

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UN GRUPO DE PERSONAS EN SITUACION  
DE DISCAPACIDAD CALI 2013**

**ANA CRISTINA PAZOS OCAÑA**



**FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2014**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UN GRUPO DE PERSONAS EN SITUACION  
DE DISCAPACIDAD CALI 2013**

**Ana Cristina Pazos Ocaña**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Magíster en Salud Ocupacional**

**Directora  
Ana Milena Galarza  
Esp.Pedagogía  
Mg.Administración en Instituciones Educativas**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2014**

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidentes del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Santiago de Cali, Junio 12 de 2014

## **AGRADECIMIENTOS**

A la fuerza divina de un Dios vivo que puso en mi camino las herramientas para culminar este proceso.

A la Universidad del Valle por darme la oportunidad de ser parte de su grupo de estudiantes y con ello la posibilidad de construir conocimiento para la sociedad.

A mi tutora Ana Milena Galarza Iglesias por su paciencia y sabiduría para enseñarme. Mi Admiración y Respeto.

A mi Familia y Esposo quienes han estado junto a mí en este camino de esfuerzo, constancia, dedicación y han sido mi fortaleza para lograr esta meta profesional.

A todas y todos los trabajadores que participaron en el estudio, por permitirme llegar a sus espacios, por enseñarme que las habilidades y las aptitudes para trabajar se reflejan mas con el corazón que con el mismo cuerpo.

A todas las personas que de una u otra manera hicieron un aporte a la construcción teórica de este trabajo....y a quienes en un futuro consideren que en la Discapacidad se encuentra la posibilidad de crecer a través de otros.

## CONTENIDO

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>                                                | <b>9</b>  |
| <b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>                               | <b>11</b> |
| 1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....                                       | 12        |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN.....                                                   | 13        |
| <b>2. ESTADO DEL ARTE .....</b>                                          | <b>14</b> |
| <b>3. MARCO TEÓRICO .....</b>                                            | <b>18</b> |
| 3.1 DISCAPACIDAD.....                                                    | 18        |
| 3.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL .....                                        | 19        |
| 3.2.1 Dimensiones de la calidad de vida laboral.....                     | 23        |
| 3.2.2 Instrumentos utilizados para medir la calidad de vida laboral..... | 28        |
| <b>3.2.3 Dimensiones objetivas .....</b>                                 | <b>30</b> |
| <b>3.2.4 Dimensiones subjetivas .....</b>                                | <b>32</b> |
| 3.3 INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CVT-GOHISALO .....  | 34        |
| 3.4 MARCO CONTEXTUAL .....                                               | 35        |
| 3.5 MARCO LEGAL .....                                                    | 37        |
| <b>4. OBJETIVOS.....</b>                                                 | <b>42</b> |
| 4.1 OBJETIVO GENERAL .....                                               | 42        |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                                          | 42        |
| <b>5. HIPÓTESIS .....</b>                                                | <b>43</b> |
| <b>6. METODOLOGIA.....</b>                                               | <b>44</b> |
| 6.1 MODELO DE INVESTIGACIÓN.....                                         | 44        |
| 6.2 TIPO DE ESTUDIO .....                                                | 44        |
| 6.3 POBLACIÓN.....                                                       | 44        |
| <b>6.3.1 Criterios de inclusión .....</b>                                | <b>45</b> |
| 6.4 VARIABLES.....                                                       | 46        |

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| 6.5 RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN .....              | 49        |
| 6.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS .....                   | 49        |
| 6.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS .....                     | 51        |
| <b>7. RESULTADOS .....</b>                           | <b>52</b> |
| 8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA ..... | 52        |
| <b>8. DISCUSIÓN .....</b>                            | <b>71</b> |
| <b>9. CONCLUSIONES .....</b>                         | <b>77</b> |
| <b>10. RECOMENDACIONES.....</b>                      | <b>79</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                                   | <b>83</b> |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral .....                                             | 26 |
| Tabla 2. Legislación en el marco de la salud ocupacional .....                                                     | 37 |
| Tabla 3. Variables .....                                                                                           | 46 |
| Tabla 4. Características generales de la población estudiada .....                                                 | 52 |
| Tabla 5. Características laborales .....                                                                           | 54 |
| Tabla 6. Prevalencia (%) de soporte institucional según grupo de estudio .....                                     | 56 |
| Tabla 7. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de soporte institucional según grupo de estudio.....             | 57 |
| Tabla 8. Prevalencia (%) de seguridad en el trabajo según grupo de estudio.....                                    | 58 |
| Tabla 9. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de seguridad en el trabajo según grupo de estudio.....           | 60 |
| Tabla 10. Prevalencia (%) de integración al puesto de trabajo según grupo de estudio. ....                         | 61 |
| Tabla 11. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de integración al puesto de trabajo según grupo de estudio..... | 62 |
| Tabla 12. Prevalencia (%) de satisfacción por el trabajo según grupo de estudio.....                               | 63 |
| Tabla 13. Prevalencia (%) grado de satisfacción por el trabajo según grupo de estudio. ....                        | 64 |
| Tabla 14. Prevalencia (%) de bienestar logrado a través del trabajo según grupo de estudio.....                    | 65 |
| Tabla 15. Prevalencia (%) de satisfacción del bienestar logrado a través del trabajo según grupo de estudio.....   | 66 |
| Tabla 16. Prevalencia (%) desarrollo personal según grupo de estudio.....                                          | 67 |
| Tabla 17. Prevalencia (%) de satisfacción del desarrollo personal.....                                             | 68 |
| Tabla 18. Prevalencia (%) de administración del tiempo libre .....                                                 | 69 |
| Tabla 19. Prevalencia (%) de satisfacción de administración del tiempo libre.....                                  | 69 |
| Tabla 20. Unificación valores por dimensión en la población de estudio.....                                        | 70 |

## **LISTA DE ANEXOS**

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ANEXO 1. Encuesta para caracterización de la población .....                                | 84 |
| ANEXO 2. Cuestionario de percepción de calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO<br>..... | 87 |
| ANEXO 3. Consentimiento informado .....                                                     | 92 |

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la literatura son varias las definiciones que se hacen de la “calidad de vida laboral”; el primero fue acuñado por Louis Davis en 1970; por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas<sup>1</sup>.

En su evolución se ha conceptualizado como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo, donde dicho bienestar abarca dos dimensiones: La objetiva haciendo referencia a las condiciones laborales a desarrollar (ambientales, materiales, salariales, de estabilidad, de seguridad e higiene, de diseño de puestos etc.). La subjetiva relacionada con las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el clima organizacional, posibilidades de ascenso, etc.

La preocupación por la calidad de la vida en el trabajo (CVL) cobra un especial interés en la década de los años 70 en los EE.UU, donde alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida<sup>2</sup>.

A través de un estudio comparativo de corte transversal con base en la aplicación del cuestionario de medición de Calidad de Vida en el Trabajo CTV-GOHISALO a 39 trabajadores (18 en situación de discapacidad y 21 sin discapacidad) que se desempeñan en oficios de panadería, maquila y atención de taquillas, en 5 empresas de la ciudad de Cali, se logró determinar la percepción de la Calidad de Vida Laboral que tienen trabajadores en situación de discapacidad a partir de un análisis respecto a una población de trabajadores sin discapacidad, esto, frente a las dimensiones de soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre, teniendo como dato relevante que la calidad de vida laboral de las personas en situación de discapacidad corresponde a un 57.9%, determinada por un alto grado de satisfacción laboral con respecto a dimensión subjetiva de *“satisfacción por el trabajo”*, frente a las personas sin discapacidad con un 64.6%, donde su apreciación más alta estuvo en la dimensión subjetiva de *“bienestar logrado a través del trabajo”*.

Se complementó dichos registros con una encuesta la cual incluye datos sociodemográficos de la población con los cuales se pudo complementar el análisis.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de Calidad de Vida Laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global<sup>3</sup>.

En los últimos años Colombia ha estado enmarcado por políticas emergentes como respuesta inmediata a las necesidades e inseguridades del sector laboral en sus diferentes modalidades, que se trasladan inevitablemente a los trabajadores ya sea en situación de discapacidad o sin ella; generando malestar, insatisfacción y/o temor que inciden de manera directa, no sólo en el resultado de su trabajo, sino también de manera fundamental en los grados de satisfacción con sus entornos laborales y por ende en su calidad de vida laboral.

Así, las organizaciones se han adaptado a cambios, altamente positivos para ambas partes organización-trabajador, estableciendo programas de bienestar y seguridad que se traduce en “Calidad de Vida Laboral”. No obstante, hay resistencia a estos cambios de paradigmas; muchas organizaciones no lo conciben como una inversión mediante la cual se ve incrementada la productividad en el trabajo o como un elemento para el trabajador que incentive su labor.

En el marco de la situación laboral específicamente de la persona en Situación de Discapacidad (PSD), el concepto de calidad de vida laboral es relativamente nuevo y se han encontrado pocas investigaciones que lo hayan analizado como tal; algunas excepciones lo constituyen los trabajos de (Flores y cols, 2006-2009). Al igual que ha ocurrido con el concepto de calidad de vida, la calidad de vida laboral en las PSD se compone de los mismos factores e indicadores que son relevantes para la población en general<sup>4</sup>. Resultaría conveniente desarrollar investigaciones cuyo objetivo sea contrastar la situación laboral de las PSD que se encuentran laborando con la de personas sin discapacidad, lo cual permitiría resaltar las limitantes que poseen los unos frente a los otros<sup>5</sup>.

Otros estudios han demostrado que el indicador más analizado ha sido el de *satisfacción laboral*; en ellos sugieren marcar líneas de trabajo, comparando los niveles de satisfacción entre trabajadores que realizan diferentes actividades, (como jardinería, hostelería o lavandería) y poder comparar la satisfacción de trabajadores con y sin discapacidad en las mismas tareas y en empresas ordinarias<sup>6</sup>.

En termino de condiciones laborales y teniendo en cuenta los datos de la OIT (2007) lo que se conoce es que para la población en situación de discapacidad se estima mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad; con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa o nula seguridad social, excluidos del mercado laboral o subempleado; situaciones que se reflejan en su calidad de vida y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos; pese a ello éstas personas son consideradas como sujetos de derecho y casi la mayoría de los gobiernos cuentan con una normatividad que las protegen<sup>7</sup>.

Según los datos de la *Encuesta Mundial de Salud 2011* indica que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo

Pese a las consideraciones que se han tenido en materia laboral mediante los procesos de inclusión laboral y la implementación de normatividad para las personas en situación de discapacidad, se identifica una brecha de análisis y reflexión enfocada en la percepción de la calidad de vida laboral que ésta población tiene con respecto a la población sin discapacidad, desde el ejercicio de oficios similares en pandearía, maquila y atención en taquillas.

Considerando lo mencionado, para abordar esta investigación se partió de la siguiente pregunta:

### **1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo es la percepción de calidad de vida laboral que tienen las personas en situación de discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad?

## 1.2 JUSTIFICACIÓN

La Calidad de Vida Laboral comprende todos los esfuerzos por el bienestar de los trabajadores y su entorno, enfatizando en la participación, toma de decisiones, asignación de responsabilidades, garantías laborales hasta la acomodación de espacios para sus oficios. Por lo tanto las empresas deberán asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores que les permita percibir un entornolaboral saludable, bajo los principios de igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades.

A nivel social es importante resaltar que las PSD, han sido reconocidas como grupos de población vulnerable, y Colombia según la Ley 82 de 1988 en su ratificación de Convenios de la OIT, hace evidente la necesidad de reconocer las carencias en materia de rehabilitación y derechos humanos y afirma que es indispensable desarrollar investigaciones donde se contribuya a responder a las necesidades de estas personas<sup>6</sup>.

Un elemento fundamental para la integración social de las personas en situación de discapacidad ha sido la inclusión laboral; desde allí se observa que quienes participan en el mercado del trabajo en diferentes oficios fortalecen los procesos de producción generando modelos de interacción social con las personas sin discapacidad.

Con esta investigación se realizó un acercamiento para determinar la calidad de vida laboral a partir de la calificación de la percepción de las PSD en el ejercicio de oficios de panadería, maquila y atención en taquillas, con respecto a la calificación de la percepción que tienen trabajadores sin discapacidad en los mismos oficios.

Para ello el punto de partida fue la mirada de los propios participantes con la aplicación del instrumento de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO, tanto para la población en situación de discapacidad como para las personas sin discapacidad. Con la información obtenida se hizo un aporte teórico que permitió generar propuestas de investigación, hacer extensiva la información a la academia para adelantar procesos de intervención y participación del salubrista ocupacional en la planificación y elaboración de proyectos que respalden la condición laboral de las PSD en los contextos laborales; al sector empresarial como evidencia para la inversión de recursos que promuevan la capacitación de su personal con y sin discapacidad, ajustes de puestos de trabajo y la vinculación del área de salud ocupacional permanente como facilitador de los procesos de inclusión laboral a todo nivel.

## 2. ESTADO DEL ARTE

Para abordar la investigación se ha realizado una revisión metódica de investigaciones realizadas sobre el tema:

| Título                                                                                                                             | Aporte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Referencia                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Calidad de vida en el trabajo</b>                                                                                               | Esta investigación aporta la mirada de los trabajadores sobre un conjunto de factores que hacen a la calidad de vida en el trabajo y termina con una recomendación general: la necesidad de plantearse como país una agenda para su mejoramiento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Espinosa, M. Calidad de vida en el trabajo Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuaderno 16. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Disponible en: <a href="http://www.dt.gob.cl">http://www.dt.gob.cl</a> Consultado 16 de Noviembre 2010 <sup>8</sup> |
| <b>Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México 2010</b>                                                | Determinar el grado de satisfacción con la calidad de vida laboral en trabajadores del sector salud.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Moreno A, Aranda C, Preciado M, Valencia S, 2011. Ciencia y Trabajo. Ene-Mar; 13 [39]: 11-16. <sup>9</sup>                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Valoración de la calidad de vida laboral por parte del trabajador con discapacidad</b>                                          | El presente estudio pone de manifiesto que la calidad de vida laboral engloba numerosos aspectos relacionados con el trabajo. Así, según las respuestas ofrecidas por los participantes, tanto los aspectos más globales o macro como los más micro, tienen un peso a la hora de entender el concepto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Jenaro C, Flores N, González F, Gil V, Cruz M, Comunicación e Ciudadanía, 1-9 <sup>10</sup>                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Aplicación del paradigma de calidad de vida a la intervención con personas con discapacidad desde una perspectiva integral.</b> | El Programa de investigación del grupo de excelencia durante los años 2009-2011 se planteó integrando líneas de estudio confluyentes, lideradas por los diferentes componentes del GR 197, centradas en evaluar y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. El núcleo principal de partida de los distintos subproyectos fue el modelo de calidad de vida propuesto por Schalock y Verdugo, el cual cuenta con una gran aceptación y difusión en el ámbito científico, así como con importantes desarrollos en los centros, programas y organizaciones que apoyan e intervienen en el mundo de la discapacidad. | Verdugo M, Canal R, Jenaro C. Badia M, León A. Investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigación de Excelencia de la Junta de Castilla y León "GR197"(2009-2011) <sup>11</sup>                                                                                                                      |
| Título                                                                                                                             | Aporte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Referencia                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento</b> | <p>La investigación tiene por objeto elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa. Concluyo que las escalas de calidad de vida laboral, están validadas para esta muestra y pueden ser utilizadas para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas y de instituciones estatales y con ello ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos.</p>                                                                                                                                                                                                 | <p>CH M, Ayres K, Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile., Horizontes Empresariales 1-28<sup>12</sup></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve</b>                                                                                                                        | <p>Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual. Se concluye, igualmente, que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos.</p> | <p>De Jesús A, Girón I, García G, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, <i>Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas</i>   22 (2009.2)<sup>13</sup>.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional</b>                                                                                                                                | <p>Se identifican mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>“Revista Virtual Universidad Católica del Norte”. No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso:[<a href="http://revistavirtual.ucn.edu.co/">http://revistavirtual.ucn.edu.co/</a>], ISSN 0124-5821 - Indexada Pubindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO InformationServices, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación</p> <p>Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]<sup>14</sup></p> |

| Título                                                                                                                        | Aporte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Referencia                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad</b>                                                | Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también perciben riesgos psicosociales en sus trabajos (estrés, <i>burnout</i> ) y que los recursos (apoyo social) ayudan a mejorar su bienestar en el trabajo. Finalmente, se proponen diferentes estrategias de intervención individuales y organizacionales para potenciar la salud y la calidad de vida laborales.                                                                   | Flores N, Jenaro, González F-Gil P. García, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca, EKAINA, p 47-66, junio 2010 <sup>15</sup> |
| <b>Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo: visión de conjunto y tendencias futuras</b>                             | En el presente artículo se ofrece una definición funcional de la gestión de la discapacidad. Se examinan la colaboración de los trabajadores con la empresa y la utilización de servicios interdisciplinarios, que muchos consideran imprescindibles para la ejecución de unos programas óptimos de gestión de la discapacidad en la industria, inspirados en la promoción de la dignidad y el respeto entre los discapacitados y los profesionales prestadores de servicios. | Donald E. Shrey, Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cap 17. <sup>16</sup>                                                                                         |
| <b>Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales</b>                                             | Entrega orientaciones al mundo académico sobre una forma diferente de medir la calidad de vida laboral, a partir de las tasas de cotización que pagan las empresas. En cuando al mundo profesional, permite que las empresas conozcan que la CVL es una variable especialmente relevante para la determinación de los resultados empresariales, porque este concepto se relaciona e influye en los resultados que las organizaciones alcanzan.                                | Huertas P, y cols, Revista de Ciencias Sociales (RCS), Vol. XVII No. 4 Octubre-diciembre 2011, pp 658-676 <sup>17</sup>                                                         |
| <b>Relación entre la modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve</b> | Sugiere contrastar la situación laboral de las PSD que se encuentran laborando con la de los individuos sin discapacidad, lo cual permitir resaltar las limitaciones y o que obstáculos que poseen los unos frente a los otros.                                                                                                                                                                                                                                               | De Jesús A, Girón I, Trabajo de Grado, Universidad Andrés Bello, Caracas, Noviembre 2008 <sup>5</sup>                                                                           |

| Título                                                                                                                    | Aporte                                                                | Referencia                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elaboraron un instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT) en población mexicana, llamado CVT- GOHISALO. | Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. | González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Manual para su aplicación e interpretación. IISO Instituto de Investigación en Salud Ocupacional México: Ediciones de la Noche; 2009 <sup>18</sup> |

### 3. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación se tomaron fundamentos teóricos que permitieron relacionar los elementos que aporta la población de estudio con su eje temático: La Calidad de Vida Laboral.

