

**DISCAPACIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO: EL CASO DE UN GRUPO DE
TRABAJADORES EN CALI**

ANA DILVIA TAMAYO MARÍN

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2018**

**DISCAPACIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO: EL CASO DE UN GRUPO DE
TRABAJADORES EN CALI**

ANA DILVIA TAMAYO MARÍN

Tesis para optar al título de Magíster en Sociología

**Directora
MARÍA GERTRUDIS ROA
PhD. en Sociología**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2018**

A mi Mamá...

Cada mañana la vida comienza... Comienza con la satisfacción de amarte, agradecerte, honrarte, ser feliz en tu honor...

Alguna de nuestras cómplices me pregunto: "¿cuándo la vas va dejar ir con alegría?" y por supuesto nunca será fácil dejar ir a una mujer que me permitió ser más allá de lo que creyó debía ser el camino en mi vida; como dejar ir a una mujer que con su calidez, entrega, amor, perseverancia hizo que la oscuridad y desazón de los peores momentos se convirtiera en aprendizaje y fuerza para seguir ganando batallas, batallas que enfrentamos juntas, que nos permitieron ser lo que fuimos unas mujeres "luchadoras" que se hacen a la vida.

La divinidad nos juntó, nos hizo cómplices, a ti te dio la posibilidad tan anhelada de ser mamá, con todo aquello que no sé dimensionar... a mí aprender de la justicia, el amor, la medida (aunque no he terminado la lección), la prudencia (jejeje sigo aprendiendo), la solidaridad, el agradecimiento y también de esos lunares que llevamos dentro... eso que quisiste acompañar y que me dijiste (aunque no en palabras) que aún debía aprender porque no estaba preparada... seguir CRECIENDO!

Hace ya un tiempo la muerte nos ganó la batalla, se llevó tu cuerpo físico, sin embargo, la eternidad nos dio la posibilidad de vivir y estar juntas desde el alma, una condición privilegiada que nada nos la quitara, por el contrario nos dio la posibilidad y la certeza de que más adelante nos encontraremos sin el dolor, sin la incertidumbre de lo que no sabremos cómo enfrentar, nos dio la posibilidad de la certeza de que cada minuto nuestras almas se amen, se acompañen y se cuiden.

Gracias por ayudarme y enseñarme a dejarte ir con alegría, con fuerza, con esperanza... sé que fue difícil irse de este mundo físico en uno de nuestros mejores momentos, sé que te hubiese gustado estar más por ti y por mí, pero como siempre lo dijiste: "sobre las decisiones de Dios no podemos pelear", ahora asumirlo con el compromiso de hacerlo a la mejor manera nuestra, sin dar un paso a atrás, sin dudar que seremos capaz.

Brilla mamita, sigue con el camino hacia la divinidad que tanto mencionabas y para el que te preparabas con Dios, siente la calidez, la paz de estar con Dios...

En los que nos quedamos siempre vas a estar como un ser inigualable que deja una gran enseñanza, también una gran tarea, cada uno sabrá cuál es... tu vida, tu resplandor se expresa en cada uno de nosotros y permanecerá en mí hasta que nos veamos más adelante y podamos resplandecer juntas.

Ten la certeza que Lola, Frida, Frodo, Bernardo y esta nueva familia que está naciendo haremos lo necesario para ser felices contigo pero sin ti.

Te amo, te extraño y te dejo brillar!

Este trabajo también es dedicado a Patty, por ser mi maestra, por creer en mí y retarme a ser coherente con mi condición.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por las segundas oportunidades, porque me muestra su presencia día a día...

Quiero agradecer sinceramente a cada uno de los trabajadores con discapacidad que a partir de su experiencia hicieron posible la realización de esta investigación, su tiempo, su disposición permitieron este resultado.

Agradezco profundamente a la profesora María Gertrudis por su compañía orientadora, rigurosidad, compromiso, tiempo, por retarme a exigirme y dar más.

A Tatiana por su tiempo, por su paciencia, su amor, por creer tanto en mí, por aceptar y acompañar mis ausencias, por invitarme cada día a continuar. Gracias por ser mi familia en un momento tan confuso. Gracias por tu presencia.

A cada una de mis amigas y hermanas de la vida, Cata, Mónica, Ximena, Claudia, Yulieth, Sandra, Nato, por su admiración e impulso continuo. Dios las puso aquí para ser mi familia.

Agradezco aquellas que aunque no están presentes siempre han procurado mi bienestar.

A cada una de mis monitoras por su apoyo en cada paso de esta investigación, su ayuda fue de mucho valor. De manera especial a Jeinny y Luisa por su disciplina y compromiso.

A mis auxiliares por escucharme, apoyarme en mi autonomía y proyecto vital.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Balance de estudios sobre discapacidad y condiciones de trabajo	3
1.2.1 Estudios sobre condiciones de trabajo en población con discapacidad	4
1.2.2 Estudio sobre la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad	9
1.3 Referentes conceptuales de la investigación.....	12
1.3.1 Sociología de la Discapacidad	12
1.3.2 Sociología del Trabajo	16
1.3.3 Trabajo y Empleo	18
1.3.4 Condiciones de Trabajo	20
1.3.5 Corrientes del Mercado de Trabajo	23
1.4 Objetivos de la investigación	28
1.5 Modelo analítico de la investigación	28
1.6 Estrategia metodológica	36
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ENCUESTADOS ...	39
2.1 Datos generales de la población trabajadora con y sin discapacidad.....	39
2.2. Descripción demográfica de los trabajadores con discapacidad	41
2.3. Caracterización de la discapacidad.....	44
2.3.1. Descripción de la discapacidad	44
2.3.2 Dificultad en el desarrollo de actividades	46
2.3.4. Participación y Estrategias para la inclusión laboral.....	47
3. TRABAJO Y DISCAPACIDAD	51
3.1 Inserción laboral de la población estudiada	51
3.1.1 La ocupación	51
3.1.2 Algunas características generales del empleo.....	55
3.2 Ejercicio de la tarea y discapacidad	58
3.2.1 Barreras y dificultades en el trabajo	58
3.2.2 Barreras y dificultades presentadas en el lugar de trabajo para la ejecución de las actividades laborales.....	61

3.2.3 Apoyos en el sitio de trabajo	63
4. CONDICIONES DE TRABAJO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EN CALI	68
4.1. Contenido del Trabajo	68
4.1.1. Sentido de la tarea	68
4.1.2. Alienación en el trabajo.....	74
4.2. Salud y Riesgos Laborales	79
4.2.1. Exposición a riesgos	79
4.2.2. Protección frente a los riesgos	84
4.3. Entorno Laboral	85
4.4 ÍNDICE CONDICIONES DE TRABAJO	88
5. CONCLUSIONES.....	100
REFERENCIAS	106
ANEXOS	113
ANEXO No. 1. ENCUESTA SOBRE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	113
ANEXO No. 2. CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN CALI (ECV-2013)	121
ANEXO No. 3. METODOLOGIA DEL ÍNDICE DE CONDICIONES DE TRABAJO	132

