimensión está orientada a evaluar en el test los siguientes ítems:*

1. Relación con otros: compañeros y jefes.
2. Comunicación organizacional / grupal / libertad de expresión.
3. Satisfacción en necesidades de estima.
4. Apoyo social de los compañeros.
5. Liderazgo y supervisión (relación con jefes).
6. Derechos fundamentales persona (igualdad, privacidad etc.).
7. Relevancia social de la vida laboral.

➤ **Organización Laboral<sup>10</sup>:**

La organización laboral, si bien se relaciona con el clima organizacional por ser el entorno en el que se desarrolla la actividad, este se define como un sistema de tareas bien definidas, cada una de las cuales lleva en sí misma una cantidad específica de autoridad, responsabilidad y obligación de rendir cuentas. Este conjunto de elementos se establece en forma consciente y minuciosa para permitir que los responsables de la empresa trabajen juntos con más efectividad y alcancen los objetivos. Se caracteriza porque está bien definida, tiene una delegación adecuadamente ilimitada y posee relativa estabilidad. La organización formal más o menos arbitrario, a la cual debe adaptarse el individuo: decirle a este que tareas puede realizar y de que maneras específicas predispone su obediencia a las ordenes de individuos predeterminado, e indicarle que debe trabajar de modo cooperativo con las demás personas, prescrita de modo nominativo. La organización formal facilita el establecimiento de objetivos y políticas; en una forma de organización relativamente fija y predeterminada, lo cual permite a la empresa pronosticar su futuro y sus probables ganancias.

---

<sup>10</sup> **CALIDAD DE VIDA LABORAL, HACIA UN ENFOQUE INTEGRADO.** Almudena Segurado Torres. Documento en PDF. Encontrado en la base de datos Scielo el 30 de junio de 2013.

*Esta dimensión está orientada a evaluar en el test los siguientes ítems:*

8. Oportunidad de promoción (adelanto futuro y desarrollo de aptitudes).
9. Remuneración (Pago, sueldo, estabilidad salarial, salario justo).
10. Estabilidad en el empleo.
11. Participación en la toma de decisión.
12. Horario / jornada de trabajo.
13. Organización del trabajo / distribución de tareas, demandas
14. Retroinformación / feedback / comunicación resultados.

➤ **Actividad que se desarrolla<sup>11</sup>:**

Se contemplan los criterios de calidad de vida en el trabajo relacionados en la tarea puede vararían de una empresa a otra y de una cultura a otra. Así pues, las empresas donde las tareas son poco complejas y las actividades fácilmente programables, son más susceptibles de tener problemas, en cuanto al enriquecimiento de tareas, que aquellas donde las actividades son más complejas. Además, los fundamentos que sirven para establecer los criterios de CVL deben reflejar los valores y las aspiraciones presentes y futuras de los trabajadores.

*Esta dimensión está orientada a evaluar en el test los siguientes ítems:*

15. Autonomía (control tarea, autoridad decisión, independencia).
16. Significación / importancia / utilidad de trabajo.
17. Uso de habilidades y conocimientos.
18. Variedad de la tarea/ diversificación de funciones
19. Identidad de la tarea, identidad con el producto.
20. Responsabilidad profesional.
21. Carga de trabajo / sobrecarga (física y mental).

---

<sup>11</sup> **CALIDAD DE VIDA LABORAL, HACIA UN ENFOQUE INTEGRADO.** Almudena Segurado Torres. Documento en PDF. Encontrado en la base de datos Scielo el 30 de junio de 2013.

22. Desafíos del trabajo.

➤ **Inclusión Laboral**<sup>12</sup>

Al presentarse una vinculación laboral de personas en condición de discapacidad todas aquellas variables anteriormente mencionadas favorezcan la integración en empresas Normalizadas. Las condiciones a tomar en cuenta son la accesibilidad arquitectónica, accesibilidad a la comunicación y a la información, formación y capacitación, gozo de plenos derechos y reivindicaciones.

*Esta dimensión está orientada a evaluar en el test los siguientes ítems:*

23. Equidad (remuneración y trato).

24. Seguridad del ambiente físico de trabajo (no riesgos laborales).

25. Satisfacción de necesidades sociales (afiliación, pertenencia)

26. Equilibrio trabajo y vida social / espacios vitales.

27. Satisfacción de necesidades de autorrealización: Personal y profesional

## **6.5. MODELOS Y MARCOS QUE SOPORTAN LA INVESTIGACIÓN**

El interés por determinar la calidad de vida laboral subjetiva de las personas en condición de discapacidad que se encuentra vinculados a la entidad en la cual se llevara a cabo la investigación, nace desde los lineamientos teóricos que fundamentan el que hacer del terapeuta ocupacional, los cuales permiten centrar la mirada en aquellos aspectos relevantes para la investigación. A continuación se

---

<sup>12</sup> **NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SUS RELACIONES CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL.** Tesis doctoral. Marinalba Dasilva. 2006. Pág. 205

presentan el Modelo de la Ocupación Humana de Gary Kielhofner y los marcos de referencia de calidad de Vida de Miguel Ángel Verdugo Alonso y el Modelo Ecológico sistémico de Bronfenbrenner.

## **6.6. MODELO DE LA OCUPACIÓN HUMANA / GARY KIELHOFNER**

El Modelo de la Ocupación Humana (MOH) aporta una definición del concepto "Ocupación" como "todo comportamiento motivado intrínsecamente, consciente de ser efectivo en el ambiente, encaminado a satisfacer roles individuales formados por la tradición cultural y aprendidos a través del proceso de socialización".<sup>13</sup> La adopción de esta definición ha tenido amplias repercusiones pues conlleva el desarrollo de evaluaciones más precisas y específicas sobre los patrones disfuncionales de interacción; hace posible una confrontación más directa y lógica en lo que respecta a los problemas de alteración de la motivación, sentimientos de afectación y comportamiento originado internamente; acerca de las dificultades para mantener el desempeño de roles; sobre la desorganización en los hábitos y comportamientos culturalmente determinados; y sobre la inhabilidad para satisfacer las exigencias sociales que aseguran una posición útil y valorada en la sociedad. Este modelo se emplea para explicar nuestra motivación hacia el alcance de ocupaciones significativas y del cómo el ambiente interactúa en el proceso.

Para explicar cómo cada humano motiva, organiza y ejecuta el comportamiento ocupacional, el MOHO divide la organización interna del sistema a través de tres

---

<sup>13</sup> Gary Kielhofner. Modelo de la Ocupación Humana. Teoría y Aplicación. 4ta Edición. Editorial Médica Panamericana. Páginas 12-16.

niveles jerarquizados. Estos son el subsistema volitivo, el subsistema de habituación y el subsistema de ejecución. Para este trabajo, hemos basado nuestra investigación en el subsistema volitivo debido a que se encuentra relacionado con el grado de satisfacción de individuo frente a sus actividades, en este caso en específico en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta que la Volición está compuesta por los elementos estructurales de la motivación, este subsistema es aquel que gobierna todas las operaciones del sistema y es el responsable de escoger e iniciar el comportamiento. El término volición connota voluntad o elección. Es un proceso de la conducta voluntaria que puede ser dirigida más allá de la satisfacción de necesidades básicas.

Los componentes de la volición son imágenes creadas por el conocimiento y las creencias que las personas tenemos de nosotros mismos, generadas y modificadas a través de la experiencia. Es por esto que por medio de este subsistema del MOHO podemos evaluar la causalidad personal que se refiere a las creencias de control y habilidades que el individuo cree tener en el ambiente; como también los valores que se han construido en el entramaje social y cultural del individuo y los intereses en la realización de actividades que definen su respectivas ocupaciones. Por consiguiente, la volición es el interés y la voluntad de la ejecución de nuestras actividades de naturaleza ocupacional.

Este modelo es considerado para esta investigación debido a que contempla los aspectos volitivos, es decir los intereses y la capacidad de la persona para determinar la satisfacción que tiene de las actividades que desempeña en este caso en el ámbito laboral.

## **6.7. MODELO DE CALIDAD DE VIDA / MIGUEL ÁNGEL VERDUGO ALONSO**

Aunque son varios los modelos de calidad de vida existentes, el modelo propuesto por Schalock y Verdugo, aparece en la literatura científica como el más citado en nuestros días y cuenta con mayor número de evidencias acerca de su validez que otros en el ámbito de la discapacidad (e.g., Gómez, Verdugo, Arias y Arias, 2011; Verdugo, Gómez, Schalock y Arias, 2011; Wang, Schaloc, Verdugo y Jenaro, 2010). Según este modelo la calidad de vida individual se define como un estado deseado de bienestar personal que: **(a)** es multidimensional; **(b)** tiene propiedades universales y ligadas a la cultura; **(c)** tiene componentes objetivos y subjetivos; y **(d)** está influenciado por características personales y factores ambientales.