#### 3.1 DISCAPACIDAD

Actualmente se está en un proceso de transición, en el que la atención de las personas con discapacidad debe dejar de ser un tema de atención médica únicamente y obedecer a una perspectiva de derechos humanos, con el fin de lograr de su plena inclusión en todos los ámbitos de la sociedad<sup>19</sup>.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define la **Discapacidad** no como un concepto rígido de “discapacidad”, sino que adopta un enfoque dinámico que permite adaptaciones a lo largo del tiempo y en diversos entornos socioeconómicos, la define como un: “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”<sup>18</sup>.

La nueva metodología para entender y medir la discapacidad la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), no proporciona una definición específica de discapacidad, tal como se ha entendido hasta ahora. Con base en la CIF, la discapacidad es un término que engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, refiriéndose a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese mismo individuo (factores personales y ambientales)<sup>19</sup>.

En el caso de la discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Por ello se dividen en:

a) Motrices:

- Sin afectación cerebral: Secuelas de la poliomielitis, Espina bífida, lesión medular, miopatías, escoliosis, malformaciones congénitas, otras discapacidades motrices.
- Con afectación cerebral: parálisis cerebral, accidente cerebro-vascular.

b) Enfermedad: asma infantil, epilepsia, dolor crónico, enfermedad renal, discapacidad por enfermedad crónica.

c) Mixtas: plurideficiencias, secuelas por hospitalización.

La discapacidad vista desde el contexto laboral es analizada desde diferentes enfoques como la OIT; la cual profundiza en temas de su resorte como: la discapacidad y el mundo del trabajo. Según esta organización, en la actualidad hay en el mundo unas 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo<sup>20</sup>.

De acuerdo con datos e información de la OIT, existe población discapacitada que puede y quiere trabajar, cerca del 80%, sin embargo éstas son rechazadas ya que los empresarios e industriales consideran que las PSD no están preparadas para trabajar y por estas razones no les dan la oportunidad para mostrar que eso no es cierto. A esto situación se debe agregar que la población discapacitada no ha tenido acceso a la educación y a la formación profesional, aspectos que califican la mano de obra haciéndola mucho más productiva. Esto solo para nombrar muchos de los obstáculos que tiene las PSD para trabajar<sup>20</sup>.

### **3.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La historia de la humanidad ha estado influida por circunstancias específicas que marcan la diferencia entre un periodo y otro. Durante el siglo XXI el fenómeno de la globalización se ha desarrollado trayendo consigo marcadas consecuencias a nivel económico, social, político, cultural y tecnológico, los cuales han dado lugar a un mundo más tecnificado, mercantilista y competitivo. Es este el contexto actual donde el ser humano y las instituciones han tenido que adoptar diversas estrategias para abordar dicho fenómeno, intentado alcanzar permanentemente una adaptación a las condiciones cambiantes del mercado<sup>21</sup>.

La calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar<sup>8</sup> la calidad de vida laboral

“da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)”. Dadas las condiciones la calidad de vida laboral refiere a un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos con el propósito de obtener un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado<sup>8</sup>.

Según Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo; por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de experiencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional. Es así como la calidad de vida en el trabajo representa un elemento constitutivo para toda institución, en la medida en que existe una adecuada relación entre la satisfacción de los trabajadores con las labores realizadas, de esta forma su calidad de vida será superior (Peiró & Prieto, 1996). Ahora bien, la valoración de la calidad de vida laboral que se ofrece al interior de una institución, está sujeta a los trabajadores de la misma, quienes son los que determinan a partir de sus propias experiencias, la calidad de ese estado<sup>8</sup>.

En la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (Bernardo, 2009). Peiró y Prieto (1996) <sup>21</sup>afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección. Según Blanch (2008b) este desarrollo del entorno organizacional es creado como un marco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo organizacional, es decir, el establecimiento del paradigma empresarial en instituciones que ofrecen servicios de carácter social. Su referencia es sustentada por las mudanzas del contexto socioeconómico, esto es, por el incremento de beneficios, por la generación constante de la productividad y por la mercantilización de todos los servicios de naturaleza social del mercado.

Estas actuales formas de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su fuerte demanda socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del

trabajo y de la actividad laboral (Antunes, 1995, 2005; Antunes& Alves, 2004; Bauman, 1999, 2006; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b)<sup>21</sup>.

Las instituciones han aumentado las cargas laborales de sus trabajadores, modificando sus relaciones contractuales como estrategias para mantenerse dentro del mercado actual (Blanch, 2008b). Asimismo, es preciso señalar los planteamientos de Peiró y Prieto (1996) quienes estiman que hay una transición de la sociedad del empleo hacia la sociedad del subempleo, o de la sociedad del salario a la sociedad del subsalario. Trillo (2009)<sup>21</sup> afirma que anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de tipo indefinido, la jornada a tiempo completo, la subordinación del sujeto, la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; reconfigurándose a otra caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables. Estos son algunos de los aspectos que han dado lugar a la precariedad del mercado de trabajo, puesto que no refieren a beneficiar las condiciones objetivas del mismo, por el contrario las menoscaban, logrando un detrimento que genera, entre otras consecuencias, inestabilidad contractual y baja remuneración por el trabajo realizado, afectando indistintamente a trabajadores en diversas condiciones (Blanch, 2008b; Martins, 2006; Recio, 1997).

Blanch (2003) define el subempleo como una situación donde la persona desempeña una función laboral de nivel inferior al de su categoría profesional socialmente reconocida; y/o bien en un régimen de dedicación (media jornada, contrato temporal) de menor duración que la deseada; y/o bajo unas condiciones contractuales de menor calidad que la que caracteriza la norma socialmente establecida; y/o a cambio de un salario inferior a la calidad de su trabajo y al que podría percibir en circunstancias normales del mercado laboral. Todos y cada uno de los elementos del trabajo representan aspectos constitutivos en la satisfacción del trabajador. Es por esto que se deben considerar los procesos de remuneración y contratación como factores fundamentales que influyen directamente en la calidad de vida laboral.

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

Así mismo puede definirse como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.<sup>22</sup>

De esto se desprende que el concepto de calidad de vida es multidimensional, pudiendo agruparse las dimensiones que lo componen en dos grandes bloques: los aspectos de la CVL que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. La calidad de vida laboral es el principio rector de toda la política laboral en el socialismo, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza<sup>23</sup>.

- Su calidad de vida es superior.
- Su eficacia y eficiencia mayor.
- La fluctuación laboral disminuye.
- Se eleva la autoestima.
- Es más elevado el sentido de pertenencia y de dueño de los bienes del estado.
- Propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales.
- Se aprecia y sustenta con mayor firmeza los ideales socialistas.

Elementos fundamentales para un alto nivel de calidad de vida laboral, posibilidad real que tenga el individuo de ejecutar un trabajo en correspondencia con la capacidad y vocación que posee y donde la riqueza de contenido este presente:

- Contenido de elementos intelectuales.
- Necesidad de desarrollar iniciativas y creatividad.
- Autonomía.
- Variabilidad de situaciones.
- Dificultad, etc.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España de 1998, define el concepto de calidad de vida en el trabajo en los siguientes términos:

*«Las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, con los responsables jerárquicos, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales circunstancias según el grupo de referencia con el que el trabajador se compara. El conjunto de circunstancias laborales confluyen para determinar diferentes niveles de satisfacción que hacen que los ocupados consultados se posicionen en*

*una situación de bienestar o malestar respecto a su actividad productiva cotidiana»<sup>8</sup>.*

Dicho en términos simples es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial. También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Según González, R. Salazar, J y Colaboradores la **Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)** es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: Soporte Institucional, Seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre<sup>18</sup>.

### **3.2.1 Dimensiones de la calidad de vida laboral.**

Según Louffat, (2005) la calidad de vida del trabajador es un tema que aumenta en importancia en la gestión del potencial humano dentro del desarrollo económico de las empresas, porque si estas manejan este tema con seriedad y responsabilidad, no solo implica ofrecer una idea de altruismo y buena voluntad paternalista, que les dé una imagen y reputación corporativa ante la sociedad, sino que también puede significar “retornos de inversión” efectivos y concretos que generan valor.

Las empresas que desarrollan la búsqueda constante de la calidad de vida de sus trabajadores constituyen una ventaja competitiva ante otras, porque desarrollan sentido de pertenencia, potencial productivo, actitud proactiva etc. que los convierten en trabajadores competentes y que gozan de buena salud, lo cual implica menos gastos por pérdidas en proceso, enfermedades y accidentes de trabajo, esto permite fomentar una cultura de bienestar que se basa en la armonía sinérgica y equilibrada tanto de las empresas como de los trabajadores que desean progresos comunes, que beneficien a todos. Pero para que esto suceda es necesario que los empresarios implementen programas de recursos humanos que permitan que el desarrollo de las personas en cuatro dimensiones fundamentales que son:

- a) **La dimensión espiritual**, referida a la compatibilidad entre los valores y principios de vida del trabajador y los de la empresa.
- a) **La dimensión emocional**, referida a la capacidad de generar una identidad en el comportamiento organizacional de individuos y grupos humanos dentro de la empresa.
- b) **La dimensión racional**, referida a la posibilidad de desarrollar en el trabajador su potencial actual y futuro de competencias, en áreas que se requiera pericia, destreza, habilidad, experiencia, práctica, lo cual fomenta el desarrollo y crecimiento del individuo dentro de la empresa.
- c) **La dimensión fisiológica**, referida a la monitoria permanente del equilibrio en la salud del organismo de sus trabajadores<sup>24</sup>.

Almudena y Esteban (2002) realizaron un estudio analítico crítico, el cual consistía en revisar minuciosamente los trabajos e investigaciones sobre la delimitación conceptual y del panorama metodológico de la calidad de vida laboral. Al analizar este tema tuvieron en cuenta las dos grandes perspectivas teórico-metodológicas, que son: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Según Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996), pero ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, por lo cual consideran tomar dos bloques que dependen de la valoración objetiva o subjetiva de la CVL, desde el punto de vista del trabajador se destacan variables como las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos.

Desde la organización las variables se enfocan a la participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización.

Como la calidad de vida laboral tiene una naturaleza multidimensional, las variables pueden estar relacionadas. Teniendo en cuenta estas definiciones y las investigaciones analizadas por Almudena y Esteban elaboraron un listado de indicadores más frecuentes, que de acuerdo a unas categorías involucran las dimensiones en que se puede evaluar la calidad de vida laboral.

En la siguiente tabla se integran las dimensiones y variables, mediante unos indicadores.

Tabla 1. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Indicadores individuales</b>  | Satisfacción Laboral<br>-Expectativas. Motivación<br>-Actitudes y valores hacia el trabajo<br>-Implicación, compromiso, centralidad del trabajo<br>-Calidad de Vida laboral percibida                                                                         |
| <b>Medio ambiente de trabajo</b> | Condiciones de Trabajo<br>-Diseño Ergonómico<br>-Seguridad e Higiene<br>-Nuevas tecnologías<br>-Análisis de puestos<br>-Características y contenidos del trabajo                                                                                              |
| <b>Organización</b>              | -Organización del trabajo efectividad y productividad<br>-Organigrama, estructura y funcionamiento<br>-Cultura y cambio organizacional<br>-Participación en toma de decisiones<br>- Factores Psicosociales<br>-Aspectos sociales, comunicación, clima laboral |
| <b>Entorno social-laboral</b>    | -Calidad de vida y bienestar de los trabajadores<br>-Condiciones de vida, prejubilación y estilos de vida<br>-Variable socio demográficas<br>-Factores socioeconómicos: políticas de empleo.<br>Seguridad y estabilidad laboral                               |

La categoría **indicadores individuales** se recogen aquellos trabajos interesados en la evaluación de la CVL percibida por el trabajador, es decir, cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través de variables del tipo: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty et al., 1991; Norman et al., 1995; Watson, 1993; Reimel, 1994; Diego et al., 2001; entre otros).

La categoría **medio ambiente de trabajo** tiene en cuenta variables basadas en las condiciones, tales como: seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery, 1976; Díaz et al., 1993; Prieto, 1994; Hill et al., 1998; entre otros); diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort, etc. (Ondrack et Evans, 1987; Gupta et al., 1993; Ripoll et al., 1993; por ejemplo).

La categoría denominada **organización**, se evalúan distintos aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales, por ejemplo: organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks, 1986; Barnett y Gareis, 2000);

estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacionales, participación y toma de decisiones (Schein, 1986; Sánchez, 1993; Beckett, 1998; Fernández-Ríos et al., 2001); factores psicosociales (Blanco, 1985; Gupta y Khandelwal, 1988; Petterson, 1998); aspectos sociales, comunicación, clima laboral (Jackofsky y Slocum, 1989; Gallego et al., 1993; Langarica, 1995; Sánchez, 2000), trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987; Zink y Ackermann, 1990; Gracia, F.J. et al., 2000); entre otros.

La última de las categorías **entorno socio laboral** agrupa aquellos indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno socio-laboral. Variables del tipo: calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory, 1978; Casas, 1999; Bennett y Lehman, 2000); condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, estatus socio-demográfico (Eden et al., 1999; Requena, 2000); factores socio-económicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby, 1984; ElizuryShye, 1991; Fields y Thacker, 1992; Botella y Blanch, 1993), entre otros.

No existe un único método para evaluar la CVL, pero se destacan las herramientas e instrumentos de evaluación basados en medidas objetivas los más utilizados son: los repertorios de evaluación, los listados, los perfiles y los check-list. En cuanto a las técnicas de corte subjetivo que facilitan medidas cualitativas destacamos: la observación, la entrevista, las encuestas y las macro encuestas, el grupo de discusión, el cuestionario y las escalas de satisfacción laboral, las claves para abordar el estudio de un fenómeno tan complejo y plural como la calidad de vida laboral lleva implícito que es reconocer las dificultades que se pueden presentar al analizar su naturaleza multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integradora) e histórica (contextualizada)<sup>16</sup>.

La PSD en el ámbito laboral O'Reilly (2007), la describe como “toda aquella persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”, también enfatiza que las pruebas y los criterios de selección deberían centrarse en las calificaciones, conocimientos y competencias específicos que se consideren esenciales para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo disponible (capacidades) y no en la discapacidad de la persona<sup>25</sup>.