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1.1 Síntesis del proceso de operacionalización. Parte 1	35
Tabla No. 1.1 Síntesis del proceso de operacionalización. Parte 2. Índice Condiciones de trabajo.....	36
Tabla No. 1.2 Muestreo por cuotas para la aplicación de la encuesta.....	38
Tabla No.4.2 Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo según tipo de discapacidad y Dependencia laboral	81
Tabla No. 4.3 Estadísticos descriptivos del Índice de Condiciones de trabajo	91
Tabla No. 4.4 Índice de condiciones de trabajo según el sexo, tipo de discapacidad, nivel educativo, trabajo en casa, la dependencia laboral y el nivel de cualificación laboral	92
Tabla No. 4.5 Nivel de condiciones de trabajo según sexo, tipo de discapacidad y nivel educativo.....	95
Tabla No. 4.6 Nivel de condiciones de trabajo según dependencia salarial, lugar en que se realiza la jornada de trabajo, nivel de cualificación de la ocupación	98

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica No. 2.1 Descripción demográfica según edad, pirámide poblacional, estado civil, personas a cargo y nivel educativo de la población encuestada con discapacidad.....	44
Gráfica No. 2.2. Descripción de la discapacidad según tipo, alteraciones permanentes, edad en que fue adquirida y nivel de invalidez.....	48
Gráfica No. 2.3: Dificultad en el desarrollo de actividades según Alteración que más le afecta y dificultades en actividades de cuidado personal.....	49
Gráfica No.2.4: Participación en la política de la inclusión laboral, Participación en Tipos de políticas de inclusión laboral y programas de rehabilitación profesional.....	51
Gráfico No. 3.1. Inserción laboral de la población con discapacidad según “Ocupación principal actual”, “Posición ocupacional”, “Dificultad para conseguir el trabajo actual” y “Trabajo acorde a la formación”	59
Gráfica No. 3.2: Algunas características generales del empleo tales como “Dependencia laboral”, “Tipo de contrato laboral”, “Salario o ingresos percibidos” y “Lugar en que se realiza la jornada de trabajo”	61
Gráfica No.3.3. Barreras y dificultades en el trabajo según “Barreras en el espacio privado y público en que realiza el trabajo”, “Actividades extrínsecas e intrínsecas al trabajo en las que presenta dificultad para realizarlas”	65
Gráfica No.3.4. Barreras y dificultades presentadas en lugar de trabajo en la ejecución de las actividades laborales.....	67
Gráfica No.3.5: Apoyos en el sitio de trabajo según “Tipos de ajustes en el sitio de trabajo”, “Frecuencia con la que recibe apoyo de personas en el trabajo”, “Principal apoyo brindado por una persona para el trabajo”, “Vínculo con la persona que apoya en el trabajo”, “Uso de tecnología de asistencia”, “Proveedor del recurso tecnológico”	70
Gráfica No. 4.1: Sentido de la tarea según “Principal significado del trabajo”, Grado de acuerdo con las afirmaciones “Con mi trabajo me siento realizado como persona” y “Con mi trabajo me siento útil a la sociedad”	74
Gráfica No. 4.2: Sentido de la tarea según grado de acuerdo con la afirmación “Estoy orgulloso del trabajo que hago” y “Con mi trabajo tengo independencia económica”	77
Gráfica No.4.3. Alienación en el trabajo según “Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina”, “Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona” y “Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo”	79
Gráfica No. 4.4: Alienación laboral según “Frecuencia en que puede dar opinión sobre lo que respecta a su trabajo”	82
Gráfica No. 4.5: Exposición a riesgos según “Frecuencia en que su trabajo es estresante”, “Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo”, “Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas”, “Tiempo de	

desplazamiento al lugar de trabajo”, “Jornada de Trabajo por turnos”, “Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno”	85
Gráfica No. 4.6: Protección frente a los riesgos según “Afiliación al sistema de salud” y a “Riesgos profesionales”	86
Gráfica No. 4.7: Entorno Laboral según “Trabaja en grupo, aunque sea sólo a veces”, “Nivel de satisfacción de las relaciones con los compañeros”, “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo soy valorado””, “Frecuencia en que el jefe valora sus sugerencias sobre su trabajo”	88
Gráfica No. 4.1. Índice de condiciones de trabajo.....	90
Gráfica No. 1 Tipo de deficiencia de la población con discapacidad en Cali.....	122
Gráfica No. 2 Sexo de la población con y sin discapacidad en Cali.....	123
Gráfica No. 3 Edad de las personas con y sin discapacidad en Cali.....	124
Gráfica No. 4 Reconocimiento étnico racial de la población con y sin discapacidad en Cali.....	125
Gráfica No. 5 Estado civil de la población con y sin discapacidad en Cali.....	125
Gráfica No. 6 Nivel educativo de la población con y sin discapacidad en Cali.....	126
Gráfica No.7 Población económicamente activa con y sin discapacidad en Cali.....	127
Gráfica No. 8 Estructura ocupacional de la población trabajadora con y sin discapacidad en Cali.....	128
Gráfica No. 9 Posición ocupacional de la población trabajadora con y sin discapacidad de Cali.....	129
Gráfica No. 10 Sector económico al que pertenece la actividad económica que realiza la población con y sin discapacidad de Cali.....	130
Gráfica No. 11 Afiliación al sistema de salud de la población con y sin discapacidad en Cali.....	131

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una construcción social. A través de él las personas crean, recrean y transforman la sociedad y la naturaleza. En el trabajo se establecen relaciones, en las que a partir de la realización de un producto o la prestación de un servicio los trabajadores se realizan como personas, esto es el resultado del complejo proceso del trabajo que trasciende la retribución económica. Así el trabajo co-crea al sujeto y su entorno.

Muchas son las investigaciones que demuestran la complejidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad. La realidad muestra que este grupo social ha logrado insertarse en el mundo del trabajo. Sin embargo, pocos son los avances investigativos que muestran las condiciones laborales en las que realizan sus trabajos, es decir, cómo lo hacen, dónde lo hacen, qué requieren para hacerlo y poder responder a las exigencias que se les hacen, según la capacidad funcional de cada persona.

Por esto, la presente investigación tuvo como objetivo describir las condiciones de trabajo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali. La respuesta abarca tres dimensiones: El ejercicio de la tarea y la discapacidad, el contenido del trabajo, la salud y los riesgos laborales, finalmente, el entorno y las relaciones que allí se gestan.

Para esta investigación se entendieron las condiciones de trabajo como la actividad productiva, que considera aspectos socio-técnicos y de organización del trabajo que inciden en la ejecución de la tarea, de las interacciones y las percepciones del propio trabajador. Su análisis se da en el “cómo, cuándo, qué y dónde se realiza un trabajo.” (Roa, 2006, p. 84).

Esta investigación fue un estudio cuantitativo a partir de un diseño de sondeo no probabilístico. Se realizó una encuesta a 160 trabajadores que se autoreconocieran con discapacidad. La parte inicial de construcción, recolección de datos y digitalización de la base de datos se hizo con la estudiante de la Maestría en Sociología Melania Satizabal. La explotación de la información de las variables fue hecha de acuerdo al interés de conocimiento de cada investigadora.