### **Dimensiones e indicadores de calidad de Vida**

Las dimensiones de calidad de vida que contempla el modelo son ocho: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Los indicadores de calidad de vida son percepciones, comportamientos o condiciones específicas de una dimensión que reflejan la percepción de una persona o la verdadera calidad de vida (Schalock, Keith, Verdugo y Gómez, en prensa). Los criterios para la selección de un indicador se basan en si éste se relaciona funcionalmente con la consiguiente dimensión de calidad de vida, si mide lo que supuestamente mide (validez), si es consistente entre personas o evaluadores (fiabilidad), si mide el cambio (sensibilidad), si refleja únicamente los cambios en la situación

concerniente (especialidad) y si es abordable, oportuno, centrado en la persona, puede ser evaluado longitudinalmente y es sensible a la cultura<sup>14</sup>.

El concepto de calidad de vida subraya el carácter subjetivo inherente a la percepción de calidad de vida en cada individuo. Por este motivo, los autores consideraron conveniente contrastar las dimensiones que se proponen a evaluar no solo mediante medidas de evaluación objetivas si no también con la opinión manifestada por los propios individuos con discapacidad, sus familiares y los profesionales que trabajan con ellos. De esta manera, pretendían aumentar la validez social de dichos indicadores y mejorar su aplicabilidad en diferentes contextos.

A su vez, este marco de intervención, menciona que las personas viven en varios sistemas que influyen el desarrollo de sus valores, creencias, comportamientos, actitudes, y que afectan a su calidad de vida (Verdugo, Schalock, Gómez y Arias, 2007):

- El microsistema, o contextos sociales inmediatos, como la familia, el hogar, el grupo de iguales y el lugar de trabajo, que afecta directamente a la vida de la persona.
- El mesosistema o el vecindario, comunidad, agencia de servicios y organizaciones que afectan directamente al funcionamiento del microsistema.
- El macrosistema, o patrones más amplios de cultura, tendencias socio-políticas, sistemas económicos y factores relacionados con la sociedad que afectan directamente a los valores y creencias propias, así como al significado de palabras y conceptos.

---

<sup>14</sup> Schalock y Verdugo, 2002/2003.



Es debido a esto que dentro de la investigación, se toman en consideración otro marco de intervención, como lo es el marco ecológico sistémico de Bronfenbrenner, comprendiendo el contexto laboral como el medio de interacción de la persona en condición de discapacidad que ha sido incluida, lo tanto sus condiciones y las percepciones que se tengan sobre este serán determinantes en la evaluación de la calidad de vida laboral.

## 6.8. MARCO ECOLOGICO-SISTEMICO DE BRONFENBRENNER<sup>15</sup>

El **Marco Ecológico-Sistémico** es un modelo global, que permite:

- ✓ Tener una *concepción integrada y holista* del desarrollo.
- ✓ Ser positivo, es decir, basarse en los recursos y las potencialidades y no en los déficits o en las patologías.
- ✓ Ser dinamizador y fortalecedor de identidades y competencias, tanto de personas como de grupos y comunidades.
- ✓ Perseguir la mejora en la calidad de vida de todo el conjunto de población atendiendo de manera especial a la interrelación de cada uno de los contextos del desarrollo humano.
- ✓ Promover el sentido de comunidad y de pertenencia social, opuestos al desarraigo personal y a la desintegración sociocultural
- ✓ Maximizar la participación, control y protagonismo de la propia comunidad en el proceso, manteniéndose el profesional en un plano de igualdad, como orientador, asesor o facilitador.
- ✓ Ser multidisciplinar, activo, flexible e integrado en la población.

---

<sup>15</sup> Centro Interdisciplinar de intervención psicosocial. [Consultada el 20 de Julio de 2013]. Disponible en: <http://www.inmaculadanavarro.com>.

**Bronfenbrenner (1979) propone una perspectiva ecológica del desarrollo de la conducta humana.** Esta perspectiva concibe que la persona se sitúe en el centro del universo. Alrededor se despliega el **ambiente ecológico**, entendiéndolo como un conjunto de estructuras seriadas y en diferentes niveles, en donde cada uno de esos niveles contiene al otro.

Las bases sobre las que Bronfenbrenner escribió su teoría del desarrollo humano se encuentran en los trabajos de Freud, Lewin, G. H. Mead, Vigosky, Otto Rank, Piaget, Fisher... aunque fue su propia experiencia personal y profesional, tal como lo describe en su libro, lo que le llevó a considerar la importancia del contexto social y de la fenomenología frente a la investigación experimental y las pruebas psicométricas. *Sus investigaciones interculturales le hicieron reflexionar sobre la capacidad del ser humano de adaptación, tolerancia y creación de ecologías en las que vive y se desarrolla.* Bronfenbrenner, argumenta que la capacidad de formación de un sistema depende de la existencia de las interconexiones sociales entre ese sistema y otros. Todos los niveles del modelo ecológico propuesto dependen unos de otros y, por lo tanto, se requiere de una participación conjunta de los diferentes contextos y de una comunicación entre ellos.

Para esta investigación es importante contemplar el contexto laboral en el que se desenvuelve el trabajador, permitiendo identificar como la influencia de otros contextos como el social, cultural y el familiar afectan su percepción de calidad de vida Laboral.

## **6.9. ASOCIACIÓN LA GRAN ALTERNATIVA<sup>16</sup>**

Esta asociación es la entidad en la que llevara a cabo la investigación. Es una entidad sin ánimo de lucro, creada por personas en condición de discapacidad, con un número muy importante de afiliados.

La institución pretende buscar los mecanismos más idóneos para solucionar al menos a la tercera parte de las múltiples necesidades por las cuales atraviesan las personas en situación de discapacidad que aun no se han reintegrado a la sociedad laboral y creativa.

Trabaja constantemente en la creación de proyectos con el fin de obtener capacitaciones y oportunidades laborales con sentido de microempresa. Busca que la institución se convierta en el núcleo y bastión de la comunidad discapacitada de la ciudad de Santiago de Cali, y fijándose como meta principal ubicar laboralmente a un 70% de sus afiliados y aumentar o mantener como constante de este porcentaje.

El interés es ofrecer servicio optimo a todos los sectores productivos del Municipio haciendo los contactos debidos para establecer un vinculo laboral que les permita rehabilitar a la persona en situación de discapacidad a través del trabajo superando su marginamiento social, ayudándolo en su reconciliación con la vida, colaborando con el mejoramiento de su condición económica, logrando de esta manera elevar su autoestima, engrandecimiento personal y su calidad de vida.

---

<sup>16</sup> Dirección: transversal 25B N° 25-06 Barrio Aguablanca. Director: Huberney Cepeda

**MISIÓN:** contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad propiciando su desarrollo en los campos social y laboral, brindándoles a ellos y a sus familiares mejores oportunidades y posibilidades de progreso.

**VISIÓN:** ser hacia el año 2015 ya nivel local, regional y nacional, un ente que ayude en mayor parte a la consecución de trabajos dignos y estables al 70% de sus afiliados o sus núcleos familiares, vinculándolos a empresas o capacitándolos para crear microempresa o fami-empresas que les ayude a tener solvencia económica a largo plazo.

## **7. METODOLOGÍA**

### **7.1. TIPO DE ESTUDIO: CUALITATIVO, EXPLORATORIO**

En este tipo de estudio, la preocupación directa del grupo investigador se concentra en las vivencias de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas (Sherman y Webb, 1988). Además definen los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Los modelos culturales se encuentran en el centro del estudio de lo cualitativo, pues son entidades flexibles y maleables que constituyen marcos de referencia para el actor social y están contruidos por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia personal. Así mismo se determina también como un estudio exploratorio, debido a que busca indagar sobre la percepción del trabajador frente a su calidad de vida laboral subjetiva. Por lo tanto se buscó conocer el grado de satisfacción que tiene la persona en relación a su actividad que realiza y a su proceso de inclusión. Basándose en la premisa de que se desconoce si la población actual, que se encuentra laborando tiene una satisfactoria calidad de vida laboral.

### **7.2 POBLACIÓN**

Esta investigación tuvo un tipo de muestra no probabilístico, debido que está sujeta a los lineamientos del estudio considerados como criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión:

1. Personas en condición de discapacidad física.
2. La modalidad de trabajo puede ser de cualquier tipo.
3. Tiempo en actividad económica: Personas que estén actualmente laborando con una permanencia de hace 3 meses como mínimo.
4. Personas que se encuentren en ciclo vital de joven de 18 años o mayor, adulto joven y adulto mayor.
5. Personas que se encuentren en posición subordinada.

Criterios de Exclusión: Personas que tengan compromisos en el componente cognitivo.

- Población que cumple con los criterios de inclusión y exclusión en la Asociación la Gran Alternativa:

En la entidad se han identificado actualmente 30 trabajadores de los cuales 3 no cumplen con los criterios de inclusión por compromisos en el componente cognitivo, por lo que se cuenta con una población de 27 trabajadores con diagnósticos como hemiparesia, trauma raquimedular, poliomielitis, amputaciones y artritis que han realizado un proceso de inclusión laboral y se encuentran laborando desde hace mas de 3 meses.

### **7.3 TEST DE EVALUACION DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA**

El Test de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Subjetiva, consta de 27 enunciados, divididos en cuatro dimensiones. La primera dimensión es el ***Clima***

**Organizacional**, El cual consta de 7 Ítems; seguido por **Organización Laboral** que tiene 7 ítems; **Actividad que se Desarrolla**, la cual tiene 8 Ítems y finalmente **Inclusión Laboral**, el cual tiene 5 Ítems.