En el campo de la discapacidad, el concepto de calidad de vida laboral es relativamente nuevo y existen muy pocas investigaciones que lo hayan analizado como tal (Flores, 2008; Jenaro y Flores, 2006). Al igual que ha ocurrido con el concepto de calidad de vida (Goode, 1990; Schalock y Verdugo, 2002), la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad se compone de los mismos

factores e indicadores que son relevantes para la población en general. Así, de acuerdo con Goode (1989), la CVL acentúa la participación de los empleados en la solución de problemas y toma de decisiones referentes a su trabajo y estos valores son también aplicables al trabajador con discapacidad. Dicho de otro modo, si queremos incrementar la calidad de vida laboral de estas personas debemos empezar por implicarlos en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, así como en la valoración de sus condiciones laborales (Jenaro y Flores, 2006; Jenaro, Flores, Caballo, Arias y De Elena, 2006; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010).

Así que para potenciar la calidad de vida laboral se debe además actuar en los indicadores individuales, asegurando la existencia de un ajuste entre el trabajador y el trabajo tanto en lo que se refiere a los valores, necesidades, aptitudes, actitudes (Chiocchio y Frigon, 2006; Dawis y Lofquist, 1984), como también en las variables objetivas o del entorno de trabajo (p.e. aspectos ergonómicos, características del puesto de trabajo, condiciones laborales, etc.).

### 3.2.2 Instrumentos utilizados para medir la calidad de vida laboral

Existen diversos cuestionarios y/o escalas para medir la calidad de vida laboral o las condiciones del trabajo que determinan aquellos factores que hacen que un trabajador desempeñe una óptima labor en un contexto agradable y placentero o su efecto contrario; entre estos se encuentran:

Escala general de satisfacción laboral, Métodos de Evaluación de condiciones de trabajo y Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Percibida CVP-35, entre otros.

*Escala General de Satisfacción Laboral* La Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Esta escala se caracteriza porque operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo, fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencias de su formación.

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto complementada y de ser aplicada colectivamente<sup>31</sup>. De igual manera, existen diversos métodos que permiten evaluar las condiciones de un trabajo, entre éstos según la Norma Técnica de Prevención NTP-451, se encuentran: Método **LEST**, Método Los perfiles de puestos (**RENAULT**), Método **FAGOR**, Método **Ergonomic Workplace Analysis** y Método **ANACT**, los cuales permiten analizar las condiciones de trabajo de un puesto de trabajo determinado. Todos estos métodos tienen en común ser de **aplicación externa**, es decir, se

trata de métodos en los que, aunque el trabajador puede participar más o menos en la obtención de los resultados, no es el que aplica el método. Se destaca que el método LEST, a pesar de ser un método antiguo, se continúa aplicando y utilizando para la evaluación de las condiciones de trabajo y, en cualquier caso, es un referente en el que se basan muchos de los otros métodos desarrollados. Todos los métodos expuestos anteriormente tienen su utilidad y son apropiados para determinados tipos de puestos de trabajo<sup>26</sup>.

También, se conoce el cuestionario de *Calidad de Vida Profesional CVP-35* como uno de los más utilizados para la medición de la Calidad de Vida en el trabajo, este cuestionario consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10). Valora 3 dimensiones: Apoyo directivo (AD), Cargas en el trabajo (CT) y Motivación Intrínseca (MI). Además consta de 2 ítems que valoran la Calidad de Vida Profesional percibida y la Capacidad para desconectar tras la jornada de trabajo.

Las Cargas en el trabajo se valoran mediante 11 ítems referentes a la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo. El Apoyo directivo se valora mediante 12 ítems y por último la motivación Intrínseca se valora mediante 10 ítems. Las sub-escalas de cada dimensión presentan una consistencia interna alta ( $\alpha$  de Cronbach entre 0.75 y 0.86).

En Colombia, se diseñó, se construyó y se validó un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem; fue construido a partir del modelo de calidad de vida laboral planteado por Walton (1975). Está conformado por 39 ítems que evalúan la CVLP a través de 8 dimensiones: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral y relevancia social del trabajo, presenta un índice de confiabilidad de 0.97<sup>27</sup>.

Para efectos de esta investigación se referencia el instrumento de medición de la **Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO**, su construcción se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT que se propone más adelante. Para Iñaki de Miguel, la expresión de CV laboral hay que tomarla como una especificación de la idea más general de CV, pero es preciso alcanzar una mayor comprensión de la repercusión de las dimensiones y procesos que definen a las organizaciones

sobre la conducta de sus miembros, sus actitudes y expectativas, su eficacia o su compromiso, entre otros aspectos relevantes (de la Rosa et al. 2001).

La siguiente es la definición empleada para la construcción del instrumento utilizado para este trabajo: La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (González 2007) descritas a continuación<sup>31</sup>

### **3.2.3 Dimensiones objetivas.**

**Soporte institucional para el trabajo.** Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.

*Procesos de trabajo:* Actividades o tareas que se deben de realizar con motivo del puesto de trabajo (definición de los procesos de trabajo y evaluación de los mismos).

*Supervisión laboral:* Conjunto de actividades que se realizan por los superiores jerárquicos para la verificación del cumplimiento de las actividades laborales por parte del trabajador, se evalúa el uso de los resultados de la supervisión como retroalimentación y la satisfacción por la supervisión laboral.

*Apoyo de los superiores para la realización del trabajo:* Condiciones brindadas en el lugar de trabajo dadas por la actitud de los superiores jerárquicos, que brindan sostén al trabajador para desempeñar y continuar sus actividades laborales y que inciden en su desempeño. Se evalúa la satisfacción del trato con los superiores, el interés de los superiores en el trabajador, el reconocimiento de los superiores hacia el trabajador y su apoyo en la resolución de problemas.

*Evaluación del trabajo:* Juicio de valor que los compañeros y superiores hacen del trabajo realizado por el trabajador.

*Oportunidades de promoción:* Posibilidad de cambiar de puesto de trabajo a un empleado para mejorar sus condiciones en base a su desempeño.

*Autonomía:* Condición de independencia que goza el trabajador con respecto a su empleo, en donde cuenta con la libertad de opinión sin temor a represalias<sup>18</sup>.

**Seguridad en el trabajo:** Se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.

*Procedimientos de trabajo:* Sinónimo de procesos de trabajo, es decir las actividades o tareas que se deben de realizar con motivo del puesto de trabajo.

*Salario:* Retribución económica que el trabajador recibe a propósito o como resultado de su actividad laboral, se medirán la satisfacción del trabajador y la suficiencia del mismo.

*Insumos para el trabajo:* Elementos o materiales que el trabajador requiere para llevar a cabo sus actividades laborales. Se medirán su suficiencia en cantidad y calidad.

*Derechos contractuales de los trabajadores:* Conjunto de elementos que se consideran inherentes a la actividad laboral como la seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, movimientos de escalafón y protección a la salud.

*Capacitación para el trabajo:* Conjunto de acciones que se realizan para el incremento de la aptitud y habilidad para el trabajo en el trabajador, incluye las oportunidades de actualización, acceso a la capacitación y satisfacción por la misma

**Integración al puesto de trabajo:** Utilizado en mediciones como la del proyecto DFID (Red de Desarrollo, 2002) de Colombia y la Encuesta Nacional de España. Los autores de GOHISALO definen ésta dimensión como la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

*Pertinencia:* Relación que debe existir de manera lógica, como propia de la relación laboral, como vienen siendo la relación del puesto de trabajo con la preparación académica y el respeto de los derechos laborales.

*Motivación:* Fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo persiguiendo el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo y poniendo de manifiesto el interés por la actividad laboral y su disposición para el trabajo.

*Ambiente de trabajo:* Circunstancias que rodean al trabajador en su lugar de trabajo relacionándose principalmente con su convivencia con el resto de trabajadores. Incluye la evaluación del trato con sus compañeros, la manera en que se resuelven los conflictos, el apoyo que recibe de sus compañeros y de sus subordinados.

### **3.2.4 Dimensiones subjetivas**

**Satisfacción por el trabajo:** Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones):

*Dedicación al trabajo:* Exclusividad que se le confiere al trabajo en cuanto a la forma de contratación, duración de la jornada laboral, turnos y cantidad de tareas a realizar durante la misma.

*Orgullo por la institución:* Estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la institución.

*Participación en el trabajo:* Grado en que el trabajador siente que forma parte de su actividad laboral, que se pone de manifiesto mediante su satisfacción por las funciones desempeñadas y tareas realizadas.

*Autonomía:* Condición de independencia que goza el trabajador con respecto a su empleo, en ésta dimensión es evaluada por el uso de habilidades y potencialidades propias y la creatividad en el trabajo.

*Reconocimiento por el trabajo:* Implica la aceptación de los juicios de valor que otras personas hacen con respecto a la actividad del trabajador y es evaluada mediante la satisfacción por ese reconocimiento.

*Autovaloración:* Implica el acto de emitir juicios de valor con respecto al propio desempeño laboral.

**Bienestar logrado a través del trabajo:** Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.

*Identificación con la institución:* Estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la institución, en este caso se evalúa a través de la identificación con los objetivos institucionales y la contribución con la imagen institucional.

*Beneficios del trabajo del ocupado para otros:* Relacionada esta subdimensión con la importancia que el trabajo confiere a otras personas, se mide a través de la percepción del trabajador de dichos beneficios.

*Satisfacción por la vivienda:* Conjunto de propiedades, logradas a través del trabajo, que caractericen la vivienda del trabajador.

Para su medición se considerarán la calidad de los servicios básicos y sus características desde la perspectiva del trabajador.

*Evaluación de la salud general:* Según Espinosa et. al., 2002 y Nussbaum et. al., 1993 es el dominio que el individuo tiene de su condición física, mental y social lograda a través del trabajo y desde su propia perspectiva. Se evaluará la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales con que cuenta el trabajador, desde su perspectiva, para el desempeño de sus actividades diarias, laborales y no laborales<sup>8</sup>.

*Evaluación de la nutrición:* Se evaluará la percepción del trabajador con respecto a la accesibilidad a alimentos, así como de la suficiencia, en calidad y cantidad, de su dieta diaria.

**Desarrollo personal:** Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones:

*Logros:* Percepción de haber alcanzado lo deseado o de haber obtenido ganancia con respecto a la situación laboral previa e incluye indicadores relacionados con objetivos institucionales, aspectos personales, reconocimiento social y tipo de vivienda.

*Expectativas de mejora:* Percepción de posibilidades de crecimiento en relación a la situación laboral actual (situación que se espera) con beneficios tangibles para el trabajador. Se medirá a través de la proyección que haga de su nivel de vida y de sus potencialidades personales.

*Seguridad personal:* Estado de ánimo en que el trabajador adquiere la sensación de estar libre de riesgos gracias a su actividad laboral. Se medirá sobre la percepción de seguridad para enfrentar adversidades y la conservación de la integridad de capacidades.

**Administración del tiempo libre:** Las actividades relacionadas con el tiempo libre, han sido utilizadas solamente para medir la CV en general, sin embargo en el instrumento utilizado por la DFID de Colombia (Red de Desarrollo 2002) se habla del logro de estándares sociales aceptables para vivir, desde la perspectiva del trabajador y del balance entre trabajo y vida. Espinosa et. al., 2002 considera importante evaluar la protección individual y de salud así como el esparcimiento familiar. Por tanto se definió como la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales<sup>8</sup>. Se incluyen las siguientes subdimensiones:

*Planificación del tiempo libre:* Forma en el trabajador programa su tiempo libre, se evaluarán la necesidad de llevar trabajo a casa y el cumplimiento de las actividades programadas.

*Equilibrio entre trabajo y vida familiar:* Igualdad de condiciones desde la perspectiva del trabajador entre su situación laboral y el disfrute de la vida en relación con su círculo familiar. La evaluación se hará a través de tres indicadores, convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados familiares.

### **3.3 INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CVT-GOHISALO**

En poblaciones muy numerosas, los autores sugieren la aplicación del instrumento mediante el cálculo de una muestra probabilística. Los ítems que constituyen el cuestionario, se encuentran organizados en el formato de acuerdo a su tipo de respuesta, sin importar la dimensión a la cual pertenezca el ítem; el instrumento está conformado de forma secuencial se encuentran colocados 24 ítems que se contestan en términos de *satisfacción*, posteriormente 38 que se contestan en términos de *cantidad*, después 10 que deben ser contestados en relación a *estar o no de acuerdo* y finalmente se encuentran 2 ítems que se contestan en términos de *grado de compromiso*. Aunque la forma de cuestionamiento es diferente, la escala usada para todos los ítems se maneja de forma uniforme, dándose la opción de contestar espontáneamente en escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 cada uno; donde 0 significa *nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso*, 1 a *poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso*, 2 a *regularmente satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido* y 4, corresponde a *máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso*.

Se deberá realizar la encuesta de manera administrada, (No vía telefónica, correo) por medio de encuestadores que conozcan el instrumento, para obtener una mayor uniformidad en la forma de aplicación, para resolver dudas y evitar

sesgos en la investigación. Cuenta con una hoja separada para anotar las respuestas, ya sea que se decida realizar su captura manual o en lector óptico. Indicar a la persona entrevistada que señale su opción de respuesta en el número que corresponda a la misma<sup>18</sup>.

### **3.4 MARCO CONTEXTUAL**

En la ciudad de Cali, se encuentran ubicadas un grupo de empresas que dentro de sus proyectos productivos han facilitado la vinculación de PSD; sus objetivos están enmarcados en el reconocimiento de que las PSD como empleados productivos y confiables son capaces de aportar beneficios a su organización, considerándolas además como una fuerza de trabajo importante.

Entre ellas: Panadería Manantial de Vida, Expreso Palmira, La Gran Alternativa, Panadería KUTY, y Altamar Ltda. A continuación un abreviado descripción de la empresa cuyos oficios están clasificados de acuerdo a la Metodología de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptadas para Colombia<sup>28</sup>.

- **Panadería manantial de vida**

**Clasificación del Oficio:** panaderos, pasteleros, confiteros (7712)

**Participantes:** 7 trabajadores en Situación de Discapacidad.

**Misión:** agrupar a los soldados heridos en combate cuya secuela les ha generado una discapacidad Física y poder así identificar necesidades y trabajar por solucionarlas, desde la capacitación e inclusión laboral, enfocados en un crecimiento constante, innovando día a día para lograr satisfacer los gustos de nuestros consumidores.

**Visión:** proyectarnos con crecimiento y desarrollo integral a través de la excelente calidad en los productos, favoreciendo la mejoría de la calidad de vida de nuestras familias y expandir el proyecto como una opción de vida para los soldados. “Continuamos Nuestra Vida...Viva Manantial de Vida”

- **La gran alternativa**

**Clasificación del Oficio:** obreros de ensamble (9231)

**Participantes:** 8 trabajadores en Situación de Discapacidad

**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 sus familiares mejores oportunidades y posibilidades de progreso.

**Visión:** hacia el año 2.015 ser a nivel local, regional y nacional el 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 microempresas o famiempresas que les ayuden a tener solvencia económica a largo plazo.

- **Empresa de transporte: Expreso Palmira**

**Clasificación del Oficio:** taquilleros, cajeros y afines (4212)

**Participantes:** 3trabajadores en situación de discapacidad y 4trabajadores sin discapacidad.

**Misión:** Prestar un servicio y atención a nuestros clientes que garantice la respuesta a sus necesidades de comodidad, seguridad y confiabilidad, bajo el respaldo de personal comprometido con el mejoramiento continuo.

**Visión:** Ser la empresa líder en el transporte de pasajeros, contar con personal más calificado y brindar el mejor servicio mediante confiabilidad, seguridad y puntualidad.

A su vez estarán las empresas de referencia de trabajadores sin discapacidad que harán su aporte con un número de 18 trabajadores en oficios similares. Ellas son:

- **Panadería KUTY**

**Clasificación del Oficio:** panaderos, pasteleros y confiteros (7712)

**Participantes:** 12 trabajadores sin discapacidad.

**Misión:** con un excelente Equipo Humano, ofrecemos las mejores alternativas en alimentación a través de nutritivos y variados productos de panadería en punto caliente, con producción a la vista, apoyados en procesos de Mejoramiento Continuo, Buenas Prácticas de Manufactura y un excelente servicio a nuestros clientes.

**Visión:** ser el Grupo Empresarial Líder del sector panificador en Colombia, reconocido por su constante investigación, innovación y calidad de sus productos y servicios.

- **Altamar Ltda.**

**Clasificación del Oficio:** operarios de máquinas para procesar cranes, pescados y mariscos. (8271)

**Participantes:** 5 trabajadores sin discapacidad.

**Misión:** Procesar y comercializar pescados y mariscos importados y/o adquiridos en los diferentes puertos colombianos, para abastecer almacenes de cadena, casinos, fondos de empleados, restaurantes, puntos de venta en plazas de mercado y tiendas.