Esta investigación está conformada por cuatro capítulos. El primero, ubica el planteamiento del problema, contiene el balance de estudios previos, los referentes conceptuales, los objetivos, el modelo analítico y la estrategia metodológica.

El segundo capítulo contiene la caracterización de los trabajadores con discapacidad. En el primer apartado se ubica la caracterización sociodemográfica, y en la última parte, la caracterización de la discapacidad.

El tercer capítulo, se describe el trabajo y la discapacidad. Este capítulo también se compone de dos partes. En la primera se da una contextualización general de la inserción laboral de los encuestados. En la segunda parte, se desarrolla el primer objetivo, el ejercicio de la tarea de las personas con discapacidad.

El último capítulo, se describe como los trabajadores encuestados definen su trabajo según los niveles de alienación que enfrentan, y los riesgos e interacciones que

experimentan en el entorno laboral. Este capítulo concluye con el índice de condiciones de trabajo.

1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este primer capítulo presenta el problema de investigación, se incluye el balance de estudios previos, los referentes conceptuales, los objetivos, finalmente se presenta el modelo analítico y la metodología empleada para desarrollar la investigación.

1.1 Balance de estudios sobre discapacidad y condiciones de trabajo

¿Qué tanto se sabe sobre las condiciones de trabajo de la población con discapacidad en Cali? Para responder esta pregunta, este apartado presenta los avances investigativos de la sociología y otras disciplinas, sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad desarrolladas en Cali.

Es importante destacar dos aspectos básicos sobre el estado de avance de las investigaciones sobre el tema. En primer lugar, hay un grupo importante de investigaciones que aportan conocimiento sobre el papel fundamental que cumple la educación en los procesos de inserción laboral y mejoramiento de las condiciones de trabajo que experimentan las personas con discapacidad (Rico, Rodríguez y Pérez, 2009; Albarrán y Alonso, 2010; Castelblanco, Cerquera, Vélez y Vidarte, 2014). En segundo lugar, los estudios acerca del trabajo y discapacidad se han centrado principalmente en dos temas: el acceso al empleo y la discriminación laboral (Mercado, Aizpurúa y García, 2013; Salazar, 2007).

En el acceso al empleo se han aportado evidencias relevantes sobre las diferentes barreras de entrada para la inserción al empleo, revelando información sobre la dificultad de acceder al empleo cualificado.

Con relación a la discriminación de que es objeto esta población para vincularse laboralmente, las investigaciones se centran en los prejuicios de los empleadores y pares en el trabajo que cierran canales de promoción y ascenso laboral.

A continuación, se presentarán brevemente los más importantes hallazgos sobre la inserción laboral, teniendo en cuenta que el interés de esta investigación es el trabajo in situ, es decir, que se centra en la forma como una persona realiza su tarea. Por esta razón, no se abordarán en detalle estos estudios.

- Existen procesos de exclusión de la población con discapacidad en el mercado laboral, que se manifiesta con mayores niveles de inactividad y mayores riesgos de empobrecimiento de la población con discapacidad (Bellina, 2013; Dalmau, 2010; Albarrán y Alonso, 2010).
- Cuando el género se suma a la discapacidad, se convierten en mayores condicionantes de exclusión en los procesos de contratación y permanencia en el mercado laboral. Así, las mujeres trabajadoras con discapacidad son más propensas a ser expulsadas del mercado laboral, a diferencia de los hombres (Muñoz, 2013; Portillo, I., Grace, S., Ángeles, C., y Herminia, L., 2006; Albarrán y Alonso, 2010).
- Los trabajadores con discapacidad reciben salarios más bajos debido a que trabajan en promedio menos horas y tienen tareas inferiores a la formación profesional que tienen (Bellina, 2013; Dalmau 2010).
- En relación con los principales medios para acceder al mercado laboral, las redes

sociales son un elemento clave para acceder al empleo, esto se da igual que la población en general. Esas redes sociales están conformadas por amigos y familiares que apoyan el acceso a este. En segundo y tercer lugar, se accede al empleo a través de las asociaciones de empleo y páginas de internet (Dalmau, 2010).

- Al igual que en la población sin discapacidad, la formación académica es un factor que incide en el acceso y la permanencia en el mercado laboral (Albarrán y Alonso, 2010).
- La sociedad tiene percepciones negativas sobre las capacidades y el desempeño laboral de la población con discapacidad, que se erigen como grandes barreras para el libre acceso y la permanencia en el empleo (Dávila, 2004; Dalmau, 2010; Rodríguez 2010).
- La ausencia de normas legales de acceso al mercado de trabajo de la población con discapacidad contribuye a la discriminación al empleo de este grupo social (Rico et al., 2009; Rodríguez, 2010).
- La dificultad en el desplazamiento, principalmente por causa de las barreas arquitectónicas, obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al lugar de trabajo y los procesos de socialización (Rico et al., 2009; Dalmau, 2010; Rodríguez, 2010; Dávila, 2004).
- La multiplicidad de deficiencias y la complejidad de la discapacidad en un trabajador, incide negativamente en la inserción laboral (Dávila, 2004).

Con base en lo anterior, surgen las preguntas ¿Qué pasa cuando las personas con discapacidad ya tienen empleo? ¿Cómo desarrollan su trabajo? ¿En qué condiciones se da? ¿Cómo se compatibiliza la discapacidad y el trabajo?

1.2.1 Estudios sobre condiciones de trabajo en población con discapacidad

Las condiciones de trabajo es la categoría central de esta investigación, por lo tanto, se presentan algunas investigaciones relevantes que permiten construir un sustrato básico para el planteamiento del problema.

En primer lugar, se abordará la forma en que las condiciones laborales (se incluyen las ayudas especiales u apoyos) afectan la remuneración del trabajador con discapacidad. Posteriormente, se presentan investigaciones que abordan las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Satizabal (2017), en la investigación “Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali” realiza un estudio de orden cuantitativo a 160 trabajadores con discapacidad, usando un diseño de sondeo a partir de un muestreo no probabilístico. En esta investigación se describe la estructura ocupacional y las condiciones de empleo demostrando como, aunque este grupo enfrenta barreras sociales para su inserción laboral logra insertarse en trabajos. Se encontró que los trabajadores se concentraban en ocupaciones de baja calificación. La inserción laboral de estos trabajadores es heterogénea y esta segmentada por el sexo, el nivel educativo y el tipo de discapacidad. La percepción negativa frente a la discapacidad es una barrera para su inserción. Uno de cada dos trabajadores presenta buenas condiciones de empleo, se encontraron diferencias, de acuerdo al tipo de discapacidad y la dependencia laboral.

Malo y Pagan (2012) en la investigación “Diferencias salariales y discapacidad en Europa: ¿Discriminación o menor productividad?” mide la discriminación salarial no asociada a la productividad, utilizando el Panel de Hogares de la Unión Europea (1995-2001). Para ello incluye en su muestra personas con discapacidad (con y sin limitaciones en su vida diaria) y trabajadores sin discapacidad.