Este Test permite calificar en una escala de tipo Likert de 1 a 5 el grado de satisfacción personal, siendo 1 poca satisfacción y 5 mucha satisfacción. Se considera que si en cada dimensión, más de la mitad de las variables han sido calificadas dentro de los rangos más altos de satisfacción (4 y 5) la dimensión sería calificada como satisfactoria. (Anexo #1)

#### Definición Operacional de las Variables

**Dimensión 1: Clima Organizacional:** esta dimensión contempla 7 variables, las cuales con base a su definición permitirán calificar el grado de satisfacción frente al *Clima Organizacional*.

1. **Relaciones con compañeros y jefes:** posibilidades reales que tenemos de relacionarnos con los y las compañeras como condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.
2. **Comunicación organizacional:** flujo de datos que sirve a los procesos de comunicación e intercomunicación de la empresa.
3. **Necesidades de estima:** se definen como el respeto, el reconocimiento, y el trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo
4. **Apoyo social:** posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos y como compañía humana y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés

5. **Liderazgo y supervisión:** calidad en la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos
6. **Derechos fundamentales:** se refieren a la igualdad, la identidad y a la libertad de expresión
7. **Relevancia social de la vida laboral (sentido del trabajo):** la relación del trabajo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

**Dimensión 2: Organización:** esta dimensión contempla 7 variables, las cuales con base a su definición permitirán calificar el grado de satisfacción frente a la *Organizacional*.

1. **Oportunidad de promoción:** posibilidad de ascenso profesional que ofrece un empleo y está muy ligada al aumento de formación y capacidades del trabajador/a, así como a su antigüedad en la empresa
2. **Satisfacción con la Remuneración:** grado de conformidad de la persona respecto a la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización sea que se pague por mes o quincena
3. **Estabilidad en el empleo:** garantía por la cual los funcionarios tienen el derecho de permanecer en sus cargos, no pudiendo ser separados de los mismos mientras dure su buena conducta
4. **Participación en la toma de decisión:** proceso integrado por diferentes fases o etapas que van desde el planteamiento o la determinación de un problema o necesidad y su solución a través de una decisión, hasta su ejecución y control
5. **Horario y jornada de trabajo:** Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado



6. **Organización del trabajo / distribución de tareas y demandas:** conjunto de principios o aspectos esenciales que determinan el reparto del trabajo a realizar por una persona o grupo de personas que conjuntamente tienen asignadas unas determinadas funciones que deben realizar en un lugar de trabajo
7. **Retroinformación / feedback / comunicación resultados:** Comunicación que se establece con una persona y se enfoca a devolver en forma objetiva la apreciación que se tiene de una conducta o desempeño

**Dimensión 3: Actividad que desarrolla:** esta dimensión contempla 8 variables, las cuales con base a su definición permitirán calificar el grado de satisfacción frente a la *Actividad que Desarrolla*.

1. **Autonomía (control tarea, autoridad decisión, independencia):** Poder que tiene un sujeto de atribuirse un ordenamiento, presentándose así como sinónimo de capacidad normativa
2. **Significación / importancia /utilidad de trabajo:** Riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad
3. **Uso de habilidades y conocimientos:** utilización de la información relacionada a las funciones del puesto de trabajo y la aplicación de competencias frente a un objetivo
4. **Variedad de la tarea o diversificación de funciones:** Variedad de actividades para que el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes
5. **Identidad de la tarea, identidad con el producto:** Grado en el cual el puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable de trabajo

6. **Responsabilidad profesional:** conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias
7. **Carga de trabajo / sobrecarga (física y mental):** Factores referidos a los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador en el desempeño de su tarea (manejo de cargas, posturas de trabajo, movimientos repetitivos; ritmos de trabajo, monotonía, falta de autonomía, responsabilidad),
8. **Desafíos del trabajo:** Buena disposición al cambio y practicar formas efectivas de realizar el trabajo, fomentando comportamientos y valores de responsabilidad y compromiso.

**Dimensión 4: Inclusión:** esta dimensión contempla 5 variables, las cuales con base a su definición permitirán calificar el grado de satisfacción frente al proceso de *Inclusión*.

1. **Equidad (remuneración y trato):** pago justo por las actividades de trabajo y la igualdad de condiciones en las relaciones con compañeros y jefes
2. **Seguridad del ambiente físico de trabajo (no riesgos laborales):** diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo, que ofrezcan seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores
3. **Satisfacción de necesidades sociales (afiliación, pertenencia):** participación (Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo) y protección (Seguros, ahorros, seguridad social, derecho, familia).

4. **Equilibrio del trabajo y vida social / espacios vitales:** la incorporación de estrategias, políticas y recursos necesarios para que los trabajadores puedan balancear su vida laboral, familiar y personal
5. **Satisfacción de necesidades de autorrealización:** Personal y profesional: se define como el desarrollo, el despliegue de las potencialidades, el alcanzar una identidad personal y un sistema estable de valores.

#### **7.4 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La recolección de la información se realizó a través de la aplicación del Test de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Subjetiva. El tiempo estimado para la realización del test fue de 30 minutos por cada participante.

#### **7.5 CONSIDERACIONES ETICAS:**

Teniendo en cuenta que la investigación estuvo puesta en identificar de una forma subjetiva la percepción sobre un proceso de inclusión, y no sobre el contexto y las características de este que sería una mirada objetiva, cabe resaltar que la investigación no requiere la intervención de las empresas en la que se encuentran vinculados los participantes.

Considerando que el test de la evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva contempla aspectos de la organización y el clima organizacional, se realiza la aclaración que los ítems referentes a estas variables no estuvieron vinculados a las empresas donde laboran actualmente los participantes, debido a que la mirada es subjetiva del proceso que ha vivido la persona incluida. Nuestra intención no

fue conocer el clima organizacional de la empresa si no la percepción del sujeto incluido, sobre su puesto de trabajo. Por lo tanto no se considera necesario la autorización de las empresas donde están ubicados los participantes puesto que las acciones se llevaran a cabo por fuera de la institución.

La participación de la Asociación de la Gran Alternativa estuvo puesta en brindar los datos de los posibles participantes de la investigación y la utilización del espacio físico para la aplicación del test.

Finalmente, los resultados encontrados fueron únicamente con fines educativos y no se brindó a nadie los datos personales de las personas que están involucradas en la investigación, además para proteger la confidencialidad de los participantes se codificaron los nombres de cada trabajador, asignándole un número, la relación código persona solo lo conocerá el grupo investigador. Se hace la claridad a los participantes que el procedimiento de obtención de los datos, no representaron ningún riesgo para su salud física o mental, ni afección en los procesos de rehabilitación que actualmente este adelantando, como tampoco tendrá gastos económicos ni brindará ninguna retribución económica

- Contacto con los participantes

Con cita previa, se realizó una visita a La Asociación La Gran Alternativa. Allí se revisó la base de datos actual para obtener la información de las personas que cumplen con los criterios de inclusión para participar en la investigación, como números telefónicos y jornada laboral, de modo que se contactaran para programar una cita de información sobre las acciones de la investigación iniciando con la firma del consentimiento informado si estos accedían a participar. Esta

acción se llevó a cabo por los tres investigadores, repartiendo por números iguales el número total de la población.

Inicialmente se encontró en la Asociación un total de 27 personas posibles a vincularse a la investigación, por lo que cada investigador tuvo a cargo un número aproximado de 9 personas, a las cuales se les lee el consentimiento informado, se aclaran las dudas existentes sobre cuál fue su participación y se finalizó con la firma de este. Seguido a esto, la programación de una nueva cita para iniciar con la aplicación del test de evaluación de calidad de vida laboral subjetiva.

Se consideró que el contacto con los participantes dependería de la disponibilidad de los mismos, teniendo en cuenta su jornada laboral y el poder acceder a un lugar dentro de las instalaciones de la Asociación la Gran Alternativa o en el lugar de vivienda de estos.

El proyecto se presentó a comité de Ética, de la Universidad del Valle donde recibió el aval para realizar las actividades programadas para el desarrollo de la investigación, iniciando por la firma del consentimiento informado y la aplicación del test de evaluación.

## **7.6 FASES DEL PROYECTO:**

**FASE 0:** *Elaboración y Aprobación del Proyecto:* en esta fase se construyó el planteamiento del problema ocupacional y la metodología para brindar una respuesta asertiva a la hipótesis planteada. Seguido a esto se presentó el proyecto trabajo al comité de Ética, de modo que se conocieron los objetivos del

proyecto y se determinó su aprobación y sugerencias de cambio pertinentes dentro de la estructura planteada.

**FASE 1:** *Captación de Usuarios:* se realizó visita a la Gran alternativa donde se identificaron las personas que podían ser parte de la investigación cumpliendo con los criterios de inclusión que se propusieron.

**FASE 2:** *Aplicación del Test de Evaluación de Calidad de Vida Laboral Subjetiva:* este instrumento se utilizó como indicador de evaluación sobre el estado actual de la calidad de vida laboral subjetiva de los trabajadores incluidos sociolaboralmente por medio de la institución la Gran Alternativa que aceptaron participar del estudio.