**Visión:** Ser empresa líder en el mercado de los pescados y mariscos a nivel nacional, abasteciendo hipermercado y supermercados tales como la 14, Carrefour, Comfandi, Super A, Alkosto, Mercalicoop entre otros), sector institucional (Hoteles, fondos de empleados, casinos y restaurantes) y el consumidor final.

### 3.5 MARCO LEGAL

Este aparte representa una situación especial, ya que su formulación, y planteamientos, obedecen más a la necesidad proteger a la población trabajadora; en este caso, en todas sus dimensiones.

**Tabla 2. Legislación en el marco de la salud ocupacional**

| <b>Entes de regulación y control</b>       |                                                                                                      |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley 9/1979, enero 2.</b>                | Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones             |
| <b>Decreto 586/1983, febrero 25</b>        | Establecimientos de los comités de salud ocupacional.                                                |
| <b>Resolución 2013/1986, junio 6</b>       | Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. |
| <b>Resolución 1016/1989, marzo 31</b>      | Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional.                          |
| <b>Decreto 776/1987, abril 30</b>          | Tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.                          |
| <b>Resolución 2400/1979, mayo 22</b>       | Vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.                                    |
| <b>Decreto 2177/1989, septiembre 21</b>    | Readaptación profesional y al empleo de personas inválidas.                                          |
| <b>Decretos 1294 y 1295/1994, junio 22</b> | Sistema General de Riesgos Profesionales.                                                            |
| <b>Decreto 1834/1994, agosto 3</b>         | Integración y funcionamiento del consejo nacional de riesgos profesionales.                          |
| <b>Decreto 1346/1994, junio 27</b>         | Integración y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.                             |
| <b>Decreto 1832/1994, agosto 3</b>         | Tabla de enfermedades profesionales.                                                                 |
| <b>Ley 100/1993, diciembre 23</b>          | Sistema General de Riesgos Profesionales.                                                            |

## **Ley 361 de 1997: de la integración laboral de las personas en situación de discapacidad**

**Artículo 22.** El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

**Artículo 23.** El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación.

**Artículo 24.** Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
- c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

**Artículo 26.** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e

indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

**Artículo 27.** En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

**Artículo 28.** Las Entidades Públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar a las personas con limitación, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

**Artículo 29.** Las personas con limitación que con base en certificación médica autorizada, no pueda gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiario del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

**Artículo 30.** Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación. Las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con limitaciones diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

**Artículo 31.** Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

**Parágrafo.** La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

**Artículo 32.** Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.

**Artículo 33.** El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

**Artículo 34.** El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial-IFI), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con limitación desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas limitadas y su planta de personal estará integrada en no menos del 80% por personas con limitación.

**Decreto de 970 de 1994 (mayo 13) "por el cual se promulga el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas"**

**Ley 776 de 2002, artículo 4º:** reubicación después de la incapacidad, reubicación en el campo que desempeñaba.

**Ley 82/88** por medio del cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la OIT en su 69ª reunión, Ginebra, 1983.

**Decreto 1128 de 1999** que reestructura el Ministerio de Trabajo y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad.

**Ley 1618 de 2013** (ley estatutaria) Garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

## **Ley 1346 de 2009**

**Art 27.** Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.

**Decreto 1538 2005** Accesibilidad a edificios / edificaciones - Adecuación a discapacitados "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Establece las normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida, sea ésta temporal o permanente, o cuya capacidad de orientación se encuentre disminuida por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad; a través de ellas se busca suprimir y evitar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías y espacios públicos y del mobiliario urbano, así como en la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la percepción de Calidad de Vida Laboral que tienen un grupo de personas en situación de discapacidad con respecto a un grupo de personas sin discapacidad.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Establecer el perfil sociodemográfico de las personas en situación de discapacidad y sin discapacidad.
- Estimar la percepción de calidad de vida laboral que tienen personas en situación de discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad, frente a las dimensiones objetivas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo
- Estimar la percepción de calidad de vida laboral que tienen personas en situación de discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad, frente a las dimensiones subjetivas: bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre

## **5. HIPÓTESIS**

Existen diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral en las dimensiones subjetivas y objetivas de las personas en situación de discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad.

No existen diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral en las dimensiones subjetivas y objetivas de las personas en situación de discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad.

## 6. METODOLOGIA

### 6.1 MODELO DE INVESTIGACIÓN

En relación a la temática de estudio y los objetivos planteados, la presente **investigación tuvo carácter cuantitativo**, ya que se centró en aspectos objetivos y susceptibles de ser cuantificables de la calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad, utilizando la estadística como herramienta más eficaz para el análisis de estos.

### 6.2 TIPO DE ESTUDIO

Respecto del nivel de profundidad correspondió a un **estudio de tipo descriptivo y exploratorio**, es descriptivo ya que, se indagó, a través de un cuestionario, sobre el problema principal-la percepción de la calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad en oficios similares- la que se pretendió medir con intención de caracterizar de manera precisa dicho fenómeno, indagando también acerca de algunas variables asociadas a éste, y exploratorio debido al desconocimiento que existe del tema, no habiéndose encontrado estudios que busquen los objetivos y aborden una unidad de estudio similares.

Finalmente, mencionar que según la temporalidad, correspondió a un estudio de **corte transversal**, ya que, se analizó cuidadosamente un fenómeno en un corte tiempo determinado, en cada sujeto de estudio, es decir, se realizó un análisis de la percepción de la calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad en oficios similares de panadería, maquila y atención en taquillas, con la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO el cual evalúa Calidad de Vida Laboral, durante el año 2013.

### 6.3 POBLACIÓN

Los sujetos que participaron en el estudio corresponden a 39 trabajadores, mayores de edad, distribuidos así: 18 personas en situación de discapacidad física y 21 personas sin situación de discapacidad en oficios similares de panadería, atención en taquillas y maquila; en cuanto al género el 72% fueron mujeres, el resto fueron hombres; el grupo étnico predominante correspondió a la mestiza (90%), el resto a población afrodescendiente. La población se reclutó de cinco empresas de la ciudad de Cali: PANADERIA MANANTIAL DE VIDA, LA GRAN ALTERNATIVA, EXPRESO PALMIRA, PANADERIA KUTY, Y ALTAMAR

LTDA. Se tuvo en cuenta a los trabajadores que incluyo aleatoriamente la empresa, y que cumplieron con los criterios; se aclara que la participación en el proyecto fue de forma voluntaria, y se contó con la firma del consentimiento informado.

**6.3.1 Criterios de inclusión.** personas en situación de discapacidad física y sin discapacidad mayores de edad, activos laboralmente en oficios similares de panadería, maquila y atención en taquillas, definidos de acuerdo a la Metodología Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia, 2009<sup>28</sup>.

## 6.4 VARIABLES

**Tabla 3. Variables**

| Variable                       | Definición operacional                                                                                                       | Forma de registro                                                           |    | Nivel de medición     |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------|
| Edad                           | Edad del trabajador                                                                                                          | En años                                                                     |    | Numérica              |
| Género                         | Sexo al que pertenece                                                                                                        | Femenino<br>Masculino                                                       |    | Nominal<br>dicotómica |
| Estado Civil                   | Convivencia en pareja                                                                                                        | Soltero Casado<br>Viudo Separado<br>Unión libre.                            |    | Nominal<br>politómica |
| Escolaridad                    | Años de estudio cursados/títulos obtenidos                                                                                   | Primaria<br>Secundaria<br>Técnico/<br>Tecnológico<br>Profesional<br>Ninguna |    | Nominal               |
| Estrato Socioeconómico         | Clasificación que de acuerdo a los parámetros definidos por el DANE se hace de los inmuebles utilizados para uso residencial | 0-40-6                                                                      |    | Ordinal               |
| Número de Hijos                | Es padre o Madre                                                                                                             | Sí                                                                          | No | Nominal<br>Dicotómica |
| Afiliación a servicio de salud | Organismos responsables de acciones como fomento, protección, recuperación de la salud y rehabilitación.                     | Sí                                                                          | No | Nominal<br>dicotómica |
| Antigüedad en la empresa       | Tiempo de vinculación a la empresa.                                                                                          | En años                                                                     |    | Numérica              |
| Visitas al médico              | Atenciones médicas recibidas                                                                                                 | S                                                                           | No | Numérica              |
| Diagnostico médicos            | Emisión de conceptos médicos sobre la situación de discapacidad                                                              | Sí                                                                          | No | Nominal<br>dicotómica |

| <b>Variable</b>                           | <b>Definición operacional</b>                                                               | <b>Forma de registro</b>                                              | <b>Nivel de medición</b> |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Tipo de Personal que emite el diagnóstico | Profesionales de la salud                                                                   | Médico<br>Terapeuta                                                   | Nominal                  |
| Nivel de la Discapacidad                  | Segmentos corporales comprometidos                                                          | En Miembros Superiores<br>En Miembros Inferiores<br>En Ambos          | Nominal                  |
| Origen de la Discapacidad                 | Causa principal de su condición de discapacidad                                             | Congénita<br>Adquirida                                                | Nominal                  |
| Asistencia requerida por su discapacidad  | Ayudas técnicas o personales requeridas para tener funcionalidad en un contexto determinado | Sí No<br>Cuanto Tiempo                                                | Nominal                  |
| Cargo                                     | Oficio o actividad de contratación del trabajador                                           | Cargo                                                                 | Nominal                  |
| Inducción para el Cargo                   | Entrenamiento realizado por personal con experiencia                                        | Sí No<br>Cuanto tiempo                                                | Nominal                  |
| Antigüedad en el cargo                    | Tiempo de vinculación al cargo                                                              | En meses                                                              | Numérica                 |
| Antigüedad en la Empresa                  | Tiempo de vinculación a la empresa                                                          | En meses                                                              | Numérica                 |
| Tipo de Contrato                          | Duración de tiempo para el trabajo contratado                                               | Indefinido<br>Fijo<br>Por prestación de servicios<br>Por obra y labor | Nominal                  |

| Variable                                         | Definición operacional                                                                                                                                                                                      | Forma de registro                                      | Nivel de medición |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|
| Tipo de Vinculación                              | Forma de realización del contrato de trabajo                                                                                                                                                                | Directa<br>Temporal<br>Cooperativa de Trabajo asociado | Nominal           |
| Actividades de Esparcimiento en el tiempo libre? | Actividades diferentes al trabajo en el tiempo libre                                                                                                                                                        | Tipo de actividad                                      | Nominal           |
| Soporte institucional para el trabajo            | Proceso de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción, autonomía.                                            | 0-4                                                    | Ordinal           |
| Seguridad en el trabajo                          | Procedimiento en el trabajo, Ingresos o salarios, insumos para el trabajo, derecho contractuales de los trabajadores, capacitación en el trabajo                                                            | 0-4                                                    | Ordinal           |
| Integración al puesto de trabajo                 | Pertinencia, motivación y ambiente de trabajo                                                                                                                                                               | 0-4                                                    | Ordinal           |
| Satisfacción por el trabajo                      | Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento del trabajo, autovaloración,                                                                      | 0-4                                                    | Ordinal           |
| Bienestar logrado a través del trabajo           | Identificación de la institución, Beneficios del trabajo del ocupado para otros, Disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, evaluación de la nutrición | 0-4                                                    | Ordinal           |

| Variable                        | Definición operacional                                                    | Forma de registro | Nivel de medición |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Desarrollo personal             | Logros, expectativas de mejora, seguridad personal                        | 0-4               | Ordinal           |
| Administración del tiempo libre | Planificación del tiempo libre, equilibrio entre trabajo y vida familiar. | 0-4               | Ordinal           |

## 6.5 RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN

Previo firma del consentimiento informado, el proceso de recolección de datos se hizo mediante una encuesta donde se registraron datos de tipo sociodemográfico y del cuestionario “CVT-GOHISALO”, el cual ha sido validado, es de uso libre y la información completa de su contenido se encuentra en el marco teórico. Se determinó que el tiempo de aplicación fue de 30 minutos por persona y fue aplicado por la investigadora.

## 6.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Fase I: Socialización de la investigación: se realizó con fines académicos en diferentes momentos a los docentes de la universidad. Así mismo se compartió la información con las empresas (entrevista con Gerencia y/o departamento de Recursos Humanos) con el fin de adquirir el aval para contar con la participación de sus trabajadores. Se realizó una prueba piloto de la encuesta de caracterización donde se obtuvo información para reestructurar algunas preguntas así como el tiempo estimado para su diligenciamiento.

Fase II: Reclutamiento y selección de la muestra: Se contó con 39 trabajadores en situación de discapacidad y sin discapacidad, quienes debieron cumplir con los criterios de inclusión, y a quienes se garantizó la confidencialidad de los resultados.

El reclutamiento de los participantes en el estudio, se realizó con un primer contacto personal, en reunión convocada por el área de recursos humanos de la empresa donde trabaja el participante. En la reunión se hizo el diligenciamiento del consentimiento informado y posteriormente si aceptaba participar voluntariamente en el estudio se procedió a agendar con el encargado del área de

recursos humanos de las respectivas empresas, la aplicación del cuestionario “CVT-GOHISALO y la encuesta.

Fase III: Consentimiento informado: Documento escrito que fue explicado por la investigadora y diligenciado por parte de los trabajadores que estuvieron dispuestos a ser parte de esta investigación (ver anexo 3). El consentimiento informado fue un documento físico escrito, de exclusividad de la investigadora, para lo cual se abordó de forma individual a cada trabajador en su puesto de trabajo y se hizo la presentación del proyecto dando a conocer los objetivos, metodología y forma de participación.

Los datos recolectados en el transcurso de la investigación, no fueron públicos y solo estuvieron al alcance del grupo investigador; se les informo a los participantes que los resultados se socializarán ante la gerencia de la empresa manejando códigos en vez de nombres, mas no ante otras personas ajenas a dicho grupo. Se explicó con detalle al participante, el objeto del trabajo y contenido del consentimiento (Anexo 3). Luego de ser aceptada la intervención se procedió a la firma del mismo con la presencia de 2 testigos.

Fase IV: Aplicación del Instrumento: los instrumentos fueron aplicados por la investigadora a cada uno de los trabajadores, se les leyó y explico su contenido en un tiempo estimado de 30 minutos por persona. Se ubicó un espacio al interior de las empresas asegurando la permanencia del trabajador, sin que ello implicara traslados o ausencia de sus puestos de trabajo. (Anexo 1 y 2) A los participantes se les leyó las preguntas, aclarando las inquietudes al respecto, previo acuerdo del tiempo, de tal manera que no interfiriera con las actividades de su puesto de trabajo, resaltando que se tenía un tiempo estimado de 30 minutos para responder a la encuesta y el cuestionario.

Fase V: Procesamiento de la información: finalizado el trabajo de campo, se llevó a una base de datos Excel; para el análisis estadístico se contó con la ayuda de un experto utilizando el paquete estadístico SPSS 20.0, métodos estadísticos descriptivos como promedio aritmético, mediana, percentiles y desviación estándar para variables numéricas y para las variables categóricas se describirán con base en distribuciones porcentuales y prevalencias.

Fase VI: Análisis de resultados: a la luz de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta y el cuestionario y considerando las basase teóricas, se generó un proyecto reflexivo sobre los datos encontrados y a partir de allí se emitieron recomendaciones.

Fase VII: Socialización de resultados: Terminada la investigación se presentó ante los evaluadores y posteriormente se realizó la sustentación.

## 6.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se solicita el aval del Comité de Ética de la Universidad del Valle .y de acuerdo a la resolución 8430 de 1993 del ministerio de Salud, Artículo 11:se clasifica como Investigación sin riesgo: *“Emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”*<sup>29</sup>.

La identidad de los participantes y de las empresas fue protegida, cumpliendo así con la Declaración de Helsinki 1975, cuidando y velando por su integridad física y mental, utilizando códigos para las encuestas; la participación estuvo sustentada en el consentimiento informado (Anexo 3). Se solicitó la aprobación de las empresas a las cuales pertenecen los participantes para las intervenciones de campo.

Los documentos en los cuales se recolectó la información fueron debidamente diligenciados, en donde cada sujeto de investigación tuvo un código único de reconocimiento el cual aseguro su confidencialidad.

La confidencialidad de la información de cada trabajador evito que dadas las circunstancias el empleador tomara posibles represalias y se protegiera la estabilidad laboral del participante a investigar.

La presente investigación no representó ningún riesgo físico, mental o emocional para los participantes. Las preguntas de la encuesta de caracterización de la población y del cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo, no pusieron a prueba un nivel que pudiese ser perjudicial para la salud.