La mayor discriminación salarial se encontró en los trabajadores que presentan una discapacidad con mayor afectación en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, que limita su productividad en el trabajo. En este mismo sentido, encontró que los trabajadores con discapacidad que tienen el mismo nivel de productividad que los trabajadores sin discapacidad, presentan un bajo nivel de deficiencia o cuentan con apoyos pertinentes para desarrollar su actividad laboral.

Por tanto, la única razón que explique un menor salario obedece a la presencia de discriminación salarial, basada en los prejuicios del empleador o el bajo nivel de instrucción de los propios trabajadores con discapacidad. Así el autor recomienda que las políticas de inclusión laboral deberían estar encaminadas aquellos trabajadores con mayor afectación en la realización de las actividades de la vida diaria para poder igualar el desempeño laboral y así, lograr mayores salarios. En este sentido, la alternativa debe ser la adaptación en los puestos de trabajo y el suministro de ayudas técnicas y personal especializado, que permitan a las personas con discapacidad superar las limitaciones en el desempeño de la tarea.

La investigación de Malo y Pagan (2012) avanza sobre la identificación de las necesidades de apoyos para optimizar el desempeño de las personas con discapacidad trabajadora, en este sentido contribuye a la discusión frente a las condiciones necesarias que deben disponerse para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar eficazmente la tarea encomendada. Así mismo introduce la reflexión frente a la necesidad de pensar las demás actividades vitales diarias como necesarias para el desempeño del trabajo y, en este sentido, las compensaciones y/o apoyos para dichas actividades, con el fin de satisfacer el rendimiento estándar.

Laine et al. (2009) en “Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study” aborda los factores que determinan el estrés en el trabajo, y evalúan la incidencia de estos factores para la obtención de la pensión por discapacidad, mediante un sondeo a 25.150 empleados del sector público finlandés.

Este estudio midió la percepción individual sobre el nivel de demandas laborales y la capacidad de decisión de los trabajadores, a partir del modelo demanda-control, con el fin de identificar aquellos trabajos que generan más estrés, debido a las altas exigencias en las tareas y la baja capacidad de decisión que tiene el trabajador frente a su desempeño.

Los resultados del estudio mostraron que aquellos trabajadores que evaluaron su trabajo altamente estresante tenían mayor probabilidad de solicitar la pensión por discapacidad, con respecto a trabajadores con trabajos con bajo nivel de estrés. De ahí que las personas que cuentan con trabajos con menos exigencias y poca capacidad de decisión (trabajos pasivos), tienen menos probabilidad de pensionarse por discapacidad, que los trabajadores con un alto nivel de estrés.

Se concluye que el alto estrés en el lugar de trabajo es un factor independiente para acceder a la pensión por invalidez, sin embargo, cuando estos dos factores se asocian, las acciones para reducir la incapacidad en el trabajo por estrés laboral se presentan mejores resultados si se estructuran estrategias desde la dimensión organizacional en vez de intervenciones individuales.

Laine et al. (2009) aporta un avance significativo en los estudios entre estrés laboral y discapacidad, sin embargo, no avanzan en la identificación de aquellas condiciones de trabajo que pueden constituirse como elementos para generar algún riesgo de salud o generador de discapacidad, aumentando la prevalencia de pensiones por invalidez.

Otro aspecto de las condiciones de trabajo que han sido estudiadas se relaciona con la salud y riesgos laborales de la población con discapacidad. Es el caso del artículo "Occupational social class and disability retirement among municipal employees — the contribution of health behaviors and working conditions" de Leinonen (2011), cuyo objetivo fue describir la relación entre las condiciones de trabajo para analizar los comportamientos en salud de los trabajadores en Finlandia, a partir de los registros estatales.

Leinonen (2011) encontraron que los comportamientos en salud no fueron un factor de retiro de los trabajadores en todos los grupos ocupacionales. Solo el componente psicológico para la toma de decisiones presentó una leve variación. Los trabajos manuales con bajo grado de control por parte del trabajador presentaron riesgo de discapacidad psicológica. Otro hallazgo fue el riesgo de retiro por discapacidad física siendo mayor en el grupo ocupacional de menor rango o estatus de acuerdo a la escala de actividades laborales. Leinonen (2011) afirman que el sector ocupacional en el que se labora define o puede ser un factor de riesgo para adquirir discapacidad física y/o psicológica.

El principal aporte de este estudio es identificar la relación entre el grupo ocupacional y las diferentes discapacidades porque el primero actúa como un factor determinante que afecta la salud de los trabajadores, sin embargo, no describe las actividades o tareas laborales que tienen mayor afectación, una vez diagnosticada la discapacidad.

Henseke (2016) en su investigación "Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers" retoma los resultados de la Encuesta de Envejecimiento, Salud y Jubilación de 15 países de Europa a partir de los resultados arrojados entre 2004 y 2013 para revisar los efectos de la calidad del trabajo en la salud física y mental que generan discapacidad en los trabajadores entre 50 y 65 años.

El autor busca establecer la relación entre condiciones de trabajo y bienestar, para esto, estudia el esfuerzo diario realizado por los trabajadores de más de 50 años en sus puestos.

Concluyen que los trabajadores que tienen condiciones de trabajo donde haya esfuerzo físico en exceso y estresores pueden provocar condiciones de salud que

conlleven a una discapacidad por lo que pueden suceder jubilaciones tempranas en lugar de que los trabajadores decidan seguir expuestos a puestos adversos que causen riesgos de deterioros en su salud.

Un elemento más que aporta el estudio se relaciona con que si los trabajadores tuvieron condiciones de trabajo precarias a lo largo de su vida laboral que causó la baja por discapacidad, la afectación de la salud posterior a la jubilación tendrá un mayor deterioro, por lo tanto, los investigadores instan a los empleadores a mejorar la calidad de vida en el trabajo para disminuir las jubilaciones tempranas en empleados cualificados por la misma empresa, así como el impacto positivo que tendrá en los costes de atención en salud de los adultos de más de 50 años.

Otro estudio que describe la salud laboral de los trabajadores con discapacidad es desarrollado por Vicente et al. (2014), este grupo de investigadores en su trabajo “Trastornos de estrés postraumático y trabajo. Criterio de valoración en incapacidad y discapacidad”, realizan un estudio a partir de las guías de práctica clínica basada en la evidencia, su objetivo es revisar la relación entre incapacidad laboral o la discapacidad y el estrés postraumático. Para ello toman un estudio realizado entre el 2001 y 2002 con una muestra representativa de trabajadores españoles mayores de 18 años que vivieron un evento traumático relacionado con su actividad laboral, otro de los estudios desde donde se soportó la investigación se desarrolló en Estados Unidos con los veteranos de guerra.