**FASE 3:** *Sistematización y análisis de la Información:* en esta fase se revisó la información que se recolectó en la aplicación del instrumento de evaluación de la calidad de vida laboral, de modo que se sistematizaran los datos y se ejecutó el respectivo análisis. La información se sistematizó con el programa Microsoft Excel. Los datos recogidos por el test, fueron ingresados en una planilla del programa y se procesaron con el software SPSS, mediante análisis univariado, análisis de frecuencias y desviación estándar.

Con estos resultados se analizaron cuales fueron los ítems con mayor satisfacción como también los que obtuvieron mayor puntuación, permitiendo analizar cuáles de las dimensiones fueron importantes en el momento de determinar una calidad de vida laboral satisfactoria, contemplándolo desde una visión subjetiva.

**FASE 4:** *Cierre del Proceso:* en esta fase se presentaron los resultados obtenidos a la empresa de modo que se identifiquen las necesidades encontradas, como

también las fortalezas del proceso de inclusión que se ha realizado con los trabajadores.

**FASE 5: *Difusión:*** en esta fase se presentaran los resultados de la investigación mediante una exposición al comité académico del programa de Terapia Ocupacional.

## 8. TRABAJO DE CAMPO

Una vez obtenido el aval del Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, se visitaron las instalaciones de la Asociación la Gran Alternativa, en 3 ocasiones, donde inicialmente con apoyo del director de la institución se identificaron las personas que cumplían con los criterios de inclusión de la investigación las cuales eran en total 27. Dado a algunos casos donde se desvincularon a la institución, o a parte de contar con discapacidad física presentaron asociados discapacidades cognitivas, se determinó que el número de personas aptas para la investigación fueron en total 20, por lo cual se procedió de forma individual, a explicar los objetivos de la investigación y el porqué los trabajadores seleccionados era aptos para participar en la aplicación del Test de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Subjetiva (TECVLS). Seguido a esto se leyó el consentimiento informado firmándolo posteriormente, iniciando así con la presentación del TECVLS, obteniendo resultados según las percepciones de los trabajadores participantes.

Esta actividad se llevo a cabo dentro de las instalaciones de la Asociación la Gran Alternativa, mientras los trabajadores realizaban su actividad productiva.



## **9. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS**

### **9.1. ANALISIS ESTADISTICO**

De acuerdo al instrumento metodológico diseñado para la investigación, se presenta a continuación los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, estos resultados arrojan información valiosa para interpretar la percepción de los trabajadores vinculados a la Asociación La Gran Alternativa, sobre su calidad de vida laboral en relación con aspectos que varían desde el clima organizacional, la actividad que desarrolla, la organización y el proceso de inclusión que han vivido.

Todos los datos que arrojó la aplicación del test fueron ingresados a una plantilla del programa Excel y procesados con el software SPSS, mediante análisis univariado y desviación estándar. Los resultados se expresaron en términos de porcentajes altos y bajos, frecuencia absoluta y la media de los ítems de cada una de las dimensiones del test.

Del número total de trabajadores que se encuentran vinculados a la Asociación la gran alternativa, solo 20 cumplieron con los criterios de inclusión para la aplicación del test.

### 9.1.1. DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL	Grado de satisfacción en porcentaje				
	1	2	3	4	5
1. Relaciones con compañeros y jefes	5%	5%	10%	<b>60%</b>	20%
2. Comunicación Organizacional			15%	<b>55%</b>	30%
3. Necesidad de Estima			<b>40%</b>	35%	25%
4. Apoyo social de los compañeros	10%	20%	<b>35%</b>	25%	10%
5. Liderazgo y supervisión		10%	20%	10%	<b>60%</b>
6. Derechos fundamentales	5%	10%	30%	20%	<b>35%</b>
7. Relevancia social de la vida laboral			10%	35%	<b>55%</b>

Tabla 1. Porcentajes Clima Organizacional

Esta dimensión, obtuvo porcentajes más altos entre los grados de satisfacción que iban de 3 a 5, siendo estos satisfacción moderada, satisfacción y mucha satisfacción. Como se observa en la tabla 1, el ítem de mayor grado de satisfacción es el de liderazgo y supervisión, el cual se define como el respeto, el reconocimiento, y el trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo, obteniendo un grado de satisfacción 5, contrastando con los porcentajes más bajos de satisfacción ubicados en grado 3, relacionados con las necesidades de estima y el apoyo social con compañeros y jefes con satisfacción moderada.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Frecuencia Absoluta					Media
	1	2	3	4	5	
1. Relaciones con compañeros y jefes	1	1	2	12	4	3,85
2. Comunicación Organizacional			3	11	6	4,20
3. Necesidad de Estima			8	7	5	3,85
4. Apoyo social de los compañeros	2	4	7	5	2	3,05
5. liderazgo y supervisión		2	4	2	12	4,20
6. Derechos fundamentales	1	2	6	4	7	3,70
7. Relevancia social de la vida laboral			2	7	11	4,45
<b>SUMATORIA</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>3,9</b>

Tabla 2. Frecuencia Absoluta y Media Clima Organizacional

En la tabla 2, en cuanto a la frecuencia absoluta, se observa que la mayor concentración de las respuestas de las personas se encuentra ubicada en los grados de satisfacción de 3 a 5. Es relevante destacar que relevancia social de la vida laboral, comunicación organizacional, liderazgo y supervisión obtuvieron el mayor número de marcadores en muy satisfecho y que los ítems apoyo social de los compañeros, derechos fundamentales y relaciones con compañeros y jefes es el que muestra mayor dispersión en las respuestas.

La media para la dimensión Clima Organizacional fue de 3,9 es decir que el grado de satisfacción se encuentra ubicado más hacia el 4, lo que representa que la

población se encuentra satisfecha en general con todos los ítems; sin embargo vale la pena destacar el ítem apoyo social de los compañeros el cual es el que puntúa más bajo, con un 3,05, influyendo en la media global.

### 9.1.2. DIMENSION ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN	Grado de satisfacción en porcentaje				
	1	2	3	4	5
1. Oportunidad de promoción		25%	<b>40%</b>	20%	15%
2. Satisfacción con la remuneración			5%	40%	<b>55%</b>
3. Estabilidad en el empleo			25%	35%	<b>40%</b>
4. Participación en la toma de decisión	10%	5%	<b>40%</b>	<b>40%</b>	5%
5. Horario y Jornada de trabajo			10%	10%	<b>80%</b>
6. Organización del trabajo			5%	<b>60%</b>	35%
7. Retroinformación y Feedback	5%	15%	15%	<b>35%</b>	30%

Tabla 3. Porcentajes Organización

Se encontró para esta dimensión que los porcentajes más altos de satisfacción estuvieron entre 3 a 5, siendo estos satisfacción moderada, satisfacción y mucha satisfacción. En la tabla 3, el ítem de mayor grado de satisfacción es el de horario y jornada de trabajo, el cual se define como el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado obteniendo un grado de satisfacción 5, seguido por organización del trabajo ubicado en grado 4 y contrastando con los porcentajes más bajos de satisfacción ubicados en grado 3,

relacionados con la oportunidad de promoción y la participación en la toma de decisión con satisfacción moderada.

ORGANIZACION	Frecuencia Absoluta					Media
	1	2	3	4	5	
1. Oportunidad de Promoción		5	8	4	3	3.25
2. Satisfacción con la remuneración			1	8	11	4.50
3. Estabilidad en el empleo			5	7	8	4,15
4. Participación en la toma de decisión	2	1	8	8	1	3,10
5. Horario y jornada de trabajo			2	2	16	4,70
6. Organización del trabajo			1	12	7	4,30
7. Retroalimentación Feedback	1	3	3	7	6	3,70
<b>SUMATORIA</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>3,95</b>

Tabla 4. Frecuencia Absoluta y Media Organización

En cuanto a la frecuencia absoluta, en la tabla 4 se observa que la mayor concentración de las respuestas de las personas se encuentra ubicada en los grados de satisfacción de 4 a 5. Los ítems referentes al horario y jornada de trabajo y la satisfacción con la remuneración obtuvieron el mayor número de marcaciones en muy satisfecho, y el ítem de participación en la toma de decisión es el que muestra mayor dispersión en las respuestas. La media para la dimensión Organización fue de 3,95 es decir que el grado de satisfacción se encuentra

ubicado más hacia 4, lo que representa que la población se encuentra satisfecha en general con todos los ítems, salvo en el que se refiere a la participación en la toma de decisión el cual puntúa mas bajo con un 3,10 lo que influye en la media global.