La información que se manejó en este estudio, fue de uso confidencial del grupo investigador, se asignaron códigos numéricos para la identificación de los sujetos de investigación y las empresas; y en ningún momento se delegaron funciones a terceros.

## 7. RESULTADOS

La muestra inicial fue de 48 trabajadores la mitad de ellos en situación de discapacidad. En total 9 de ellos (18.8%) no firmaron el consentimiento informado (3 sin discapacidad y 6 en situación de discapacidad) por lo cual quedaron para el estudio 18 trabajadores en situación de discapacidad y 21 sin discapacidad.

### 8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

La Tabla 4 muestra las características generales de los grupos bajo estudio.

**Tabla 4. Características generales de la población estudiada**

| Características                       | Persona en situación de Discapacidad | Persona sin Discapacidad |           |
|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-----------|
| <b>EDAD (años) n</b>                  | 18                                   | 21                       |           |
| Media $\pm$ D. estándar               | 42 $\pm$ 7,6                         | 37 $\pm$ 9,1             |           |
| Rango                                 | 32 – 61                              | 21 – 53                  | 0,076     |
| Mediana                               | 42                                   | 38                       |           |
| Rango intercuartil                    | 36 – 46                              | 30 – 43                  |           |
| <b>GÉNERO n (%)</b>                   | 18 (100.0)                           | 21 (100.0)               |           |
| Femenino                              | 13 (72,2)                            | 15 (71,4)                | 0,956     |
| Masculino                             | 5 (27,8)                             | 6 (28,6)                 |           |
| <b>GRADO DE ESCOLARIDAD n (%)</b>     | 18 (100.0)                           | 21 (100.0)               |           |
| Primaria (Incompleta o completa)      | 1 (5,6)                              | 2 (9,5)                  |           |
| Secundaria (Incompleta o completa)    | 12 (66,7)                            | 18 (85,7)                | 0,437     |
| Otra (Técnica, Profesional)           | 5 (27,7)                             | 1 (4,8)                  |           |
| <b>ESTADO CIVIL n (%)</b>             | 18 (100.0)                           | 21 (100.0)               |           |
| Unión Libre                           | 3 (16,7)                             | 14 (66,7)                |           |
| Soltero                               | 10 (55,6)                            | 4 (19,0)                 | 0,013 (*) |
| Casado                                | 3 (16,7)                             | 2 (9,5)                  |           |
| Viudo, Separado                       | 2 (11,1)                             | 1 (4,8)                  |           |
| <b>ESTRATO SOCIOECONÓMICO n (%)</b>   | 18 (100.0)                           | 21 (100.0)               |           |
| 1                                     | 5 (27,7)                             | 5 (23,8)                 |           |
| 2                                     | 9 (50,0)                             | 11 (52,4)                | 0,960     |
| 3                                     | 4 (22,2)                             | 5 (23,8)                 |           |
| <b>No. Hijos n</b>                    | 18                                   | 21                       |           |
| Media $\pm$ D. estándar               | 1,2 $\pm$ 1,4                        | 1,6 $\pm$ 1,1            |           |
| Rango                                 | 0 – 5                                | 0 – 4                    | 0,257     |
| Mediana                               | 1                                    | 2                        |           |
| Rango intercuartil                    | 0 – 2                                | 1 – 2                    |           |
| <b>ACTIVIDADES TIEMPO LIBRE n (%)</b> | 14 (100.0)                           | 17 (100.0)               |           |
| Actividades familiares                | 3 (21,4)                             | 8 (47,1)                 |           |
| Ocio                                  | 6 (42,9)                             | 3 (17,6)                 | 0,341     |
| Ejercicio                             | 4 (28,6)                             | 4 (23,5)                 |           |
| Atividades religiosas                 | 1 (7,1)                              | 2 (11,8)                 |           |

### (\*) Diferencias estadísticamente significantes

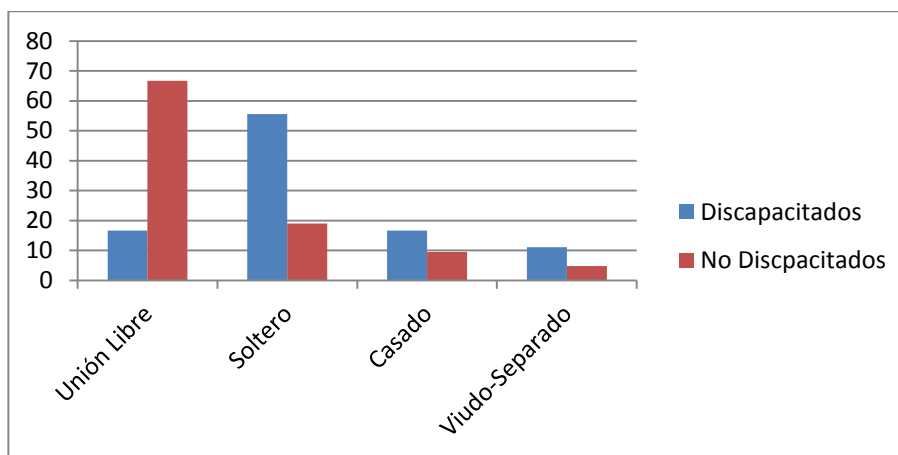
La edad (años) de las personas en situación de discapacidad fluctuó entre 32 y 61 años con una media de  $42 \pm 7,6$  y en las personas sin discapacidad su edad fluctuó entre 21 a 53 años e con una media de  $37 \pm 9,1$ . Las diferencias observadas por edad no fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0,076$ ).

El género femenino representa la fuerza laboral activa según grupo de estudio: 72.2% en situación de discapacidad y 71.14% sin discapacidad. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0,956$ ).

De acuerdo al nivel educativo el 66,7% de las personas en situación de discapacidad y el 85.7% de las personas sin discapacidad han realizado estudios de alguna educación secundaria y tan solo el 32.5 % de las dos poblaciones se ha formado en áreas técnicas y/o profesionales. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0,437$ ).

Un 55.6% de la población discapacitada permanece en Soltería. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0.013$ ) (Gráfica 1).

**Gráfica 1. Estado civil población de estudio**



Con respecto a la estratificación socioeconómica el personal en situación de discapacidad y sin discapacidad hacen parte del Estrato 2 en 50% y 52.4% respectivamente. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0.960$ ).

La administración de tiempo libre se proyecta a las actividades familiares (47.1%) para las personas en situación de discapacidad en tanto que para las personas sin discapacidad se limitan a actividades de ocio (42.9%): leer, ver tv, escuchar música, bailar.

**Tabla 5. Características laborales**

| Características                       |              | Personas en situación de Discapacidad | Personas sin Discapacidad |          |
|---------------------------------------|--------------|---------------------------------------|---------------------------|----------|
| <b>Tipo de contrato</b>               | <b>n (%)</b> | 18 (100.0)                            | 21 (100.0)                |          |
| Indefinido                            |              | 5 (27,8)                              | 21 (100.0)                | 0,000(*) |
| Por prestación                        |              | 12 (66,7)                             |                           |          |
| Por obra y labor                      |              | 1 (5,6)                               |                           |          |
| <b>Tipo de vinculación</b>            | <b>n (%)</b> | 18 (100.0)                            | 21 (100.0)                |          |
| Directa                               |              | 13 (72,2)                             | 20 (95,2)                 | 0,202    |
| Temporal                              |              | 2 (11,1)                              | 0 (0,0)                   |          |
| Cooperativa de trabajo                |              | 2 (11,1)                              | 1 (4,8)                   |          |
| Otro                                  |              | 1 (5,6)                               | 0 (0,0)                   |          |
| <b>CARGO</b>                          | <b>n (%)</b> | 18 (100.0)                            | 21 (100.0)                |          |
| Panadero                              |              | 7 (38,9)                              | 12 (57,1)                 | 0,381    |
| Maquilador                            |              | 8 (44,4)                              | 5 (23,8)                  |          |
| Taquillero                            |              | 3 (16,7)                              | 4 (19,1)                  |          |
| <b>Recibió inducción</b>              | <b>n (%)</b> | 18 (100.0)                            | 21 (100.0)                |          |
| No                                    |              | 6 (33,3)                              | 10 (52,6)                 | 0,236    |
| Si                                    |              | 12 (66,7)                             | 9 (47,4)                  |          |
| <b>ANTIGÜEDAD EN EMPRESA (años) n</b> |              | 18                                    | 21                        |          |
| Media $\pm$ D. estándar               |              | 8,5 $\pm$ 7,1                         | 6,2 $\pm$ 5,8             | 0,369    |
| Rango                                 |              | 0,2 – 26                              | 0,5 – 22                  |          |
| Mediana                               |              | 7                                     | 5                         |          |
| Rango intercuartil                    |              | 3 – 15                                | 1 – 11                    |          |
| <b>ANTIGÜEDAD EN CARGO (años) n</b>   |              | 18                                    | 21                        |          |
| Media $\pm$ D. estándar               |              | 6,2 $\pm$ 5,5                         | 8,2 $\pm$ 7,8             | 0,260    |
| Rango                                 |              | 0,2 – 20                              | 0,2 – 23                  |          |
| Mediana                               |              | 4                                     | 6                         |          |
| Rango intercuartil                    |              | 2 – 8                                 | 2 – 15                    |          |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

Los cargos desempeñados fueron panaderos, taquilleros y maquiladores; el mayor porcentaje de personas en situación de discapacidad fueron maquiladores (44.4%) y en los trabajadores sin discapacidad el oficio más prevalente el de panaderos (55.1%). Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0,381)

El tipo de contrato más prevalente en las PSD fue por prestación de servicios (66.7%). El total de trabajadores sin discapacidad tiene contrato indefinido. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor=0,000)

El tipo de vinculación más prevalente en ambos grupos fue la directa: 95.2 % para las PSD y 72.2% para no discapacitados. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0,202)

La mayoría de las PSD recibió inducción (66.7%): las diferencias observadas con respecto al grupo de personas sin discapacidad no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.236)

La antigüedad en la empresa (años) de las PSD vario entre 3 y 15 años con una media de  $8.5 \pm 7.1$ ; en los trabajadores sin discapacidad su antigüedad vario 1 y 11 años con una media de  $6.2 \pm 5.8$ . Las diferencias observadas por antigüedad en la empresa no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.369)

La antigüedad en el cargo (años) de las PSD vario entre 0,2 y 20 años con una media de  $6.2 \pm 5.5$ ; en los trabajadores sin discapacidad su antigüedad vario 0.2 y 23 años con una media de  $8.2 \pm 7.8$ . Las diferencias observadas por antigüedad en el cargo no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.260).

## 8.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL FRENTE A DIMENSIONES OBJETIVAS

Soporte institucional, para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo.

Tabla 6. Prevalencia (%) de soporte institucional según grupo de estudio

| ITEMS                                                                                                               | Persona sin Discapacidad | Persona en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------|
| Recibo apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas                          | 85.7%                    | 66.7%                                | 0.154    |
| Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral                               | 85.7%                    | 72.2%                                | 0.298    |
| Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizo por hacer bien mi trabajo                   | 76.2%                    | 66.7%                                | 0.510    |
| Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral                               | 81.0%                    | 61.1%                                | 0.170    |
| Cuando tengo problemas extra-laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme             | 90.5%                    | 55.6%                                | 0.013(*) |
| Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores                                        | 85.7%                    | 77.8%                                | 0.520    |
| Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo | 71.4%                    | 55.6%                                | 0.303    |
| Referente al trato que recibo por parte de mis superiores, me siento                                                | 90.5%                    | 77.8%                                | 0.273    |
| En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción             | 61.9%                    | 44.4%                                | 0.276    |
| Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes  | 81.0%                    | 83.3%                                | 0.847    |
| Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo                    | 81.0%                    | 66.7%                                | 0.308    |
| Me informan los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación                                   | 66.7%                    | 55.6%                                | 0.477    |
| Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo realizado, mi grado de satisfacción es              | 76.2%                    | 83.3%                                | 0.582    |
| Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo                                | 76.2%                    | 72.2%                                | 0.777    |

(\*) Diferencias estadísticamente significantes

En la tabla 6 muestra la prevalencia de satisfacción para cada uno de los 14 ítems de la encuesta. En 10 de los 14 ítems se observa una prevalencia mayor en el grupo de as personas sin discapacidad con respecto a las PSD. Sin embargo las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes. Llama la atención que 90.5%% de las personas sin discapacidad opinaron sobre la disposición de apoyo del jefe cuando tienen problemas extralaborales que afectan el trabajo. Esta prevalencia fue estadísticamente significativa (valor \_p= 0.013) con respecto a las PSD (55.6%)

La tabla 7 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente soporte institucional según grupo de estudio. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.042).

**Tabla 7. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de soporte institucional según grupo de estudio**

| <b>Nivel de Satisfacción</b> | <b>Persona sin Discapacidad</b> | <b>Persona en situación de Discapacidad</b> |
|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------|
| Satisfecho                   | 76.2%                           | 44.4%                                       |
| Poco o Nada                  | 23.8%                           | 55.6%                                       |
| Total                        | 100%<br>(n=21)                  | 100%<br>(n=18)                              |

**Valor p=0.042**

**Tabla 8. Prevalencia (%) de seguridad en el trabajo según grupo de estudio**

| ITEMS                                                                                                                                              | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Al comparar mi pago con el salario recibido en otras empresas que conozco por la misma función que realizo, me siento                              | 66.7%                     | 72.2%                                 | 0.708    |
| Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas                                                                     | 42.9%                     | 44.4%                                 | 0.921    |
| Me encuentro satisfecho con el salario que recibo                                                                                                  | 57.1%                     | 61.1%                                 | 0.802    |
| Respecto al Sistema de Seguridad Social (ARL, Pensiones) al que me encuentro afiliado, mi grado de satisfacción es                                 | 81.0%                     | 55.6%                                 | 0.087(*) |
| Con respecto a los planes de retiro (pensiones) como me siento                                                                                     | 85.7%                     | 44.4%                                 | 0.006(*) |
| En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)                                                            | 61.9%                     | 61.1%                                 | 0.959    |
| Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma | 57.1%                     | 55.6%                                 | 0.921    |
| En cuanto a las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, orden, etc.), mi grado de satisfacción es                           | 52.4%                     | 77.8%                                 | 0.099(*) |
| Considero que recibo en cantidad suficiente las herramientas necesarias para la realización de mis actividades laborales                           | 76.2%                     | 77.8%                                 | 0.907    |
| Considero que la calidad de las herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales es la necesaria                           | 81.0%                     | 77.8%                                 | 0.807    |
| Referente a las capacitaciones que recibo por parte de la empresa, mi grado de satisfacción es                                                     | 76.2%                     | 50.0%                                 | 0.089(*) |

| ITEMS                                                                                                             | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Con respecto a las oportunidades de actualización y/o estudio que brinda la empresa (institución), me siento      | 61.9%                     | 50.0%                                 | 0.455    |
| Tengo las mismas oportunidades que los compañeros del mismo rango laboral, para acceder a cursos de capacitación  | 85.7%                     | 77.8%                                 | 0.520    |
| Mi grado de satisfacción respecto a la forma como están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, es | 81.0%                     | 88.9%                                 | 0.493    |
| Los ascensos laborales se dan con base a mi hoja de vida y no a influencia                                        | 61.9%                     | 44.4%                                 | 0.276    |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

En la tabla 8 muestra la dimensión de seguridad en el trabajo para cada uno de los 11 ítems de la encuesta. La prevalencia respecto al sistema de seguridad social (ARL, salud y pensiones) es del 55,6% y 44.4% en el grupo de las PSD con respecto a las personas sin discapacidad 81.0% y 85.7%). Esta prevalencia fue estadísticamente significativa (valor \_p= 0.087 y 0.006).

En cuanto al ítem que hace referencia a condiciones físicas del área de trabajo prevalece un 77.8% en el grupo de las PSD frente a la opinión de las personas sin discapacidad cuyo porcentaje fue 52.4%. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.099)

La tabla 9 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente seguridad en el trabajo según grupo de estudio. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.291)

**Tabla 9. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de seguridad en el trabajo según grupo de estudio**

| Nivel de satisfacción | Persona sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad |
|-----------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| Satisfecho            | 33.3%                    | 50.0%                                 |
| No satisfecho         | 66.7%                    | 50.0%                                 |
| Total                 | 100%<br>(n=21)           | 100%<br>(n=18)                        |

**Valor  $p= 0.291$**

La tabla 10 muestra la prevalencia de satisfacción para cada uno de los 10 ítems de la encuesta. En 8 de los 10 ítems se observa una prevalencia mayor en el grupo de las personas sin discapacidad con respecto a las PSD. Sin embargo las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes. Llama la atención que 95.2% de los trabajadores sin discapacidad opinaron sobre la resolución de conflictos mediante el dialogo. Esta prevalencia fue estadísticamente significativa (valor  $p= 0.013$ ) con respecto a los discapacitados (55.6%).