El estudio encontró que dentro de las situaciones laborales que presentaban mayor prevalencia de estrés postraumático y que pueden generar una discapacidad o incapacidad permanente para desarrollar un trabajo están: los accidentes de tráfico en el trabajo, el ser víctimas de un asalto o agresión en el trabajo (agresión sexual, ataque físico, robo), maltrato físico o psíquico continuado (tortura, violencia de género, rehenes y mobbing) y los accidentes laborales graves. Dentro de los hallazgos se mostró que el trastorno puede aparecer en el trabajador o en aquellos trabajadores que observan el accidente o bien aquellos profesionales que les prestan ayuda al trabajador.

Finalmente, la revisión realizada evidencia que el estrés postraumático se da de manera particular en cada trabajador, así la discapacidad por salud mental no está determinada sólo por el diagnóstico, sino también, por la actividad que el trabajador desarrolla. La determinación de la baja del puesto de trabajo se determina si el trabajador presenta una patología grave, crónica, sin evolución satisfactoria que merma la capacidad laboral y pone en riesgo la calidad de vida de la persona, de lo contrario, el estudio muestra que no es conveniente prolongar los tiempos de incapacidad para evitar las conductas donde la evitación se cronifica.

Estos estudios avanzan en establecer como las condiciones de trabajo inciden en la salud de los trabajadores, sin embargo, no hacen un aporte contundente en como las personas con discapacidad se ven afectadas cuando dichas condiciones agudizan la situación de salud previa.

Novo, Becerra y López (2014), en su investigación “Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral”, analiza la participación en las políticas de inclusión

laboral de una empresa, que tenía un grupo de empleados con discapacidad. Se encuestaron 110 trabajadores administrativos en España.

La investigación mostró que las actitudes manifestadas por los encuestados estaban determinadas por los imaginarios respecto a la discapacidad. Estas actitudes incidían en la generación de estrategias de inclusión de apoyo a los trabajadores con discapacidad. La posibilidad de realizar algún tipo de apoyo individualizado a los trabajadores con discapacidad depende de la percepción frente a la propia capacidad de los encuestados de ayudar a otros.

Esta investigación avanza exponiendo cómo las percepciones inciden en las diferentes actitudes e interacciones que se tienen con las personas con discapacidad en el entorno laboral, sin embargo, no muestra como dichas actitudes pueden afectar el desempeño del trabajador con discapacidad, tampoco muestran la valoración que hacen los compañeros de la actividad realizada y si esto último incide en la motivación por el trabajo de la persona con discapacidad.

En esta misma línea, Baumgärtner, Böhm y Dwertmann (2014) en “Job performance of employees with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter” analiza la relación entre los recursos interpersonales e intrapersonales en los trabajadores con discapacidades y su influencia en el desempeño laboral. Se encuestaron 57 trabajadores con discapacidades de un *Call Center* en Israel.

Establecieron que el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad depende de la percepción de la propia capacidad de lograr eficazmente todas las labores encargadas (autoeficacia). En caso de que exista una afectación funcional que no permita responder a la actividad laboral encomendada, la ayuda (ajustes o requerimientos) y el soporte social (cuando es requerida) de personas cercanas hace que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñarse eficazmente.

Los trabajadores con baja autoeficacia que tienen un alto soporte social mejoraron su desempeño laboral. De tal forma que existe relación positiva entre autoeficacia y efectividad del soporte social en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Entre más baja sea la autoeficacia, mayor es el efecto positivo del soporte social y viceversa. Las personas con una mejor percepción de la autoeficacia, tienen menor necesidad de utilizar el soporte social para ejecutar sus labores, llegando a no ser significativo en trabajadores altamente autoeficaces por lo que puede decirse que existe una relación negativa entre autoeficacia alta y soporte social.

Por su parte, Navarro, Guerrero y Viana (2015) en “Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública” analiza los factores que inciden sobre las posibilidades de inclusión laboral que tienen las personas con discapacidad.

Plantea que la discapacidad tiene consecuencias en el entorno laboral de las personas que la viven porque existe un prejuicio generalizado frente a la incapacidad de estos trabajadores para realizar las actividades o tareas en el trabajo. Es decir, la discapacidad determina parte de la productividad laboral de los trabajadores. En primer

lugar, la limitación funcional específica que presenta el trabajador y en segundo lugar, por las actitudes descalificantes de los empleadores que se convierten en barreras para el trabajo.

Esta investigación logra mostrar las causas y barreras planteadas por los empleadores para el ingreso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad, sin embargo, deja un vacío en las barreras o situaciones de exclusión que viven los trabajadores con discapacidad al establecer relaciones con los compañeros de trabajo o aquellas barreras del ambiente de trabajo como la accesibilidad física, simbólica, en la comunicación, etc. Por lo tanto, las barreras para el acceso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad, no solo se da en el ingreso, sino también en la permanencia o durante el tiempo que el trabajador esté vinculado a una actividad de índole laboral.

A partir de lo presentado hasta el momento en los trabajos revisados sobre condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad, se encuentran aportes valiosos sobre la importancia de los apoyos que permiten mejorar el rendimiento laboral de estos trabajadores. Es igualmente determinante el autoconcepto del trabajador con discapacidad sobre su propia capacidad. Y en tercer lugar se encuentran aquellas actitudes o imaginarios sociales que pueden tener los involucrados en las estrategias de inclusión laboral.

Estas investigaciones revelan que las condiciones de trabajo que viven las personas con discapacidad deben analizarse en el entorno laboral, precisando las interacciones que allí se dan como un factor clave de satisfacción laboral y de desempeño de los trabajadores con discapacidad.

1.2.2 Estudio sobre la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad

Con relación a los estudios sobre condiciones laborales, Flores, Jenaro, González y García (2010) en “Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad” examinan los efectos en el desempeño laboral de 428 trabajadores con discapacidad intelectual de un Centro de empleo con apoyo español. Para esto se indaga la percepción de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales laborales (estrés, burnout) y los recursos o apoyo social con el que cuentan para enfrentar las demandas del entorno laboral.

Según los investigadores la Calidad de Vida Laboral (CVL) se construye a partir de la convergencia entre las condiciones que ofrece la empresa y las percepciones que tiene el trabajador en la realización de sus labores en la jornada de trabajo. Es decir, se tienen en cuenta las experiencias individuales y los objetivos de la organización por lo que se convierte en un aspecto multidimensional donde intervienen indicadores subjetivos y objetivos.

Para esta investigación se propuso que la CVL está relacionada con las dimensiones de satisfacción laboral, la salud y el bienestar en el trabajo. Concluyendo, que para el grupo de trabajadores encuestados está determinada, en primer lugar, por la presencia de políticas de bienestar laboral para los trabajadores, por la percepción de autonomía del trabajador frente a la tarea que realiza y por último, por los reconocimientos recibidos en sus trabajos por parte de jefes, superiores y compañeros.

Por lo tanto, los resultados expuestos anteriormente constatan la existencia de condiciones laborales y contextuales que favorecen la eficacia, la dedicación y la absorción del trabajador y que, por tanto, optimizan CVL percibida por los trabajadores.