### 9.1.3. DIMENSION ACTIVIDAD QUE DESARROLLA

ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	Grado de satisfacción en porcentaje				
	1	2	3	4	5
1. Autonomía	10%		5%	<b>45%</b>	40%
2. Significación / Importancia del trabajo	5%		10%	40%	<b>45%</b>
3. Uso de habilidades y conocimientos		5%		<b>55%</b>	40%
4. Variedad de la tarea			20%	30%	<b>50%</b>
5. Identidad de la tarea		5%	10%	20%	<b>65%</b>
6. Responsabilidad profesional		5%	10%	40%	<b>45%</b>
7. Carga de trabajo		15%	20%	25%	<b>40%</b>
8. Desafíos del trabajo		15%	15%	15%	<b>50%</b>

Tabla 5. Porcentajes actividad que desarrolla

Los porcentajes más altos que obtuvo esta dimensión fueron de 4 a 5 siendo estos satisfactorio y muy satisfactorio. En la tabla 5, se observa que el ítem de mayor grado de satisfacción es el de identidad de la tarea el cual hace alusión al grado en el cual el puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable de

trabajo, obteniendo un grado de satisfacción 5. Es importante resaltar que en esta dimensión la mayoría de los ítems se encuentran ubicados en el grado de satisfacción 5, solo 2 ítems siendo este uso de habilidades y conocimientos y autonomía, que puntuaron en el grado de satisfacción 4.

ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	Frecuencia Absoluta					Media
	1	2	3	4	5	
1. Autonomía	2		9	1	8	4,05
2. Significación / Importancia del trabajo	1		2	8	9	4,20
3. Uso de habilidades y conocimientos		1		11	8	4,30
4. Variedad de la tarea			4	6	10	4,30
5. Identidad de la Tarea		1	2	4	13	4,45
6. Responsabilidad profesional		1	2	8	9	4,25
7. Carga de trabajo		3	4	5	8	4,00
8. Desafíos del trabajo		3	3	3	10	4,00
<b>SUMATORIA</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>4,19</b>

Tabla 6. Frecuencia Absoluta y Media actividad que desarrolla

En cuanto a la frecuencia absoluta, en la tabla 6, se observa que la mayor concentración de las respuestas se encuentra ubicada en los grados de satisfacción de 4 a 5. Los ítems de utilidad de la tarea y variedad de la tarea

obtuvieron el mayor número de marcadores en muy satisfecho y que los ítems de autonomía y significación / importancia del trabajo son los que muestran mayor dispersión en las respuestas.

La media para esta dimensión, fue de 4,19 es decir que el grado de satisfacción se encuentra ubicado en satisfactorio, lo que representa que la población se encuentra satisfecha en general con todos los ítems; además de que ninguno de estos obtuvo una media inferior a 4,0.

#### 9.1.4. DIMENSION INCLUSIÓN LABORAL

INCLUSION LABORAL	Grado de satisfacción en porcentaje				
	1	2	3	4	5
1. Equidad	5%		20%	15%	<b>60%</b>
2. Seguridad		5%	5%	20%	<b>70%</b>
3. Satisfacción de necesidades		10%		<b>45%</b>	<b>45%</b>
4. Equilibrio del trabajo			15%	35%	<b>50%</b>
5. Autorrealización			15%	<b>55%</b>	30%

Tabla 7. Porcentajes inclusión laboral

Finalmente en esta dimensión, se obtuvo porcentajes más altos entre los grados de satisfacción que iban de 4 a 5. Como se observa en la tabla 7, el ítem de mayor grado de satisfacción es el referente a seguridad del ambiente físico del trabajo, el cual se define como el diseño y las características constructivas de los lugares de



trabajo, que ofrezcan seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores, obteniendo un grado de satisfacción 5. Este porcentaje es seguido por el ítem de autorrealización el cual esta con grado de satisfacción 4.

INCLUSION LABORAL	Frecuencia Absoluta					Media
	1	2	3	4	5	
1. Equidad	1		4	3	12	4,25
2. Seguridad		1	1	4	14	4,55
3. Satisfacción de necesidades		2		9	9	4,25
4. Equilibrio del trabajo			3	7	10	4,45
5. Autorrealización			3	11	6	4,25
<b>SUMATORIA</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>4,35</b>

Tabla 8. Frecuencia Absoluta y Media inclusión laboral

En la tabla 8, en cuanto a la frecuencia absoluta, se observa que la mayor concentración de las respuestas de las personas se encuentra ubicada en los grados de satisfacción de 4 a 5. Se destacan los ítems de seguridad en el trabajo y equidad los cuales obtuvieron el mayor número de marcadores en muy satisfecho. Sin embargo son lo que muestran mayor grado de dispersión en sus respuestas.

La media de esta dimensión fue la más alta de las dimensiones siendo de 4,35 es decir que el grado de satisfacción se encuentra ubicado en 4, lo que representa que la población se encuentra satisfecha en general con todos los ítems, de los cuales ninguno obtuvo una media menor a 4,25. Esta es la dimensión con mayores puntuaciones en los grados altos de satisfacción.

## 10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Cuando se habla de calidad de vida laboral, se encierran múltiples factores que determinan si esta es satisfactoria o no. Realmente es un concepto difícil de definir, medir o determinar, pero es un concepto necesario de abordar cuando hablamos de iniciar y permanecer en un proceso de inclusión laboral, puesto que permite medir la satisfacción personal con el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Desde Terapia Ocupacional, siempre se contempla a la persona como un sistema inmerso en múltiples subsistemas los cuales se relacionan entre sí, y es esta relación la que permite o no alcanzar la satisfacción de las necesidades particulares de un sujeto.

Desde esta investigación se estableció con el planteamiento del problema conocer el grado de satisfacción en cuanto a la calidad de vida laboral de personas con discapacidad física que participaron de un proceso de inclusión laboral, donde se esperaba que al medir de forma subjetiva las apreciaciones de los trabajadores en cuanto a las condiciones del trabajo, se identificara el grado de satisfacción con el trabajo y el proceso de inclusión, determinando si hay calidad de vida laboral.

Los resultados de esta investigación permitieron conocer el grado de satisfacción de los trabajadores de la Asociación la Gran Alternativa (AGA), al aplicar el test de calidad de vida laboral subjetivo, se encontró que en general la percepción de calidad de vida laboral era satisfactoria en las dimensiones de clima organizacional, organización, actividad que desarrolla e inclusión que contempló el test. Sin embargo, se observó que dos de las cuatro dimensiones evaluadas, si bien se encontraron en un rango de satisfacción, la puntuación fue baja en relación

con las otras dos dimensiones. Este fue el caso de las dimensiones relacionadas con el clima organizacional y la organización.

Ahora bien, citando la definición de discapacidad según la OMS, que contempla que las restricciones en la participación pueden ser por factores personales y ambientales, en situaciones vitales, en este caso el trabajo; para los trabajadores de AGA, el estar incluidos realizando una actividad productiva es una oportunidad de participación en el entorno social favoreciendo el cumplimiento de las expectativas de realización personal, por lo que, desde este punto el ambiente físico y social cobran importancia como referentes de satisfacción. Dentro de los resultados obtenidos con el test, las condiciones ambientales del entorno laboral, fueron las que tuvieron un menor grado de satisfacción, siendo estas las pertenecientes a la dimensión Clima Organizacional y a la dimensión Organización. Dentro del clima organizacional, Ítems como las necesidades de estima y apoyo social entre compañeros fueron los que menor grado de satisfacción obtuvieron. Algunos de los participantes refirieron que si bien existen buenas relaciones con los integrantes de la asociación que favorecen el apoyo social, el tiempo en la ejecución de las actividades laborales disminuye las posibilidades de interacción y confidencialidad que puede desarrollarse entre los compañeros de trabajo. De igual forma, se mencionó inconformidad con la ausencia de reconocimiento de la labor que desarrollan por parte de las autoridades, influyendo en la satisfacción personal que se tiene por el trato justo frente el esfuerzo invertido en el trabajo.

Así mismo, en la dimensión Organización, los más bajos porcentajes hicieron alusión inicialmente a la oportunidad de promoción (adelanto futuro y desarrollo de aptitudes), donde se observó que aunque la asociación tiene en cuenta las capacidades del trabajador para poder asignar cierta cantidad de trabajo, no

requieren de ningún tipo de formación académica ni profesional para poder desempeñarlo, por este motivo no existe mayores posibilidades de ascenso, solo la oportunidad de pertenecer a la junta de trabajadores para el personal más antiguo de la empresa, lo cual se relaciona con el bajo porcentaje de satisfacción en el ítem de la participación en la toma de decisión, dado a que si no hay antigüedad en la empresa es difícil ser parte de la junta de trabajadores, la cual permite exponer puntos de mejora o expresar infirmitades.

No obstante, en estas dimensiones se encontraron puntos de mucha satisfacción como los relacionados con el liderazgo y supervisión del clima organizacional y el relacionado con el horario y jornada de trabajo de la dimensión organización, lo cuales hablan de la percepción de satisfacción de los trabajadores con la calidad en la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Varios de los trabajadores mencionaron que para el cumplimiento de citas medicas cuentan con flexibilidad en su horario permitiéndoles extender las jornadas laborales; de igual forma cuentan con libertad en el manejo de su horario, para el cumplimiento de la actividad que desarrollan. Aunque los resultados del test arrojaron puntos bajos de satisfacción, la media de estas dimensiones se sitúa entre las puntuaciones de 3 y 4, lo que indica que la población está satisfecha con las condiciones que establecen el clima organizacional y la organización.