El grupo PSD refieren en un 66.7% que obtienen ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas, cuando tienen dificultad para cumplirlas, frente a las personas sin discapacidad (95.2%). Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0.020$ ).

**Tabla 10. Prevalencia (%) de integración al puesto de trabajo según grupo de estudio.**

| ITEMS                                                                                                                               | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_p  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo                                                   | 95.2%                     | 55.5%                                 | 0.003(*) |
| Considero que la calidad de las herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales es la necesaria            | 81.0%                     | 77.8%                                 | 0.807    |
| Existe buena disposición del personal que tengo a cargo para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas | 95.2%                     | 77.8%                                 | 0.104    |
| Con respecto al trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me siento                                                            | 90.5%                     | 88.9%                                 | 0.871    |
| Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                                   | 95.2%                     | 66.7%                                 | 0.020(*) |
| Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo                                                                              | 81.0%                     | 88.9%                                 | 0.493    |
| Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo                                                   | 90.5%                     | 100.0%                                | 0.179    |
| Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado está de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación                 | 85.7%%                    | 83.3%                                 | 0.837    |
| Es adecuada la frecuencia en la que en mi empresa se respetan mis derechos laborales                                                | 76.2%                     | 55.6%                                 | 0.173    |
| Encuentro la forma y medidas para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo              | 90.5%                     | 88.9%                                 | 0.871    |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

La tabla 11 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente de integración al puesto de trabajo según grupo de estudio. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0,510).

**Tabla 11. Prevalencia (%) de grado de satisfacción de integración al puesto de trabajo según grupo de estudio.**

| <b>Nivel de satisfacción</b> | <b>Personas sin Discapacidad</b> | <b>Personas en situación de Discapacidad</b> |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|
| Satisfecho                   | 76.2%                            | 66.7%                                        |
| No satisfecho                | 23.8%                            | 33.8%                                        |
| Total                        | 100%                             | 100%                                         |
|                              | (n=21)                           | (n=18)                                       |

**Valor p= 0.510**

### 8.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL FRENTE A DIMENSIONES SUBJETIVAS

Bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre

Tabla 12. Prevalencia (%) de satisfacción por el trabajo según grupo de estudio

| ITEMS                                                                                                                           | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_p  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es                                         | 90.5%                     | 94.4%                                 | 0.643    |
| Mi grado de satisfacción referente a mi desempeño como profesional en este trabajo es.                                          | 90.5%                     | 83.3%                                 | 0.506    |
| A cerca del uso que hago en este trabajo de las habilidades y potenciales que poseo, mi grado de satisfacción es.               | 90.5%                     | 94.4%                                 | 0.643    |
| Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es                                                      | 90.5%                     | 94.4%                                 | 0.643    |
| La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo, es | 76.2%                     | 77.8%                                 | 0.907    |
| Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro                                                               | 85.7%                     | 100.0%                                | 0.095    |
| En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo durante mi jornada de trabajo, mi grado de satisfacción es                       | 71.4%                     | 94.4%                                 | 0.062(*) |
| Mi grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es                           | 95.2%                     | 94.4%                                 | 0.911    |
| En relación con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo, me encuentro                                                    | 90.5%                     | 94.4%                                 | 0.643    |
| Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo, mi grado de satisfacción es                         | 76.2%                     | 72.2%                                 | 0.777    |
| Con respecto al tipo de contrato con el que cuento en este momento, me encuentro                                                | 85.7%                     | 83,3%                                 | 0.837    |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

En la tabla 12 muestra la prevalencia de satisfacción para cada uno de los 11 ítems de la encuesta. En 7 de los 11 ítems se observa una prevalencia mayor en el grupo de las PSD con respecto a las personas sin discapacidad. Cabe señalar que las PSD opinaron que su grado de satisfacción frente a la cantidad de trabajo que realiza durante su jornada de trabajo es del 94.4%. Esta prevalencia fue estadísticamente significativa (valor  $p=0.062$ ) con respecto a las personas sin discapacidad (71.4%%)

La tabla 13 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente de satisfacción por el trabajo según grupo de estudio. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor  $p=0.496$ )

**Tabla 13. Prevalencia (%) grado de satisfacción por el trabajo según grupo de estudio**

| Nivel de satisfacción | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Satisfecho            | 61.9%                     | 72.2%                                 |
| No satisfecho         | 38.1%                     | 27.8%                                 |
| Total                 | 100%<br>(n=21)            | 100%<br>(n=18)                        |

**Valor  $p=0.496$**

**Tabla 14. Prevalencia (%) de bienestar logrado a través del trabajo según grupo de estudio**

| ITEMS                                                                                                                                             | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) | 95.2%                     | 88.9%                                 | 0.458    |
| Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos                                                                               | 76.25                     | 88.9%                                 | 0.303    |
| Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad                                                          | 71.4%                     | 66.7%                                 | 0.748    |
| Con respecto al tamaño y la distribución de la casa en la que vivo, relacionándolos con el tamaño de mi familia, mi grado de satisfacción es      | 85.7%                     | 61.1%                                 | 0.079(*) |
| Con respecto a la Calidad de los servicios básicos de mi residencia, mi grado de satisfacción es                                                  | 76.2%                     | 86.3%                                 | 0.582    |
| Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales                                                 | 100.0%                    | 72.2%                                 | 0.010(*) |
| Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias                                                                  | 95.2%                     | 94.4%                                 | 0.911    |
| Me siento identificado con los objetivos de la empresa                                                                                            | 95.2%                     | 88.9%                                 | 0.458    |
| ¿Qué tanto me doy cuenta que mi trabajo es útil para otras personas?                                                                              | 90.5%                     | 94.4%                                 | 0.643    |
| Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios                                                              | 100.0%                    | 94.4%                                 | 0.274    |
| Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo                                                     | 100.0%                    | 100.0%                                |          |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

La tabla 14 muestra la prevalencia de satisfacción para cada uno de los 8 ítems de la encuesta. En 5 de los 8 ítems se observa una prevalencia mayor en el grupo de las personas sin discapacidad con respecto a las PSD. Prevalece el 85.7% de satisfacción las personas sin discapacidad con respecto al tamaño y la distribución de la casa en la que viven, relacionándolos con el tamaño de su familia y de 61.1% para las PSD. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significativas (valor\_p= 0.079). Por otra parte el grupo de personas sin discapacidad considera que cuenta con el 100% de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales frente al grupo de las PSD (72.2%). Las diferencias observadas fueron estadísticamente significativas (valor\_p= 0.010).

La tabla 15 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente bienestar logrado a través del trabajo según grupo de estudio. Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.020)

**Tabla 15. Prevalencia (%) de satisfacción del bienestar logrado a través del trabajo según grupo de estudio**

| <b>Nivel de satisfacción</b> | <b>Personas sin Discapacidad</b> | <b>Personas en situación de Discapacidad</b> |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|
| Satisfecho                   | 95.2%                            | 66.7%                                        |
| No satisfecho                | 4.8%                             | 33.3%                                        |
| Total                        | 100%<br>(n=21)                   | 100%<br>(n=18)                               |

**Valor p= 0.020**

**Tabla 16. Prevalencia (%) desarrollo personal según grupo de estudio**

| ITEMS                                                                                                                                              | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución                                                       | 90.5%                     | 66.7%                                 | 0.066(*) |
| Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo                                                                                              | 90.5%                     | 72.2%                                 | 0.139    |
| Mi trabajo me brinda la oportunidad de resolver cualquier situación adversa que se me presente                                                     | 85.7%                     | 88.9%                                 | 0.768    |
| Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda donde vivo                                                                       | 71.45                     | 55.6%                                 | 0.303    |
| Recibo de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo                                    | 57.1%                     | 50.0%                                 | 0.656    |
| Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta institución                                                         | 71.4%                     | 88.9%                                 | 0.178    |
| Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales | 95.2%                     | 83.3%                                 | 0.222    |
| Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución                                                             | 100.0%                    | 100.0%                                |          |

**(\*) Diferencias estadísticamente significantes**

La mayoría de las personas sin discapacidad (90.5%) opinó que considera que los logros personales que han alcanzado se deben a su trabajo en la respectiva empresa. Las diferencias observadas con respecto al grupo PSD fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.066)

La tabla 17 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente desarrollo personal según grupo de estudio. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes(valor\_p=0.477)

**Tabla 17. Prevalencia (%) de satisfacción del desarrollo personal**

| <b>Nivel de satisfacción</b> | <b>Personas sin Discapacidad</b> | <b>Personas en situación de Discapacidad</b> |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|
| Satisfecho                   | 66.7%                            | 55.6%                                        |
| No satisfecho                | 33.3%                            | 44.4%                                        |
| Total                        | 100%<br>(n=21)                   | 100%<br>(n=18)                               |

**Valor p= 0.477**

**Tabla 18. Prevalencia (%) de administración del tiempo libre**

| ITEMS                                                                                                          | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad | Valor_ p |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------|
| Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) | 81.0%                     | 77.8%                                 | 0.807    |
| Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas                     | 76.2%                     | 77.8%                                 | 0.907    |
| Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia                                        | 76.2%                     | 83.3%                                 | 0.582    |
| La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta                                                              | 0.0%                      | 11.1%                                 | 0.117    |
| Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas                                    | 76.2%                     | 88.9%                                 | 0.303    |

En la tabla 18 muestra la prevalencia de satisfacción para cada uno de los 5 ítems de la encuesta. En 4 de los 5 ítems se observa una prevalencia mayor en el grupo de las PSD con respecto a las personas sin discapacidad. Sin embargo las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes.

La tabla 19 muestra la prevalencia global de satisfacción del componente administración del tiempo libre según grupo de estudio. Las diferencias observadas no fueron estadísticamente significantes (valor\_p=0.656)

**Tabla 19. Prevalencia (%) de satisfacción de administración del tiempo libre**

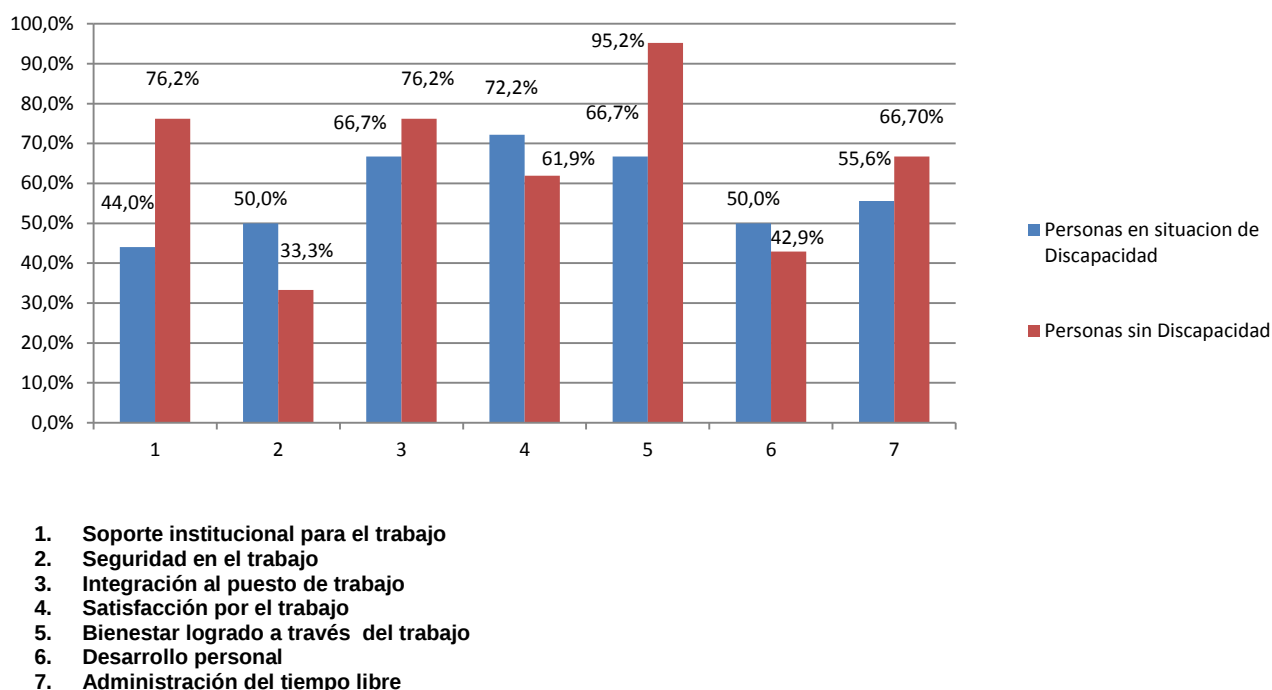
| Nivel de satisfacción | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Satisfecho            | 42.9%                     | 50.0%                                 |
| No satisfecho         | 57.1%                     | 50.0%                                 |
| Total                 | 100%<br>(n=21)            | 100%<br>(n=18)                        |

**Valor p= 0.656**

**Tabla 20. Unificación valores por dimensión en la población de estudio**

| Dimensión                              | Personas sin Discapacidad | Personas en situación de Discapacidad |
|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Soporte institucional para el trabajo  | 76.2%                     | 66.7%                                 |
| Seguridad en el trabajo                | 33.9%                     | 50.0%                                 |
| Integración al puesto de trabajo       | 76.2%                     | 66.7%                                 |
| Satisfacción por el trabajo            | 61.9%                     | 72.2%                                 |
| Bienestar logrado a través del trabajo | 95.2%                     | 66.7%                                 |
| Desarrollo personal                    | 66.7%                     | 55.6%                                 |
| Administración del tiempo libre        | 42.9%                     | 50.0%                                 |

**Gráfica 2. Dimensiones comprendidas en el cuestionario CVT-GOHISALO**



De acuerdo a la gráfica las dimensiones que prevalecen para la PSD corresponde a la *Satisfacción por el trabajo* (4), y para las personas sin discapacidad el *Bienestar logrado a través del trabajo* (5). Las que menos prevalecen es el *Soporte institucional* para las PSD (1) y para las personas sin discapacidad es la *Satisfacción por el trabajo* (4).

## 8. DISCUSIÓN

Los actuales contextos laborales buscan dar respuesta a las necesidades emergentes del mercado en cuanto a la contratación de su personal y a la de proporcionar condiciones de trabajo óptimas. La promoción de la calidad de vida laboral independientemente de las características que determinen a un trabajador en cuanto a su situación de discapacidad o no, ha sido el propósito de algunas empresas de tal manera que los beneficios que éstos reciban sean acordes a las necesidades por satisfacer, mejoren su proyección personal y laboral y se identifiquen con los objetivos de las organizaciones.

En este estudio dentro de las características sociodemográficas se encontró que la edad de la población está comprendida entre 21 y 61 años; promedio dentro del cual según el DANE se encuentra la edad productiva en Colombia (30 a 59). Refiriéndose a la edad, género y mercado laboral, según *“la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) “comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo.* El género femenino representa la fuerza laboral activa con 72.2% en situación de discapacidad y 71.14% sin discapacidad para los oficios objeto de estudio.

De acuerdo al nivel educativo el 66,7% de las PSD han realizado estudios de secundaria y el 27.7% se ha formado en otras áreas técnicas y/o profesionales. Esto lleva a considerar que el aspecto de la educación es un componente importante hacia una proyección laboral, partiendo de la plena identificación de su situación en forma temprana, con el objeto de brindar las condiciones pedagógicas, sociales y organizacionales que permitan potenciar sus capacidades e integrarse a la comunidad. Si las capacidades de estas personas no son identificadas, ni se da una respuesta adecuada a sus necesidades, se pierde la posibilidad de que éstas se desarrollen oportunamente y pueden surgir dificultades de adaptación en diferentes contextos entre ellos el laboral.<sup>9</sup> En este sentido, el Ministerio de Educación plantea a las Secretarías de Educación la urgencia de determinar la demanda real de estudiantes por tipo de necesidad educativa especial, con el fin de brindar oportunamente los apoyos pedagógicos requeridos para la organización de una oferta educativa que responda a sus particularidades: docentes y profesionales de apoyo, canasta educativa y asesoría técnico pedagógica, entre otros. Por ello, para cualificar el proceso educativo de los estudiantes con discapacidad, el Ministerio está produciendo orientaciones técnico-pedagógicas que permitan a instituciones y docentes mejorar la comprensión y las prácticas relacionadas con la educación de este grupo poblacional.<sup>30</sup>

El análisis de los datos las PSD y sin discapacidad está concentrado en el estrato dos (50% y 52.4% respectivamente). Parece existir cierta correspondencia entre el estrato y el nivel de ingresos económicos de las familias, para ellos el ingreso promedio del mes oscila entre uno y/o menos del salario mínimo legal. Según datos del Ministerio de Salud y Protección Social para el año 2012 el 91% de las personas en situación de discapacidad tiene un bajo nivel de ingresos que no supera el valor de un salario mínimo legal vigente.