Entre tanto, Pazos (2014) en “Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad de Cali” estudia la calidad de vida laboral (CVL), partiendo de la percepción que las personas con discapacidad daban al ejercicio de tareas y oficios en panadería, maquila y atención en taquillas. Participaron 39 trabajadores con y sin discapacidad.

Para Pazos (2014), existen diferencias en la percepción de la CVL entre los trabajadores con y sin discapacidad. Las personas con discapacidad presentan un alto grado de satisfacción laboral, debido a las posibilidades de acceso al derecho al trabajo, por la realización personal que significa estar trabajando, por el bienestar que logran, por el apoyo de jefes para resolver problemas, por el interés de sus superiores de conocer las dificultades que enfrenta el trabajador en su área, por el apoyo de compañeros y jefes para resolver problemas extra laborales y finalmente por la retroalimentación que hacen compañeros y jefes de la actividad que desempeña.

Mientras que los trabajadores sin discapacidad manifiestan que su satisfacción se relaciona principalmente con el *“bienestar logrado a través del trabajo”*, a partir de las variables función desempeñada, la cantidad de trabajo que realiza durante la jornada, la duración de la jornada laboral y finalmente el turno de trabajo que tiene asignado.

El trabajo investigativo de Pazos (2014) es único en Cali, al describir los factores de bienestar laboral desde las directrices institucionales, considerando la percepción de los trabajadores y así avanza en la relación CVL-desempeño laboral y productividad, pero no ahonda en las formas particulares en que los trabajadores con discapacidad realizan sus actividades y funciones, dejando un vacío de conocimiento sobre este tema.

Durá y Salaberría (2011) en “Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad” determina el nivel de satisfacción laboral, teniendo en cuenta el sexo, discapacidad y grupo ocupacional de un grupo de trabajadores del sector de la limpieza, con un sondeo a 328 trabajadores/as con discapacidad en España.

Su principal hallazgo fue que los niveles de satisfacción de los trabajadores con diferentes discapacidades eran similares y las diferencias no fueron significativas. No hubo un grupo más satisfecho que otro. Con relación al efecto del variable sexo en la satisfacción, se encontró que las mujeres están más satisfechas con el trabajo que desempeñan. Los trabajadores con menor satisfacción laboral provienen de puestos de trabajo con mayores responsabilidades y mayores salarios. La conclusión es que la satisfacción laboral obedece a otros elementos, además del posicionamiento en el trabajo y la remuneración.

Baumgärtner et al. (2015) en “Job satisfaction of employees with disabilities: the role of perceived structural flexibility” plantea la relación entre las características de la empresa y satisfacción laboral de las personas con discapacidad, tomando como

variables de control la escolaridad y el tiempo de permanencia en la empresa. Se encuestaron 3.235 empleados de 110 empresas alemanas.

Los resultados revelaron que la estandarización de los procedimientos y tareas relacionadas con la actividad productiva (altos niveles de formalización) genera altos niveles de satisfacción laboral en la población con discapacidad. El uso de los reglamentos y normas empresariales usados por los trabajadores como recursos para exigir mejores condiciones de trabajo, incrementaba la satisfacción. Por otro lado, los efectos del nivel de centralización, es decir de la jerarquización en la toma de decisiones fueron homogéneos entre los trabajadores con y sin discapacidad, observándose que a mayor capacidad de decisión mayor satisfacción laboral para ambos grupos.

En esta línea temática se ubica un valioso aporte frente a cómo los trabajadores con discapacidad perciben la satisfacción laboral a partir de las condiciones de trabajo que tienen y la forma en que las empresas organizan el desarrollo de la faena productiva, sin embargo, los estudios revisados no consideran la satisfacción por el trabajo según las implicaciones personales de valía, reconocimiento y utilidad social que tiene para el trabajador con discapacidad.

Se destaca que existe un vacío en esta investigación puesto que se restringe a empleos formales, pero en otros países como los del tercer mundo, los trabajadores con discapacidad acceden a otro tipo de empleos poco formalizados y precarios, ya sea por empleo informal, rebusque y/o autoempleo lo que puede provocar una variación en sus condiciones de trabajo y en la satisfacción laboral de los mismo.

Para resumir, las investigaciones presentadas sobre condiciones de trabajo de las personas con discapacidad se abordan desde diferentes disciplinas. Se destacan las investigaciones comparativas que integran la metodología cuantitativa y cualitativa. Los estudios se han orientado hacia la Calidad de Vida en el trabajo y la Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad, centrándose en aspectos organizativos y su relación con el mercado de trabajo, es decir, los análisis abordan aspectos macroestructurales, y menos cantidad en investigaciones en la esfera microsocioal.

Los estudios sobre condiciones de trabajo de la población con discapacidad se pueden sintetizar en las siguientes hipótesis:

1. Los apoyos o ajustes en el trabajo que deben disponer los trabajadores con discapacidad son claves para el desarrollo de sus funciones de forma efectiva y posibilitar en ellos altos niveles de productividad.
2. El estrés laboral es un factor generador de discapacidad, teniendo en cuenta que así son muchos empleos que desempeñan los trabajadores con discapacidad.
3. La percepción que los trabajadores tienen sobre la importancia del trabajo para el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral.
4. Una de las principales barreras para el desempeño en el trabajo se encuentra en los empleadores y compañeros.

Teniendo en cuenta que estas investigaciones se han realizado en contextos sociales diferentes a Cali, con una fuerte presencia del estado del bienestar para generar equidad e inclusión, es necesario y oportuno investigar cómo se da el trabajo de aquellas

personas con discapacidad que han logrado incorporarse al mundo del trabajo, cómo es la actividad laboral, cuáles son sus condiciones de trabajo teniendo en cuenta la categoría de asalariado/independiente. Por tanto, la pregunta de investigación es ¿Cuáles son las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en Cali?

1.3 Referentes conceptuales de la investigación

Con el objetivo de describir las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en Cali, se ubican los aportes que la sociología ha hecho a los estudios de la discapacidad y que posteriormente configuraron lo que actualmente se constituye como el modelo social de la discapacidad, aquí se incluye un breve apartado sobre la relación entre discapacidad y trabajo desde la perspectiva del materialismo histórico.

Posteriormente se define la sociología de la discapacidad y la sociología del trabajo como las dos teorías de alcance intermedio que buscan explicar cómo las lógicas actuales de trabajo generan ciertas condiciones para que los trabajadores con discapacidad desarrollen una actividad de orden laboral.

A su vez, en este apartado se definen la diferencia entre empleo y trabajo, ubicando como se van a entender para esta investigación las condiciones de trabajo. Finalmente se consideran las diferentes corrientes que explican el mercado de trabajo.

Es importante aclarar que el problema central en esta investigación no fue el análisis de los mercados de trabajo como mecanismo para el acceso y reclutamiento de personas para la actividad productiva, sino que se entendió el mercado de trabajo como el escenario que configura la forma en que se dan las condiciones laborales para realizar una actividad productiva.