Actividad que Desarrolla e Inclusión Laboral, son las otras dimensiones que contempló el test, para las cuales los resultados fueron satisfactorios ubicando en la mayoría de los ítems grado de satisfacción 4 y 5. Los ítems más altos fueron los referentes a la identidad de la tarea y seguridad de ambiente físico de trabajo. Considerando que la población que participó de la investigación presenta condición de discapacidad física, la percepción sobre la accesibilidad al puesto de trabajo, zonas de paso y seguridad en cuanto a riesgos físicos, fue considerada

como el ítem de mayor grado de satisfacción, lo que es relevante y acorde al proceso de inclusión que ha realizado la empresa.

A groso modo, se observó un panorama de satisfacción en todas las dimensiones, sin embargo no puede obviarse los puntos de menor satisfacción que se mencionaron anteriormente en las dimensiones de Clima Organizacional y Organización, donde los trabajadores manifiestan que el participar de la junta de trabajadores no debería estar limitado a la antigüedad del personal para así poder participar de la toma de decisiones sobre las condiciones laborales. Según la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (discapacidad)<sup>17</sup>, en el artículo 27, que contempla el trabajo y el empleo, en el apartado D, se menciona que la empresa debe permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; es decir que la empresa, en este caso la AGA, debe velar por que sus trabajadores se vinculen y reciban procesos de formación académica y profesional que favorezcan el desarrollo de la actividad productiva y así mismo aliente a oportunidades de promoción, lo cual no se viene desarrollando en la empresa y de allí el bajo nivel de satisfacción. De igual forma, en el apartado C de la convención, se habla de que la empresa debe asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

Cuando se realizó la revisión bibliográfica, que se registro en el estado del arte, se encontró que los estudios sobre calidad de vida laboral son pocos y prácticamente nulos cuando se habla desde el ámbito de la subjetividad. Sin embargo el

---

<sup>17</sup> Disponible en internet [[http://www.derechoshumanosya.org/trabajo\\_y\\_empleo](http://www.derechoshumanosya.org/trabajo_y_empleo)]

encontrar estudios centrados en el análisis y la medición del clima organizacional, la cual fue una de las dimensiones con menor satisfacción en esta investigación, generó relevancia en el impacto de las condiciones del entorno físico y social de un trabajo sobre el trabajador, como determinante de un estado de satisfacción laboral.

Esta situación, permite reflexionar que el proceso de inclusión laboral puede estar brindado a personas en condición de discapacidad una opción de empleo. Sin embargo como lo contempla la OIT (Organización Internacional de Trabajo), la sola oportunidad de empleo no es suficiente, sino el brindar un trabajo decente que permita el desarrollo de aptitudes y capacidades para la realización laboral de un sujeto. Si bien el resultado de calidad de vida laboral de la AGA fue satisfactorio en todas las dimensiones, existen factores como los mencionados anteriormente que se convierten en puntos de mejora para determinar calidad y efectividad en los procesos de inclusión que vienen implementando.

## 11. CONCLUSIONES

### 11.1. En relación a la inclusión sociolaboral y calidad de vida laboral

- Se determinó que la relación entre inclusión sociolaboral y calidad de vida laboral esta puesta en el grado de satisfacción que puede tener un trabajador con las condiciones personales y las estructuras de trabajo que oferta una empresa, generando una relación directamente proporcional donde a mayor satisfacción mayor percepción de calidad de vida laboral y efectividad del proceso de inclusión y viceversa.
- Cuando se habla de inclusión sociolaboral, las estrategias implementadas para brindar oportunidades de empleo, se limitan si solo se ofrece la realización de una actividad con retribución monetaria, más no una actividad que contemple las expectativas personales de la población incluida. Una persona en condición de discapacidad no debería conformarse con realizar una actividad productiva que no satisfaga la necesidad de realización personal, sino reconocer y exigir el derecho que tiene de trabajar, en igualdad de condiciones en un entorno laboral inclusivo y accesible.
- Los resultados de una medición subjetiva de calidad de vida laboral dependerán de las necesidades particulares de la población y de las oportunidades que la organización que establece un proceso de inclusión puede brindarle al trabajador.



11.2. Percepción del sujeto sobre las condiciones y estructuras de trabajo ofrecidas por las empresas a nivel laboral.

- La percepción de calidad de vida laboral de una persona dependerá de las expectativas personales que este tenga sobre la actividad que desarrolla, y las oportunidades que le brinda la organización a la que se encuentra vinculado.
- La percepción de los trabajadores de la asociación, permitió concluir que existen inconformidades relacionadas con la toma de decisión y las oportunidades de promoción, es decir con condiciones y estructuras de trabajo de la empresa. Identificar estas falencias, para la empresa puede representar oportunidades de implementar estrategias que permitan elevar el grado de satisfacción de sus trabajadores.

11.3. Aplicación del test de calidad de vida laboral subjetivo

- El instrumento utilizado permitió la evaluación subjetiva de la calidad de vida en las dimensiones clima organizacional, organización, actividad que desarrolla e inclusión, permitiendo identificar el grado de satisfacción en relación a la actividad productiva que desarrollan los empleados de la Asociación la Gran Alternativa, permitiendo a su vez visualizar puntos de mejora en las dimensiones clima organizacional y organización.
- El tema de satisfacción laboral debe seguir tomando relevancia, y a partir de los diferentes estudios que se lleven a cabo, continuar derivando resultados que permitan la implementación de proyectos y programas que incentiven a las empresas o empleadores a mejorar la satisfacción de sus

trabajadores y al país a mejorar las condiciones de empleo de los colombianos.

- La aplicación del instrumento, en este caso, permitió visualizar el estado de satisfacción de los trabajadores que fueron parte de un proceso de inclusión, por lo cual los resultados fueron garante de la efectividad de este proceso. Lo que nos permite concluir que el instrumento es útil no solo para reconocer el grado de satisfacción de un trabajador, sino también para identificar la efectividad de un proceso de inclusión, contemplado desde una mirada subjetiva.

## 12. RECOMENDACIONES

Con los resultados de la aplicación del test, se identificaron necesidades puntuales en las cuales deben implementarse estrategias de mejora tales como:

- Teniendo en cuenta los dos ítems con puntuación más baja, en relación la necesidad de estima y apoyo social entre compañeros, se recomienda la realización de actividades culturales, recreativas, talleres de convivencia que permitan la vinculación socio afectiva entre los compañeros de trabajo, comprendiendo la necesidad de fraternidad y trabajo en equipo, y así incrementar la percepción de satisfacción en el clima organizacional.
- Referente al ítem de oportunidad de promoción que contempla la dimensión organización, se recomienda realizar nexos con organizaciones que brinden capacitaciones en diferentes labores, como lo puede ser el SENA, para tener trabajadores capacitados en labores vinculadas a la actividad productiva que realizan, abriendo campo para poder nutrir su puesto de trabajo y así mismo la empresa brinde un mayor portafolio de servicios.
- Se recomienda tras la implementación de estas recomendaciones, realizar nuevamente la aplicación de un instrumento de evaluación de calidad de vida laboral subjetivo, que permita medir las efectividad de las estrategias implementadas y el mantenimiento del estado de satisfacción con las dimensiones relacionadas con la actividad que desarrollan los trabajadores y el proceso de inclusión.

- El tema de satisfacción laboral debe seguir tomando relevancia, y a partir de los diferentes estudios que se lleven a cabo, continuar derivando resultados que permitan la implementación de proyectos y programas que incentiven a las empresas o empleadores a mejorar la satisfacción de sus trabajadores y al país a mejorar las condiciones de empleo de los colombianos.
- La sola actividad productiva no será garantía de satisfacción, es por esto que la empresa debe implementar de forma periódica herramientas de evaluación que les permita conocer el grado de satisfacción de sus trabajadores con la actividad laboral que desempeñan y las estructuras organizacionales de la empresa desde el contexto físico y social.
- Los estudios para medir la satisfacción laboral pueden llevarse a cabo a través de diferentes instrumentos, sin embargo, es recomendable utilizar metodologías que incluyan mediciones objetivas y subjetivas que permitan evaluar la calidad del empleo así como la satisfacción con el mismo. Para esto se requiere la integración de conocimientos de diferentes ciencias que hayan tratado el tema y por esta razón para Terapia Ocupacional y especialmente para área de Salud Ocupacional de las empresas, el test diseñado y ejecutado en esta investigación puede ser una herramienta de evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva.

### **13. RESULTADOS**

Como resultados de esta investigación se obtiene un instrumento conceptual el cual es el Test de calidad de Vida Laboral Subjetivo, el cual puede ser utilizado como herramienta de evaluación, tamizaje o punto de referencia para determinar el estado de calidad de vida laboral de una población empresarial que haya sido parte de un proceso de inclusión que desde una mirada subjetiva brinde información sobre el estado de conformidad y satisfacción que tienen los trabajadores y así se puedan establecer mejoras en cuanto a lo relacionado al clima organizacional, la organización, la actividad que se desarrolla y el proceso de inclusión.

Se considera que esta investigación beneficia a empresas que realicen procesos de inclusión laboral, como también a Fundaciones y ONG que estén interesados en garantizar la calidad de vida laboral de las personas en situación de discapacidad física. Finalmente beneficia a los trabajadores que hayan sido parte de un proceso de inclusión pues permite identificar el estado actual de satisfacción con su actividad productiva.