En cuanto estado civil un 55.6% de las PSD permanece soltera, dato en el que se observaron diferencias estadísticamente significantes y refleja que a pesar de ser trabajadores “económicamente independientes” viven con sus padres. *Laín Entralgo*, a propósito de esta soledad elegida dice: ‘Sin esa experiencia, uno es y sigue siendo persona, pero no sabe lo que es. Por tanto, la soledad sería también una condición esencial y necesaria del ser humano. Pero también afirma que asimismo el encuentro interpersonal es una experiencia fundamental del ser humano, parte esencial y constitutiva de su personalidad “el encuentro nos hace” y adquiere su mayor densidad en el encuentro entre un hombre y una mujer, que es la relación más enriquecedora, más variada, más intensa y más compleja de todas. El ser humano siente, en su masculinidad o feminidad, la necesidad de apoyarse en alguien y de ofrecer a su vez apoyo incondicional, lo cual es la esencia de la comunión, la comprensión y la solidaridad que une a los integrantes de la pareja.

Dentro de las características laborales los oficios desempeñados y de mayor prevalencia fue el de Maquila en las PSD con el 44.4% perteneciente al grupo 9322 de la clasificación internacional uniforme de las ocupaciones (embaladores manuales y otros obreros de la industria manufacturera) quienes tienen como funciones: Embalar a mano materiales o productos en cajas, cajones, bolsas, barriles y otros recipientes y contenedores para su expedición o almacenamiento, trasladar, acarrear, cargar y descargar o lavar materias primas o productos en diversos talleres de producción, reparación o mantenimiento, supervisar a otros trabajadores. Actividades que para la población de estudio no representan un alto grado de complejidad, son acordes a sus capacidades y han encontrado la posibilidad de un empleo; el trabajo desarrollado es de manera constante lo que les ha permitido una generación de ingresos y el mejoramiento de su calidad de vida, y con ello han podido acceder a beneficios básicos para sus familias. Para el grupo de personas sin discapacidad el oficio prevalente fue el de Panadería (57.1%) remitiéndose en su totalidad al género masculino. Según la clasificación internacional uniforme de las ocupaciones adaptadas para Colombia<sup>28</sup>, pertenecen al grupo 7712(panaderos, pasteleros y confiteros), cuyas funciones son: elaborar pan, galletas, pasteles, tartas, fideos y otros productos hechos con harina, confeccionar a mano con ayuda de utensilios y algunas máquinas dulces, golosinas mezclando azúcar, chocolate y otros; desempeñar tareas afines y supervisar otros trabajadores.

Para su contratación el estudio reveló que la modalidad de contratación para las PSD es por prestación de servicios (66.7%) y para las personas sin discapacidad es a término indefinido (100%). Acogiendo los planteamientos de los autores Bernardo, (2009), y Trillo (2009); en la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores. Anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de tipo indefinido, la jornada a tiempo completo, la subordinación del sujeto, la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; transformándose a otra, caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables.

Al respecto la percepción de los trabajadores en el estudio de la dimensión de seguridad en el trabajo (tabla 9) muestra que las personas sin discapacidad manifiestan una satisfacción del 33.3%, frente a un 50% de satisfacción de las PSD con respecto a sus derechos contractuales (salario, seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, movimientos de escalafón y protección a la salud), insumos de trabajo y capacitación para el trabajo (incluye las oportunidades de actualización, acceso a la capacitación y satisfacción por la misma) y para lo cual se esperaría que las personas sin discapacidad estuvieran más satisfechas. Tradicionalmente las PSD se han considerado sumamente vulnerables, y en consecuencia, se les ha otorgado gran protección (al igual que para todo ciudadano en el pleno ejercicio de sus derechos); sin embargo en su búsqueda por sentirse aún productivo manifiesta que se siente “satisfecho”, exponiéndose a recibir pocas garantías pero que de algún modo aseguren su status laboral, quebrantado sus derechos y omitiendo las normas que lo amparan.

La percepción de los trabajadores del estudio en la dimensión de soporte institucional en el trabajo arrojó una porcentaje de mayor satisfacción (tabla 7) del 76.2% para las personas sin discapacidad y del 44.4% para las PSD. Tal percepción es atribuible a la falta de retroalimentación en los procesos, apoyo de sus superiores, y pocas oportunidades de promoción. En consecuencia, y retomando a Segurado y Agulló (2002)<sup>2</sup> la mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores (de desarrollo personal y profesional, satisfacción, etc.); de igual manera se puede apoyar en la mirada de desprotección y baja autoestima que lleva a considerar aspectos más allá de los netamente laborales.

Este estudio encontró en la dimensión de Integración del puesto de trabajo (tabla 11) que la percepción de las personas sin discapacidad tienen un grado de satisfacción del 76.2%, lo cual significa que son trabajadores a gusto con la integración de sus compañeros, reciben su ayuda para realizar sus tareas cuando tienen dificultades para cumplirlas y cuando surgen “conflictos en mi trabajo”, éstos son resueltos por medio del diálogo. Estos resultados son similares con los del estudio de Gómez, M, planteando que encuentran unas condiciones medianas de trabajo en equipo, de disposición y motivación para el trabajo, de resolución de conflictos, de preparación académica y de apoyo de compañeros y supervisores<sup>9</sup>; mientras tanto las PSD manifiestan un 66.7% de satisfacción. La evidencia ha demostrado que las personas con discapacidad pueden desempeñar con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad. si bien, es importante prestar atención igualmente a los posibles riesgos que pueda ocasionar, dado que estudios realizados en el ámbito anglosajón han constatado que las personas con discapacidad están expuestas a riesgos psicosociales (p.e. estrés laboral) relacionados su trabajo (Merz, Bricout, y Koch, 2001). Por tanto, el análisis de los principales riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores con discapacidad física debe ser también un objetivo para todas aquellas organizaciones preocupadas por la mejora de la salud y calidad de vida laboral de sus trabajadores y se deben integrar, a su vez, en los procedimientos habituales de prevención de dichas organizaciones.

Como dimensión prevalente para las PSD está la satisfacción por el trabajo; la cual define cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través del grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Diego et al., 2001; entre otros). De acuerdo a la percepción de las PSD el dominio de *“En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo durante mi jornada de trabajo, mi grado de satisfacción es”* el grado de satisfacción fue de 94.4% con respecto a un 71.4%.4% para las personas sin discapacidad (Tabla 12); alcanzando un nivel de satisfacción total del 72.2%. en esta dimensión. En estudios realizados por Según Schalock y Verdugo, (2002), se encontró que la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores e indicadores que son relevantes para la población en general. Pese a ello, el indicador más analizado en este ámbito ha sido el de “satisfacción laboral”. Respecto a ésta, la mayoría de los estudios se caracterizan por haberse centrado en aspectos parciales de la satisfacción, como la obtención de un trabajo, o el acceso a modalidades de empleo más inclusivas y normalizadas en la comunidad<sup>4</sup>. En éste estudio se integran aspectos como la dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, la autovaloración y el reconocimiento por el trabajo; los cuales para la PSD reflejan un alto grado de satisfacción más allá de la posibilidad en si misma de estar laborando.

En el dominio de bienestar logrado a través del trabajo se encuentra en un grado de satisfacción del 95.2% para las personas sin discapacidad, y para las PSD del 66,7%, refiriéndose específicamente a dos dominios (Tabla 14) que según el estudio determinan esta dimensión: *“Con respecto al tamaño y la distribución de la casa en la que vivo, relacionándolos con el tamaño de mi familia, mi grado de satisfacción es”* y *“Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales”*. En concordancia con lo que plantea Espinosa et. al., (2002) es el dominio que el individuo tiene de su condición física, mental y social lograda a través del trabajo y desde su propia perspectiva. Incluye criterios de identificación con la institución, beneficios del trabajo para otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y la valoración de la nutrición.

En la dimensión del desarrollo personal las personas sin discapacidad (tabla 17) su grado de satisfacción es del 66.7%, refiriéndose a la percepción de haber alcanzado lo deseado o de haber obtenido ganancia con respecto a su situación laboral, incluyendo indicadores relacionados con objetivos institucionales, aspectos personales, reconocimiento social y tipo de vivienda; mientras que para las PSD su grado de satisfacción es del 55.6% aludiendo que aún existe cierto grado de discriminación para tener acceso a un empleo, quedando relegadas a los puestos de inferior cargo y responsabilidad, con menores posibilidades de promoción que el resto de los trabajadores. Así mismo perciben que los imaginarios sociales de las PSD los desconoce cómo persona hábil y productiva.

En la percepción de las PSD y sin discapacidad en cuanto a la dimensión de la administración del tiempo libre (tabla 19) el grado de satisfacción fue del 50% para las PSD y del 42.9% para las personas sin discapacidad; datos que integran la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre trabajo y vida familiar; como también el disfrute de actividades de ocio (como deporte recreativo, actividades familiares, baile y lectura) que generen una motivación importante ya sea física o mentalmente para el desempeño de su otro rol en el contexto laboral. Al respecto Espinosa et. al, 2002 considera importante evaluar la protección individual y de salud así como el esparcimiento familiar. Por tanto se definió como la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales<sup>8</sup>. Aun así, dentro de los dominios establecidos se alude a que las PSD asumen tareas extralaborales (tabla 18) que pueden llegar a limitar su tiempo de ocio; situación que se contrarresta con el gran valor e importancia que se le da a la interacción familiar como base de la motivación personal y por ende laboral.

En términos de resultados para las dos poblaciones es necesario que el Tiempo Libre se aprenda a utilizarlo, en esa medida puede ser considerado como un indicador del grado de integración a la sociedad. En la medida que usen los recursos comunitarios, se establezcan redes sociales fuera de la familia, realicen actividades adecuadas a su edad, etc. se podrá decir que se están garantizando a sí mismos un espacio donde potenciar sus habilidades y fortalezas, dejando de

lado sus propios hándicaps en parte por la diferencia que suponen con respecto a los demás.

Desde la perspectiva del salubrista ocupacional, vincular PSD no es solo un tema de voluntad, es algo que requiere del compromiso y de la articulación de la empresa a través de diversas áreas como gestión humana, jurídica, financiera y la salud; lo cual es un esfuerzo que trae grandes beneficios e impactos en las organizaciones y sus para sus trabajadores. Con su rol el propósito estará dirigido a identificar las características de las poblaciones involucradas: trabajadores y empleadores de todos los niveles; siendo coherente con los criterios de productividad y competitividad de las empresas y en el marco de la aplicación de la normatividad laboral tanto de las PSD y sin discapacidad; reconocer ambientes de trabajo, velar por el cumplimiento de las formas de vinculación involucrar el abordaje integral del trabajador a cargo de un equipo inter y multidisciplinario favoreciendo la calidad de vida laboral.

A partir de este estudio la comunidad académica, profesional y empresarial tendrán un referente teórico conveniente de la percepción de la calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad y sin discapacidad en oficios similares, como línea de base para generar intervenciones en las dimensiones más significativas del estudio: **Para las PSD la satisfacción por el trabajo con el 72.2% y para las personas sin discapacidad el bienestar logrado a través del trabajo con el 95.2%**; o bien para fortalecer o intervenir las dimensiones menos significativas: **Para las PSD el soporte institucional para el trabajo con el 66.7% y para las personas sin discapacidad la seguridad en el trabajo con el 33.9%**; con miras a la generación de proyectos de investigación desde las áreas sociales, humanas y/o las ciencias de la salud, como parte de las practicas académicas a nivel de empresas y /o asociaciones, intervenciones empresariales con programas de inclusión laboral, salud laboral, deporte paralímpico como un mecanismo de participación e interacción laboral, sensibilización comunitaria y diseño de políticas públicas en torno a la discapacidad.

## 9. CONCLUSIONES

En esta investigación se pretendió determinar la calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad y sin discapacidad, teniendo en cuenta factores individuales y contextuales, partiendo de la premisa de que la calidad de vida laboral es el resultado del adecuado equilibrio entre las dimensiones objetivas y subjetivas que abarca el cuestionario CVT-GOHISALO.

Al hablar de la percepción que tiene la población de estudio de la calidad de vida laboral se puede concluir que es satisfactoria en términos de la valoración que cada grupo hace de sus capacidades y a bien ve que son potenciadoras de unos oficios y con ello tienen acceso a un derecho: el trabajo. Ya en termino de resultados que arroja el estudio, quienes perciben mejor su calidad de vida laboral son las personas sin discapacidad con el 64.5% y del 57.9% para las PSD.

Así, a la vista de los resultados obtenidos se puede afirmar que las hipótesis se confirman dando a conocer que existen diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral entre las PSD y sin Discapacidad y se hace claridad que la principal fuente de información del estudio (cuestionario CVT-GOHISALO) no responde a la observación directa de estos procesos por parte de la investigadora, sino a la calificación de percepciones de las personas entrevistadas, quienes han transmitido su propia construcción de los procesos. Sin embargo se corre el riesgo de caer en un discurso meramente especulativo sobre la calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad; por eso cabe resaltar el hecho que se requiere de estudios que involucren directamente la percepción de los actores desde un enfoque cualitativo. El estudio también presenta una serie de limitaciones que cabe señalar; como las relacionadas con lo reducido de la muestra y la escasa diversidad en cuanto a su procedencia. La obtención de datos a partir de muestras incidentales no permite generalizar los resultados obtenidos más allá de la muestra empleada. Otra de las limitaciones alude a la naturaleza transversal de los datos. Por tanto, es preciso realizar empleo de diseños longitudinales que permitan establecer relaciones causales.

La calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad merece la atención de profesionales en salud ocupacional, tanto para poder trabajar en la línea de una integración laboral que tenga en cuenta su participación no sólo desde la dimensión productiva, sino también en todo lo que lleva consigo su condición de ser biopsicosocial. Por ello se reafirma la idea que se debe considerar el proceso de Calidad de Vida Laboral de las PSD y sin discapacidad en un sentido amplio y global, teniendo en cuenta que su objetivo no se tendría que centrar exclusivamente en la obtención de un trabajo, sino en la consecución de la máxima autonomía posible en el contexto laboral.

Finalmente el estudio ha confirmado los datos que se apuntaban en investigaciones previas en el sentido hacer un reconocimiento de la PSD desde una perspectiva global, que muestra la necesidad de seguir ajustando el concepto de calidad de vida laboral y hacer visible su percepción frente a una población trabajadora sin discapacidad que también requiere una integración al mundo de la discapacidad; desarrollando así procesos de trabajo aún más incluyentes y generadores de satisfacción por el trabajo.

## 10. RECOMENDACIONES

Desde la proyección como salubrista ocupacional se propone crear estrategias de acompañamiento en el ámbito laboral; sería conveniente un trabajo paralelo con la academia y el sector empresarial (tomando como referencia la información obtenida en este estudio) dirigido a potenciar los procesos de inclusión laboral, como evidencia para la inversión de recursos que promuevan la capacitación de su personal en situación de discapacidad y sin discapacidad, el ajuste de puestos de trabajo y la vinculación del área de salud ocupacional permanente como facilitador de los procesos de inclusión laboral a todo nivel, garantizando así el soporte institucional al que se tienen derecho.

Apuntar a dos líneas de trabajo para favorecer la calidad de vida laboral de las PSD y sin discapacidad: Por un lado, la búsqueda de alternativas para una efectiva inclusión laboral y la equiparación de oportunidades que garantice tanto la formación como el apoyo al interior de las organizaciones; y por otra parte el fortalecimiento de programas de salud laboral, donde se de paso a la complementariedad de roles y se alcance niveles de satisfacción por el trabajo.

Dirigir investigaciones al estudio de aspectos relacionados con las dimensiones de la calidad de vida laboral en organizaciones donde laboren PSD y sin discapacidad en oficios diferentes, con la creación de una línea de investigación a nivel de pregrado y posgrado que permita afianzar la temática de la discapacidad y por ende el desarrollo de proyectos que a futuro se consoliden en proyectos para la comunidad, de tal manera que sirvan como referente a nivel local, regional y/o nacional, y que sean concluyentes en la unificación de criterios para la inclusión laboral.

Incluir en los programas académicos de postgrado la intervención de la población en situación de discapacidad, como parte de las competencias profesionales que requiere el salubrista ocupacional para estructurar propuestas y promover la inclusión laboral; teniendo de base una fuerte estructura docente, especialista en el sector de la discapacidad desde diferentes enfoques y perspectivas.