1.3.1 Sociología de la Discapacidad

El estudio de la discapacidad en la sociología es un campo relativamente nuevo. Esta corriente nace con algunos teóricos ingleses entre las décadas de los 80 y 90, algunos de ellos Barton (1998), Abberly (1987), Finkelstein (1980). En España, también se ha tenido un interés por la producción académica en este tema (Ferreira, Martínez y Díaz, 2007; Huele, 2002). En Latinoamérica apenas se está avanzando en las discusiones sociológicas al respecto. Miguez (2009) y Brogna (2006) son algunas autoras con propuestas sociológicas en sus producciones.

El aporte sociológico a la discusión de la discapacidad como un fenómeno social ubica sus contribuciones como una teoría de alcance intermedio. La perspectiva de la sociología de la discapacidad se centra en la forma de representación social que tiene la sociedad acerca de la persona con discapacidad. Estas representaciones generan percepciones que estigmatizan y discriminan a este grupo social. En este sentido, esta corriente trasciende el enfoque centrado en la condición física y médica para concentrar su objeto de estudio en las interacciones que las personas con discapacidad establecen con la sociedad. Es decir, la discapacidad es una construcción social.

Al respecto Oliver (1998) señala: “En los últimos años la discapacidad se ha vuelto un tema de estudio para la Sociología. Su orientación y análisis se relaciona con el

impacto económico, político, social y cultural que tiene la persona con discapacidad, en su grupo social y en la sociedad misma” (p. 52).

Lo anterior permite afirmar que la sociología aporta al estudio de la discapacidad los elementos sociales generadores de exclusión, poniendo en evidencia la desventaja social que enfrenta este grupo social. Así, desde la sociología de la discapacidad se define este fenómeno social como:

“La discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y aspiraciones de los ciudadanos con carencias más que la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad.” (Hahn, 1986, p. 128 citado por Barton, 1998, p. 24)

La sociología de la discapacidad se ha nutrido de teorías sociológicas funcional - estructuralistas e interaccionistas. Ellas han tenido una estrecha relación con las transformaciones de los diferentes paradigmas y modelos explicativos de la discapacidad. Sin embargo fueron aproximaciones puntuales y no un cuerpo sistemático de conocimiento que permitiera comprender en profundidad la multidimensionalidad de la discapacidad. En esas aproximaciones aisladas y puntuales se destacan autores como Talcott Parsons y Erving Goffman.

Desde el funcionalismo el aporte a la discusión de la discapacidad se ha planteado desde el legado de Parsons (1951). Se ubica a las personas con algún tipo de particularidad funcional secundaria a una condición de salud desde un rol de enfermo que lo convierte en un desviado social, dada su poca capacidad para enfrentar las responsabilidades propias del mundo social, es decir, para ajustarse a la estructura social y sus exigencias.

“Los enfermos deberían asumir el papel de tales. A partir del supuesto de que las enfermedades y dolencias obstaculizan las capacidades fisiológicas y psicológicas, las personas enfermas quedan privadas de cualquier expectativa y responsabilidad normales. En general se piensa que no son responsables de su condición, y se espera que no se recuperen por voluntad propia, incitando a que definen su condición de salud como indeseable, para recuperarse y volver a un estado óptimo se espera la ayuda de un especialista médico.”(Oliver, 1998, p.36).

A partir de esta corriente se puede establecer su relación con el modelo médico y rehabilitador en tanto, se propone la normalización de un sujeto desviado, dependiente “enfermo”, a partir de prácticas que le devuelvan a su rol social activo y así deje de ser una carga social.

El interaccionismo simbólico como teoría sociológica aporta al estudio de la discapacidad la noción de estigma con el pensamiento de Erving Goffman (1992) para nombrar aquellos individuos que no responden a los estereotipos sociales de normalidad, convirtiéndolos en un grupo excluido. Esta corriente ofrece un aporte importante para entender cómo se establecen las interacciones de este grupo social. En este intercambio social aparece un señalamiento o estigmatización hacia lo “anormal”, entendido como aquello que no se ajusta a los atributos y/o expectativas sociales de

funcionalidad y perfección de un cuerpo. Según Oliver (1998) el interaccionismo desde la perspectiva de Goffman plantea:

“El uso del concepto de “estigma” se refiere a un signo de imperfección que denota “inferioridad moral” que el resto de la sociedad debe evitar. Los estigmatizados como “el enano”, “el ciego”, “el desfigurado”, y “el ex enfermo mental” son considerados como no muy humanos.”(p.38)

Según lo anterior, la estigmatización propuesta por Goffman es el resultado de las interacciones sociales entre los normales y los anormales. Estos últimos hacen parte de un grupo social que vive una condición de inferioridad, pasividad frente aquellos que se ubican en el lugar de opresores y que imponen ciertos rótulos que los señala socialmente como estigmatizados.

Así, las personas con discapacidad no se ajustan a los estándares o parámetros de normalidad, puesto que según la mirada de Goffman (1992) ostentan un cuerpo deficiente que no logran encajar y responder a las exigencias de una sociedad competitiva.

Por lo tanto, la sociología de la discapacidad reconoce el valor del análisis que aporta el interaccionismo puesto que evidencia las relaciones sociales donde ocurre la discriminación por causa de las particularidades corporales que viven las personas con discapacidad. Sin embargo, igual que el funcionalismo parsoniano, esta propuesta teórica mantiene el análisis en las causas individuales, corporales que generan discriminación. El interaccionismo no logra develar las condiciones sociales estructurales que generan la segregación de un grupo poblacional que no responde a ciertas exigencias económicas, políticas y culturales.

El avance de la producción sociológica en discapacidad ha aportado al análisis de las condiciones sociales que enfrenta ese grupo social, esta perspectiva nace en Estados Unidos y el Reino Unido desde la propuesta sociopolítica y la sociología del conflicto (Oliver, 1998, p.39). Este modelo expone como el origen de la discapacidad es social, puesto que es allí donde surgen las actitudes y/o barreras sociales que impiden el goce del derecho, la satisfacción de necesidades y la plena participación social de las personas con discapacidad. Al respecto Ferreira et al (2007) plantea que:

“Este enfoque, basado en una concepción sociológica que interpreta la discapacidad como fenómeno resultante, en una medida importante, de las estructuras opresoras de un contexto social poco sensible a las auténticas necesidades de las personas con discapacidad, se constituye como el «modelo social» anglosajón. Esta corriente sociológica crítica se inauguró en las décadas de los 80-90 y allí donde se ha promovido, tanto un fuerte activismo político, como numerosas críticas, sobre todo, desde los ámbitos académicos que tradicionalmente han tenido a la discapacidad como objeto de estudio e intervención.” (p.143)

Por tanto, este autor esboza una ruptura con los modelos¹ donde la discapacidad tiene un origen religioso y/o exclusivamente médico por un lado, y por otro lado, avanza planteando como desde el modelo social se propone que las personas con discapacidad gozan de las mismas capacidades para aportar a la sociedad, siempre que se garantice los apoyos actitudinales, técnicos y tecnológicos para equilibrar la desventaja funcional y poder responder a la exigencia del contexto (Palacios, 2008).