## BIBLIOGRAFÍA

1. María Margarita Chiang Vega; Karina Ayres Krausse Martínez Magíster en Dirección de Empresas Mención Negocios Internacionales. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Doctora en Recursos Humanos [Tesis Doctoral]. Facultad de Ciencias Empresariales Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío. Concepción. Chile.
2. María Martín Rodríguez, Antonio Campos Izquierdo, José Emilio Jiménez-Beatty y Jesús Martínez del Castillo. Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Journal of Sport Science*. [Documento en línea]. Enero del 2007. [Fecha de consulta noviembre 20 del 2013]. VOLUMEN III. Link de búsqueda: <http://www.cafyd.com/REVISTA/art5n6a07.pdf>
3. Juana Casas, José Ramón Repullo, Susana Lorenzo, Juan José Cañas. Dimensiones y medición de la calidad de Vida Laboral en profesionales Sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. [Documento en Línea]. Julio/Septiembre del 2002. [Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2013]. Numero de revista 23. Link de búsqueda: <http://rrhh-esgc.wikispaces.com/file/view/Calidad+de+vida+laboral.pdf>
4. Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás. Universidad de Oviedo. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la

Psicología Social. [Documento en Línea]. 2002. [fecha de consulta: 6 de Noviembre de 2013] Vol. 14, Nº. 4.

5. Organización mundial de la salud/ Organización panamericana de la salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. Versión Abreviada. 2001. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales.
6. Gary Kielhofner. 2004. 4ta Edición. Modelo de la Ocupación Humana. Teoría y aplicación. USA. Editorial Médica Panamericana.
7. Willar y Spacman. Elizabeth Blesedell Crepeau [ET AL]. 2005. Terapia Ocupacional. 10° Edición / Editorial Medica Panamericana.
8. Luis Cayo Pérez Bueno. Primera edición 2010. Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión. Ediciones CINCA.
9. Irene Patiño Maceda. 2004. Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad. Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
10. Catalina Montero Gómez. 2005. Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad. Primera edición. Universidad Estatal a distancia. San José, Costa Rica.
11. Pereira Cubides, Homero. 2015. Estudio de la calidad de vida laboral en las organizaciones. Tesis. Universidad del Valle. Cali.

12. Vergara García, Sandra Patricia; Valdez Valencia, Adriana. Octubre de 1996. Contribución de los círculos de calidad en la calidad de vida percibida en el contexto laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Tesis de Psicología. Universidad del Valle. Cali.
  
13. Pozos Ocaña, Ana Cristina. 2013. Calidad de vida laboral en un grupo de personas en situación de discapacidad Cali. Tesis. Universidad del Valle. Cali.
  
14. Rivas Oyuela, Paulo Andrés; Castro Heredia, Javier Andrés. 2014. Determinantes de la satisfacción laboral para el sector informal en Cali. Tesis de Economía. Universidad del Valle. Cali.
  
15. Beltrán Jurado, Adriana. 2014. Diagnostico y plan de mejoramiento de clima organizacional de la estación de servicio el Cunday LTDA. Tesis de Administración de Empresas. Universidad del Valle. Cali.
  
16. Ruiz Millán, Rodolfo. 2010. Determinantes en la satisfacción en el empleo en Colombia. Tesis de Ciencias sociales y económicas. Magister en economía aplicada. Universidad del Valle. Cali.
  
17. Suarez morales Juliana; Bermúdez García Lina Isabel. 2011. Significado de la experiencia de inclusión laboral en personas con discapacidad física. Tesis de facultad de humanidades y escuela de trabajo social y desarrollo. Universidad del Valle. Cali.



**ANEXO 1  
TEST DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA**




**UNIVERSIDAD DEL VALLE      ASOCIACIÓN LA GRAN  
FACULTAD DE SALUD            ALTERNATIVA**

**EVALUACIÓN DE LA PERCEPCION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
SUBJETIVA DE PERSONAS INCLUIDAS SOCIOLABORALMENTE EN  
CONDICION DE DISCAPACIDAD FISICA PERTENECIENTES A UNA  
FUNDACION DE LA CIUDAD DE CALI**

**Código:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

A continuación encontrara el Test de evaluación de Calidad de Vida Laboral Subjetiva, el cual deberá llenar marcando con una X la respuesta seleccionada. Para calificar deberá considerar que: **1** significa Nada satisfactorio, **2** Poco satisfactorio, **3** Moderadamente Satisfactorio, **4** Satisfactorio y **5** Muy Satisfactorio.

<b>SEÑALE CON UNA X LA PUNTUACIÓN ADECUADA DE 1 A 5</b>	<b>SATISFACCIÓN</b>				
					
	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
1. Teniendo en cuenta que las relaciones con compañeros y jefes se define como las posibilidades reales que tenemos de relacionarnos con los y las compañeras como condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
2. Teniendo en cuenta que la comunicación organizacional se define como aquel flujo de datos que sirve a los procesos de comunicación e intercomunicación de la empresa, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					

<p>3. Teniendo en cuenta que las necesidades de estima se definen como el respeto, el reconocimiento, y el trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>4. Teniendo en cuenta que el Apoyo social de los compañeros se define como la posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos y como compañía humana y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>5. Teniendo en cuenta que Liderazgo y supervisión se definen como la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>6. Teniendo en cuenta que los Derechos fundamentales de la persona se refieren a la igualdad, la identidad y a la libertad de expresión, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>7. Teniendo en cuenta que la Relevancia social de la vida laboral (sentido del trabajo) se define como la relación del trabajo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
<p>8. Teniendo en cuenta que la Oportunidad de promoción (adelanto futuro y desarrollo de aptitudes) se define como la posibilidad de ascenso profesional que ofrece un empleo y está muy ligada al aumento de formación y capacidades del trabajador/a, así como a su antigüedad en la empresa, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>9. Teniendo en cuenta que la Satisfacción con la Remuneración (Pago, sueldo, estabilidad salarial, salario justo) se define como el grado de conformidad de la persona respecto a la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización sea</p>					

que se pague por mes o quincena, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
10. Teniendo en cuenta que la Estabilidad en el empleo se define como un derecho del empleado. Se trata de una garantía por la cual los funcionarios tienen el derecho de permanecer en sus cargos, no pudiendo ser separados de los mismos mientras dure su buena conducta, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
11. Teniendo en cuenta que la Participación en la toma de decisión se define como un proceso integrado por diferentes fases o etapas que van desde el planteamiento o la determinación de un problema o necesidad y su solución a través de una decisión, hasta su ejecución y control, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
12. Teniendo en cuenta que Horario y jornada de trabajo se define como el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
13. Teniendo en cuenta que la Organización del trabajo / distribución de tareas y demandas se define como el conjunto de principios o aspectos esenciales que determinan el reparto del trabajo a realizar por una persona o grupo de personas que conjuntamente tienen asignadas unas determinadas funciones que deben realizar en un lugar de trabajo, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
14. Teniendo en cuenta que la Retroinformación / feedback / comunicación resultados, se define como la comunicación que se establece con una persona y se enfoca a devolver en forma objetiva la apreciación que se tiene de una conducta o desempeño, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					
<b>ACTIVIDAD QUE DESARROLLA</b>					
15. Teniendo en cuenta que la Autonomía (control tarea, autoridad decisión, independencia) se define como el poder que tiene un sujeto de atribuirse un ordenamiento, presentándose así como sinónimo de capacidad normativa, califique desde su percepción el grado de satisfacción.					

<p>16. Teniendo en cuenta que la Significación / importancia /utilidad de trabajo se define como a riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>17. Teniendo en cuenta que el uso de habilidades y conocimientos se define como la utilización de la información relacionada a las funciones del puesto de trabajo y la aplicación de competencias frente a un objetivo, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>18. Teniendo en cuenta que la Variedad de la tarea o diversificación de funciones se define como la variedad de actividades para que el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>19. Teniendo en cuenta que la Identidad de la tarea, identidad con el producto se define como el grado en el cual el puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable de trabajo, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>20. Teniendo en cuenta que la Responsabilidad profesional se define como la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>21. Teniendo en cuenta que la Carga de trabajo / sobrecarga (física y mental) se define como los factores referidos a los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador en el desempeño de su tarea (manejo de cargas, posturas de trabajo, movimientos repetitivos; ritmos de trabajo, monotonía, falta de autonomía, responsabilidad), califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					
<p>22. Teniendo en cuenta que lo Desafíos del trabajo se definen como la buena disposición al cambio y practicar formas efectivas de realizar el trabajo, fomentando comportamientos y valores de responsabilidad y compromiso, califique desde su percepción el grado de satisfacción.</p>					

INCLUSION				
23. Teniendo en cuenta que la Equidad (remuneración y trato) se define como el pago justo por las actividades de trabajo y la igualdad de condiciones en las relaciones con compañeros y jefes, califique desde su percepción el grado de satisfacción.				
24. Teniendo en cuenta que la Seguridad del ambiente físico de trabajo (no riesgos laborales) se define como el diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo, que ofrezcan seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores, califique desde su percepción el grado de satisfacción.				
25. Teniendo en cuenta que la Satisfacción de necesidades sociales (afiliación, pertenencia) se refiere a la participación (Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo) y protección (Seguros, ahorros, seguridad social, derecho, familia), califique desde su percepción el grado de satisfacción.				
26. Teniendo en cuenta que el Equilibrio del trabajo y vida social / espacios vitales se define como la incorporación de estrategias, políticas y recursos necesarios para que los trabajadores puedan balancear su vida laboral, familiar y personal, califique desde su percepción el grado de satisfacción.				
27. Teniendo en cuenta que las Satisfacción de necesidades de autorrealización: Personal y profesional se define como el desarrollo, el despliegue de las potencialidades, el alcanzar una identidad personal y un sistema estable de valores, califique desde su percepción el grado de satisfacción.				