Proponer este estudio como un paso inicial en la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad física, campo necesitado de numerosos esfuerzos para lograr, entre todos, mejorar la satisfacción experimentada por parte de estos trabajadores.

Dar un enfoque de tipo Cualitativo al estudio de la calidad de vida laboral, retomando la aproximación teórica del presente estudio y considerando las dimensiones menos prevalentes en la población en situación de discapacidad con una muestra ampliada en diferentes oficios y contextos laborales.

## BIBLIOGRAFIA

1. Chiavenato, I. Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill. 2004.
2. Segurado Torres. A. Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 2002; 14 (4): 828-836. URL [consultado 20/04/2013]. disponible en <http://www.psicothema.com>
3. Navarrete, F. Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac*. 2005;19 (51)
4. Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. Handbook on quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. 2002.
5. De Jesús A, Girón I, Trabajo de Grado, Universidad Andrés Bello, Caracas, Noviembre 2008.
6. Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad EKAINA, Ainhoa Durá, GalantGarbitasuna, KarmeleSalaberría Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos Universidad del País Vasco EuskalHerrikoUnibertsitatea, S.L.U. Grupo Gureak2011, pág. 129.136. [consultado 19/03/2013] disponible en: <adura@grupogureak.com>
7. Oficina Internacional del Trabajo, Route des Morillons CH-1211 Ginebra 22 Suiza Noviembre 2007. [consultado 18/01/2013] disponible en: <http://www.ilo.org/employment/disability>
8. Espinosa, M. Calidad de vida en el trabajo Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuaderno 16. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl> Consultado 16 de Noviembre 2012
9. Moreno A, Aranda C, Preciado M, Valencia S. Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de la Salud, Tamaulipas, México 2010. *Ciencia y Trabajo*. Ene-Mar; 2011. 13 (39): 11-16).
10. Jenaro C, Flores N, González F, Gil V, Cruz M, Comunicación e Ciudadanía, 19
11. Verdugo M, Canal R, Jenaro C. Badia M, León A. Investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigación de Excelencia de la Junta de Castilla y León "GR197". 2009-2011
12. CH M, Ayres K, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile., Horizontes Empresariales 1-28 (10)
13. De Jesús A, Girón I, García G, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, *Nómaditas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* | 22 (2009.2)
14. "Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), [consultado 19/03/2013] disponible en: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet,

- DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]
15. Flores N, Jenaro, González F-Gil P. García, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca, EKAINA, p 47-66, junio 2010.
  16. Donald E. Shrey. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cap 17
  17. Huertas P, y cols, Revista de Ciencias Sociales (RCS), Vol. XVII No. 4 Octubre-diciembre 2011. pp 658-676
  18. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada. Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. 2001.
  19. OIT. Guía de recursos sobre discapacidad [consultado 18/01/2013] disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>.
  20. <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>.
  21. “Revista Virtual Universidad Católica del Norte”. No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]
  22. Casas, J. Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Rev. de Administración Sanitaria, 2002; 6 (23): (528) 144. Disponible en: <http://www.dinarte.es>
  23. González, L. Calidad de Vida Laboral. III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI. La Habana 2006.
  24. Enrique Louffat. Calidad de vida en el trabajo. Diario Gestión, 22 de noviembre de 2005. URL disponible en <http://mi.esan.edu.pe>
  25. O'Reilly, Arthur. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007
  26. NTP 451: Evaluación de las condiciones de trabajo: Métodos Generales. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo. Disponible en <http://www.insht.es>
  27. Gómez, C. Diseño, Construcción y Validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Psychologia: Avances de la disciplina. 2010; 4 (1):113-124
  28. Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones Adaptadas en Colombia. <http://es.scribd.com/doc/92695922/Clasificacion-Internacional-Uniforme-de-ocupaciones>
  29. Colombia, ministerio de salud. Resolución 8430 de 1993, octubre 4, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: El ministerio; 1993

30. Colombia, Ministerio de Educación. Resolución 2565 de Octubre 24 de 2003, Por la cual se establecen parámetros y criterios para la prestación del servicio educativo a la población con necesidades educativas especiales.
31. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. IISO Instituto de Investigación en Salud Ocupacional México: Ediciones de la Noche. 2009

# ANEXOS

## ANEXO1. Encuesta para caracterización de la población



### PROGRAMA MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL

#### “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN GRUPO DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD CALI 2013”

**FECHA:**

**1. Código Participante:**

**2. Código Empresa:**

**3. Edad:** \_\_\_\_\_

**4. Género:** 1 ( ) Femenino  
0 ( ) Masculino

**5. Grado de Escolaridad**

1 ( ) Ninguna

2 ( ) Primaria Completa

4 ( ) Secundaria Completa

6 ( ) Técnico

3 ( ) Primaria Incompleta

5 ( ) Secundaria Incompleta

7 ( ) Profesional

**6. Estado Civil**

1 ( ) Soltero 2 ( ) Casado 3 ( ) Viudo 4 ( ) Separado 5 ( ) Unión Libre

**7. Tiene Hijos?**

1 ( ) Si Cuantos: \_\_\_\_\_

0 ( ) No

**8. A que Estrato Socioeconómico pertenece?**

1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )

**9. Se encuentra afiliado a un Servicio de Salud?**

1( ) Si      Cuál? \_\_\_\_\_

0( ) No

Con respecto a su situación de discapacidad

**10. Ha visitado al médico en los últimos tres meses?**

1( ) Si      Motivo \_\_\_\_\_

0( ) No

**11. En algún momento le han dado un diagnóstico médico sobre su situación?**

1( ) Si      Cual? \_\_\_\_\_

0( ) No

**12. Qué tipo de profesional lo emitió? \_\_\_\_\_**

**13. A qué nivel es su Discapacidad**

1( ) En Miembros Superiores

2( ) En Miembros Inferiores

3( ) Ambos

**14. Cuál fue el Origen de su Discapacidad**

1( ) Congénita

2( ) Adquirida      Hace cuánto? \_\_\_\_\_

**15. Su discapacidad requiere algún tipo de asistencia?**

1( ) Si      Cual? \_\_\_\_\_

0( ) No

**16. Cargo Actual: \_\_\_\_\_**

**17. Para el desempeño del cargo actual recibió algún tipo de inducción y/o entrenamiento por parte de la empresa?**

1( ) Si      Cuánto Tiempo? \_\_\_\_\_

0( ) No

**18. Antigüedad en el Cargo en meses:** \_\_\_\_\_

**19. Antigüedad en la Empresa en meses:** \_\_\_\_\_

**20.Cuál es el Tipo de Contrato**

1( ) Indefinido

2( ) Fijo

3( ) Por prestación de servicios

4( ) Por Obra y Labor

5( ) OtroCuál?: \_\_\_\_\_

**21. Tipo de Vinculación**

1() Directa

2( ) Temporal

3( ) Cooperativa de Trabajo Asociado

4( ) OtroCuál: \_\_\_\_\_

**22. Donde ha laborado antes y por cuánto tiempo?**

| LUGAR | TIEMPO |
|-------|--------|
|       |        |
|       |        |
|       |        |

**23. En su tiempo libre realiza alguna actividad de esparcimiento?**

1( ) Si

Cuál? \_\_\_\_\_

0( ) No

Muchos Gracias por su colaboración.

## **ANEXO2. Cuestionario de percepción de calidad de vida en el trabajo CVY-GOHISALO<sup>31</sup>**

**Código:** \_\_\_\_\_

A continuación se le entregará un cuestionario donde marcara el recuadro con una “x” para la respuesta que usted considere sea la correcta. Se recomienda no dejar preguntas sin contestar.

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va de **0 a 4**, en donde

**0:** Nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso

**1:** Poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso

**2:** Regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido

**3:** Satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido

**4:** Máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso.

**0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción**

| <b>Ítem</b> | <b>Pregunta</b>                                                                                                        |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>    | Con respecto al tipo de contrato con el que cuento en este momento, me encuentro:                                      |
| <b>2</b>    | En relación con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo, me encuentro:                                          |
| <b>3</b>    | Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro:                                                     |
| <b>4</b>    | En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo durante mi jornada de trabajo, mi grado de satisfacción es:             |
| <b>5</b>    | Mi grado de satisfacción respecto a la forma como están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, es:     |
| <b>6</b>    | Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo realizado, mi grado de satisfacción es:                |
| <b>7</b>    | Me encuentro satisfecho con el salario que recibo                                                                      |
| <b>8</b>    | Al comparar mi pago con el salario recibido en otras empresas que conozco por la misma función que realizo, me siento: |
| <b>9</b>    | Respecto al Sistema de Seguridad Social (ARL, Pensiones) al que me encuentro afiliado, mi grado de satisfacción es:    |

|           |                                                                                                                                               |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10</b> | Con respecto a los planes de retiro (pensiones) como me siento                                                                                |
| <b>11</b> | En cuanto a las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, orden, etc.), mi grado de satisfacción es:                     |
| <b>12</b> | Con respecto a las oportunidades de actualización y/o estudio que brinda la empresa (institución), me siento:                                 |
| <b>13</b> | Referente a las capacitaciones que recibo por parte de la empresa, mi grado de satisfacción es:                                               |
| <b>14</b> | Mi grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es:                                        |
| <b>15</b> | Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:                                                      |
| <b>16</b> | A cerca del uso que hago en este trabajo de las habilidades y potenciales que poseo, mi grado de satisfacción es:                             |
| <b>17</b> | Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es:                                                                   |
| <b>18</b> | Con respecto al trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me siento:                                                                     |
| <b>19</b> | Referente al trato que recibo por parte de mis superiores, me siento:                                                                         |
| <b>20</b> | La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo, es:              |
| <b>21</b> | Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo, mi grado de satisfacción es:                                      |
| <b>22</b> | Mi grado de satisfacción referente a mi desempeño como profesional en este trabajo es:                                                        |
| <b>23</b> | Con respecto a la Calidad de los servicios básicos de mi residencia, mi grado de satisfacción es                                              |
| <b>24</b> | Con respecto al tamaño y la distribución de la casa en la que vivo, relacionándolos con el tamaño de mi familia, mi grado de satisfacción es: |

Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal. Donde **0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre**.

|           |                                                                                                                          |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>25</b> | La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta                                                                        |
| <b>26</b> | Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo                                     |
| <b>27</b> | Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo                         |
| <b>28</b> | Me informan los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación                                        |
| <b>29</b> | Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas                                           |
| <b>30</b> | Considero que recibo en cantidad suficiente las herramientas necesarias para la realización de mis actividades laborales |

|           |                                                                                                                                     |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>31</b> | Considero que la calidad de las herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales es la necesaria            |
| <b>32</b> | Es adecuada la frecuencia en la que en mi empresa se respetan mis derechos laborales                                                |
| <b>33</b> | Tengo las mismas oportunidades que los compañeros del mismo rango laboral, para acceder a cursos de capacitación                    |
| <b>34</b> | Me siento identificado con los objetivos de la empresa                                                                              |
| <b>35</b> | ¿Qué tanto me doy cuenta que mi trabajo es útil para otras personas?                                                                |
| <b>36</b> | Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo                                                   |
| <b>37</b> | Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo                                                                              |
| <b>38</b> | Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias                                                    |
| <b>39</b> | Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo                                                   |
| <b>40</b> | Encuentro la forma y medidas para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo              |
| <b>41</b> | Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros                          |
| <b>42</b> | Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                                   |
| <b>43</b> | Existe buena disposición del personal que tengo a cargo para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas |
| <b>44</b> | Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores                                                        |
| <b>45</b> | Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades                                                                |
| <b>46</b> | Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral                                               |
| <b>47</b> | Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizo por hacer bien mi trabajo                                   |
| <b>48</b> | Recibo apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas                                          |
| <b>49</b> | Cuando tengo problemas extra-laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme                             |
| <b>50</b> | Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo                 |
| <b>51</b> | En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción                             |
| <b>52</b> | Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes                  |
| <b>53</b> | Mi trabajo me brinda la oportunidad de resolver cualquier situación adversa que se me presente                                      |
| <b>54</b> | Recibo de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo                     |

|           |                                                                                                                                                   |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>55</b> | Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas                                                                       |
| <b>56</b> | Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia                                                                           |
| <b>57</b> | Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas                                                        |
| <b>58</b> | Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)                                    |
| <b>59</b> | Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) |
| <b>60</b> | Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales                                                 |
| <b>61</b> | En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)                                                           |
| <b>62</b> | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos                                                                               |

En este grupo de cuestionamientos deberá contestar su grado de acuerdo en escala de 0 **corresponde a nada de acuerdo** y 4 **a totalmente de acuerdo**.

|           |                                                                                                                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>63</b> | Los asensos laborales se dan con base a mi hoja de vida y no a influencias                                                                         |
| <b>64</b> | Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta institución                                                         |
| <b>65</b> | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado está de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación                                |
| <b>66</b> | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios                                                               |
| <b>67</b> | Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución                                                       |
| <b>68</b> | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo                                                                                              |
| <b>69</b> | Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda donde vivo                                                                       |
| <b>70</b> | Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales |
| <b>71</b> | Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad                                                           |
| <b>72</b> | Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma |

Por último, marque su grado de compromiso para las siguientes cuestiones, también en escala de 0 al 4. Donde 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso

|           |                                                                                               |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>73</b> | Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo |
| <b>74</b> | Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución        |

### ANEXO3. Consentimiento informado



#### **“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN GRUPO DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD CALI 2013”**

En el momento se está realizando un estudio titulado: “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN GRUPO DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD, CALI 2013”; el cual tiene como objetivo general determinar la calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad con respecto a un grupo de personas no discapacitados. Para ello se requiere de un registro de datos sociodemográficos y de la aplicación de un cuestionario, que tiene un tiempo estipulado de 30 minutos por participante.

En el estudio participaran 48 trabajadores en situación de discapacidad física y no discapacitados, mayores de edad, que desempeñan oficios similares en: panadería, maquilla y atención de taquillas, teniendo en cuenta el criterio de selección y autorización de la empresa.

La participación no le generará ningún costo económico, ni afecta de ninguna manera su relación con la empresa asimismo se le informa que no se someterá a ninguna clase de intervención y podrá retirarse en el momento que así lo considere. El beneficio del estudio radica en hacer un aporte teórico con la entrega de información desde la mirada de los propios participantes, para el sector de la discapacidad, el sector productivo y la academia; permitirá generar de acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida laboral de la población, fortaleciendo futuros procedimientos en la equiparación de oportunidades, hacer extensiva la información para adelantar procesos de planificación, como evidencia al invertir recursos que respalden la toma de decisiones y como parte del pleno ejercicio y desarrollo integral del salubrista ocupacional, con propuestas de intervención en el contexto laboral de la PSD.

Adicionalmente se garantiza que la información obtenida es de carácter confidencial y que sólo será utilizada con fines investigativos; de igual manera se aclara que de requerir tomar fotos y/o videos, se preservará la identidad y el buen nombre de los participantes.

Previo a la recolección de los datos se obtendrá el respectivo permiso institucional y la aprobación del Comité de Ética en representación de la Sra. LAURA PIEDRAHITA, (presidenta), quien dará el aval a la estudiante Ana Cristina Pazos Ocaña, de la Maestría en Salud Ocupacional de la Universidad del Valle, para realizar la investigación.

Yo \_\_\_\_\_ Identificado (a) con cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_; acepto participar voluntariamente en la investigación, de la cual puedo retirarme en el momento que lo considere necesario de acuerdo a mi sentir y entiendo que no representará daño alguno para mi integridad física y como persona; siendo así, responderé a un cuestionario para dar a conocer en qué condiciones de trabajo me encuentra actualmente.

Certifico que he comprendido la actividad, que he tenido la oportunidad de realizar preguntas sobre el estudio y he recibido respuestas satisfactorias, que no recibiré ninguna retribución económica y que la información obtenida será tratada y custodiada con derecho a proteger mi intimidad.

Me han informado que puedo obtener información adicional comunicándome con el director de proyecto de la investigación ANA MILENA GALZARZA, celular: 3168440580, dirección electrónica: [univalle\\_anagalarza@yahoo.co](mailto:univalle_anagalarza@yahoo.co), igualmente con la estudiante Ana Cristina Pazos Ocaña, celular 3163101713; dirección electrónica: [acrispaz@hotmail.com](mailto:acrispaz@hotmail.com)

Al firmar este documento no renuncio a ninguno de mis derechos.

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

\_\_\_\_\_  
Firma del Participante

\_\_\_\_\_  
Nombre del testigo

\_\_\_\_\_  
Nombre del Testigo