## ANEXO 2. Carta de Aprobación de Ética

Comité Institucional de Revisión de Ética Humana  
Facultad de Salud



### ACTA DE APROBACIÓN N° 010-014

Proyecto: **EVALUACION DE LA PERCEPCION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA DE PERSONAS INCLUIDAS SOCIOLABORALMENTE EN CONDICION DE DISCAPACIDAD FISICA PERTENECIENTES A UNA FUNDACION DE LA CIUDAD DE CALI**

Sometido por: **MARIA DEL PILAR ZAPATA/RICARDO J. DUQUE/ADRIANA GUZMAN/DIANA LORENA TELLO**

Código Interno: **085-014** Fecha en que fue sometido: **12** **05** **2014**

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité Institucional de Revisión de Ética Humana (CIREH), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2002; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000.

Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

- |                                     |  |                                     |   |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Resumen del proyecto                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | Protocolo de investigación                |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Formato de consentimiento informado                    | <input checked="" type="checkbox"/> | Instrumento de recolección de datos       |
| <input type="checkbox"/>            | Folleto del investigador (si aplica)                   | <input checked="" type="checkbox"/> | Cartas de las instituciones participantes |
| <input type="checkbox"/>            | Resultados de evaluación por otros comités (si aplica) |                                     |   |

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité:

3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

SIN RIESGO  RIESGO MÍNIMO  RIESGO MAYOR DEL MÍNIMO

4. Que las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.

5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.

6. Este proyecto será **revisado nuevamente** en la próxima reunión plenaria del Comité, sin embargo, el Comité puede ser convocado a solicitud de algún miembro del Comité o de las directivas institucionales para revisar cualquier asunto relacionado con los derechos y el bienestar de los sujetos involucrados en este estudio.

7. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:

- Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
- Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.

8. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales toda información que reciba acerca de:

- Lesiones a sujetos humanos.



- Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.
- b. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que haya sido revisado y aprobado por el Comité.
9. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de **1 año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán ser sometidos nuevamente con todos los documentos para revisión actualizados.
10. El **investigador principal deberá** informar al Comité:
- a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los sujetos.
  - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los sujetos u otros.
  - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente (Anexo 1).
  - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los sujetos participantes.
  - e. cualquier decisión tomada por otros comités de ética.
  - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
  - g. El investigador principal deberá presentar un informe al final del año de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán ser sometidos nuevamente con todos los documentos para revisión actualizados.

Firma:

Fecha:

09 07 2014

Nombre:

**MARIA FLORENCIA VELASCO**

Capacidad representativa:

**PRESIDENTA**

Teléfono: 5185677

### CERTIFICACIÓN DE LA FACULTAD DE SALUD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Por medio de la presente, certifico que la Facultad de Salud de la Universidad del Valle aprueba el proyecto arriba mencionado y respeta los principios, políticas y procedimientos de la Declaración de Helsinki de la Asamblea Médica Mundial, de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud y de la reglamentación vigente en investigación de la Universidad del Valle.

Firma:

Fecha:

09 07 2014

Nombre:

**MAURICIO PALACIOS**

Capacidad representativa:

**VICEDECANO DE LA FACULTAD DE SALUD**

Teléfono: 5185680

### **ANEXO 3. Carta de Aprobación de director de Trabajo de Grado**

Santiago de Cali, Agosto 24 de 2015

**Escuela de Rehabilitación Humana  
Programa Académico Terapia Ocupacional  
Universidad del Valle**

Cordial saludo,

La presente carta la dirijo a ustedes como asesora del trabajo de grado *"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SUBJETIVA DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD FISICA INCLUIDAS EN UNA FUNDACIÓN DE LA CIUDAD DE CALI"* realizado por los estudiantes Diana Lorena Tello Ruiz cód.0639063, Ricardo Javier Duque cód.0642256 y Adriana Guzmán cód.0642488, el cual fue presentado a comité de ética y respectivos evaluadores, los cuales emitieron concepto de APROBADO, por lo cual se da constancia de la finalización del mismo.

Gracias por la atención prestada,

*Maria del Pilar Zapata A.*

**MARIA DEL PILAR ZAPATA ALBAN**  
Terapeuta Ocupacional  
Docente Escuela de Rehabilitación Humana  
Universidad del Valle



**ANEXO 4. Consentimiento Informado**  
**CONSETIMIENTO INFORMADO PARA INDIVIDUOS PARTICIPANTES DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD DEL VALLE**  
**FACULTAD DE SALUD**

**ASOCIACIÓN LA GRAN**  
**ALTERNATIVA**

**EVALUACIÓN DE LA PERCEPCION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**  
**SUBJETIVA DE PERSONAS INCLUIDAS SOCIOLABORALMENTE EN CONDICION DE**  
**DISCAPACIDAD FISICA PERTENECIENTES A UNA FUNDACION DE LA CIUDAD DE**  
**CALI**

El propósito de la participación en la investigación se dirige a evaluar la calidad de vida laboral subjetiva de los afiliados a la Asociación la Gran Alternativa, que se encuentran laborando actualmente y presentan situación de discapacidad física, cumpliendo con los criterios de inclusión de esta investigación.

Se busca aplicar el cuestionario a 27 trabajadores que cumplen con los criterios de inclusión de la investigación, obteniendo sus datos por medio de la asociación la gran alternativa. Se realizara entrega de un test respecto a cómo se siente en su trabajo, en cuanto al clima organizacional, la organización, el proceso de inclusión y la actividad que desarrolla, calificándolo dependiendo de su grado de satisfacción con 5 opciones de respuesta. El test tiene un tiempo aproximado de aplicación de 30 minutos. Tiene derecho a aceptar o no aceptar en participar en la aplicación del test, que tiene como fines únicamente investigativos. Le informamos que el procedimiento de obtención de los datos que le van a tomar, no representa ningún riesgo para su salud física o mental, ni afección en los procesos de rehabilitación que actualmente este adelantando, como tampoco tendrá gastos económicos ni brindara ninguna retribución económica. Las respuestas que se brinden no va tener ninguna repercusión en el trabajo o empresa. La investigación va a trabajar en los datos suministrados y no en usted en forma directa. Entendido esto, puede aceptar participar como sujeto muestra de este estudio. Su responsabilidad como participante será responder a todo el test, con información verídica. Su participación en la investigación le brinda beneficios en cuanto a la identificación del grado de satisfacción con su actual actividad laboral después de haber participado de un proceso de inclusión laboral. Se entregaran los resultados a la Asociación la Gran alternativa y a todo participante que lo requiera.

De igual forma le manifestamos que podrá retirarse de la investigación en el momento en que lo desee; y que cualquier duda o sugerencia puede llamar al Sr. Ricardo Duque al

3177887539, Srta. Adriana Guzmán al 3133761044, Srta. Diana Lorena Tello Ruiz al 3205565900 y la Sra. María del Pilar Zapata, Asesora del proyecto, al 3148968729. Así mismo, puede comunicarse al Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle al Teléfono 518 5677 o al E-mail [eticasalud@univalle.edu.co](mailto:eticasalud@univalle.edu.co) en caso de cualquier duda o inquietud. Debe quedarle claro que su participación terminará una vez se obtengan los datos del test, Puede tener la seguridad de que no se le identificará y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad, durante la investigación y en la publicación de los resultados.

Las muestras y los datos obtenidos en este estudio, eventualmente, podrán ser usados para otros fines investigativos (futuros estudios), previa aprobación del Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle.

### **CONSENTIMIENTO Y FIRMAS**

El (la) investigador (a): \_\_\_\_\_, me ha explicado de forma satisfactoria qué es, cómo se hace y para qué sirve esta investigación. También se me han explicado y he comprendido por qué y para que la están realizando. Estoy de acuerdo en no recibir beneficio monetario por parte de los investigadores. He comprendido todo lo anterior perfectamente y por lo tanto, Yo: \_\_\_\_\_, con documento de identidad: \_\_\_\_\_, expedido en: \_\_\_\_\_, doy mi consentimiento para el estudio. Recibiré copia del presente documento el cual consta de 3 páginas.

Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

C.C: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Firma del testigo # 1: \_\_\_\_\_

Nombre del testigo # 1: \_\_\_\_\_

C.C del testigo # 1: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Firma del testigo # 2: \_\_\_\_\_

Nombre del testigo # 2: \_\_\_\_\_

C.C del testigo # 2: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

C.C del investigador: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