Lo anterior esboza una mirada de la discapacidad como construcción social. Al respecto se trae a colación lo propuesto por algunos autores y exponentes del modelo social de la discapacidad (Barton, 1998; Ferreira et al., 2007):

“En gran medida, es la sociedad la que discapacita a las personas con discapacidad al imponer obstáculos materiales y estereotipos culturales que fomentan dinámicas de exclusión y marginación; hemos de abandonar la creencia de que la discapacidad es un atributo padecido y poseído por una persona individual y asumir que, muy al contrario, es una experiencia de vida en la que, quienes la viven, experimentan un amplio conjunto de restricciones que les vienen impuestas por su entorno material, cultural y social.”(Ferreira et al., 2007, p.2)

Por lo tanto, el eje de análisis de la discapacidad como construcción social no es la persona con insuficiencia, sino los entornos que agudizan su condición a partir de actitudes sociales hostiles (Barnes, 1998).

Esta interpretación aportada por el modelo social permite situar al contexto como el generador de discapacidad puesto que es allí donde las personas con discapacidad se encuentran con restricciones para su participación social, debido a su condición de salud o funcionamiento humano. Es decir, no niega la existencia de una condición de salud, pero pone el énfasis en las barreras sociales que provocan la discriminación de este grupo social.

Una de las corrientes sociológicas de las que se ha nutrido el modelo social de la discapacidad es el materialismo histórico. Esta corriente define el trabajo como una cuestión social, producto de una organización social basada en la economía del lucro, producto del capitalismo. Según esta perspectiva las personas con discapacidad son un grupo social oprimido. La realidad de exclusión y marginación que viven es producida por el modelo social, económico y político que ubica a este grupo en los márgenes sociales.

“La economía política, a través de la organización social del trabajo, desempeña un papel clave en la producción de la categoría de discapacidad, y en la determinación de las respuestas de la sociedad a las personas discapacitadas. La opresión a la que éstas se enfrentan tiene sus raíces en las estructuras económicas y sociales del capitalismo, que por sí mismas producen racismo, sexismo, homofobia, gerontofobia y discapacidad.” (Oliver, 1998, p.50)

¹ Puede verse modelo de prescindencia y rehabilitador. En Palacio, A (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi.

Según lo anterior, la exclusión por motivos de discapacidad es atribuida a las relaciones de producción que no le permiten a este grupo participar del mercado de una sociedad puesto que no responden a las reglas de producción existentes. “(...) El sistema de producción plantea un problema fundamental, en el sentido, que con el surgimiento del capitalismo y de la posterior mano de obra individual en las fábricas, las personas con deficiencias estaban en grandes desventajas” (Oliver, 1998, p.44)

Las fuerzas económicas y sociales del capitalismo han generado transformaciones en las lógicas y las necesidades del mercado, provocando que la naturaleza del trabajo cambie para la búsqueda del máximo beneficio. En este sentido, las personas con discapacidad se quedan por fuera o no pueden responder a las exigencias y nuevas condiciones que el trabajo y el mercado de trabajo exigen.

“La velocidad del trabajo industrial, la obligada disciplina, la sujeción a un horario y las reglas de producción: todo ello supuso un cambio muy desfavorable de los métodos de trabajo más lentos y más ajustados a cada uno en los que se habían integrado las personas discapacitadas.” (Ryan & Thomas, 1980, p.101)

Estos hechos afectan el acceso material para la satisfacción de condiciones básicas, y producen la pérdida de oportunidades de establecer relaciones sociales recíprocas, interfiriendo en la construcción misma de sujetos sociales.

“Las personas con discapacidad están excluidas del mercado laboral no por culpa de sus limitaciones personales o funcionales, ni por las actitudes y prácticas discriminatorias de otras personas, entre ellas el empresariado, sino ante todo debido al sistema de organización social basado en el trabajo, propio de la economía capitalista.” (López, 2016, p.8).

Se establece una compleja relación entre discapacidad y trabajo, precisando cómo las nuevas lógicas del mercado de trabajo basado en los principios de individualidad y competencia inciden en la forma en que el trabajador con discapacidad desempeña su actividad y se ubica en la organización social del trabajo. En resumen, la economía política aporta cómo las relaciones de producción capitalistas configuran un escenario que define las condiciones laborales de las personas con discapacidad que han logrado un trabajo.

1.3.2 Sociología del Trabajo

La sociología del trabajo es una corriente de alcance intermedio, cuyo interés de conocimiento es el trabajo y las relaciones sociales que allí se gestan, esto permite configurarlo como un fenómeno social.

Esta corriente surge en 1960 a partir de la necesidad de explicar la crisis y el impacto de la industrialización en las condiciones laborales de los trabajadores. Nace como acto de conocimiento de autores contemporáneos como Friedmann y Naville (1997), Braverman (1978), Doeringer y Piore (1984), Gorz (1991), Negri (1999), Castillo (2001), De la Garza (2001), Castillo (2001), los cuales se nutren de los aportes de los teóricos clásicos como Marx, Durkheim y Weber.

En el siguiente apartado del Tratado de Sociología del Trabajo se plantea los inicios de la sociología del trabajo:

“El incesante progreso de las técnicas de producción, el enorme crecimiento, en número y volumen, de las empresas el lugar cada vez mayor de la industria en la actividad social, el fortalecimiento de las aspiraciones sindicales, y paralelamente de los conflictos entre empleados y patrones, la importancia adquirida, después del taylorismo, por los sistemas de organización científica del trabajo han desviado la atención de los sociólogos hacia los diversos grupos que los hombres forman entre ellos cuando se dedican a las actividades de trabajo.” (Friedmann y Naville, 1997, p.27)

Por lo tanto, esta corriente concentra su discusión en las diferentes formas de trabajo de cada contexto en particular, en los fenómenos asociados con la tecnología, las nuevas formas de organización del trabajo, la calidad en los procesos productivos, la precariedad en las condiciones laborales, todos estos hechos sociales dinámicos de los que se ocupa la sociología del trabajo.

Según algunos autores Latinoamericanos existe la necesidad de reconocer los orígenes, particularidades y dinamismo en las que se da el trabajo en las sociedades concretas, la vinculación de los actores sociales y la incidencia que tiene la situación política en cada país para poder ofrecer un análisis preciso del acontecer del trabajo y de las situaciones que enfrentan los trabajadores (Castillo, 2001).

El interés de esta corriente es el trabajo mismo, analizando lo que el trabajador hace, cómo lo hace, y qué impactos tiene en él, considerando las condiciones sociales, económicas y políticas que determinan el trabajo. A su vez, esta corriente propone un análisis que muestra las actuales formas sociopolíticas en las que el trabajo se da y el impacto social de ello.

Al respecto (Castillo, 2001) propone los elementos que la sociología del trabajo considera como claves en su análisis:

- Las situaciones de trabajo en el entorno laboral determinado, considera aspectos relacionados con el puesto de trabajo, el sitio, el trabajo grupal, los procesos de elaboración de un producto.
- El trabajador como parte de un sistema que interactúa constantemente con la máquina y el entorno.
- El trabajador como parte de un grupo homogéneo que comparte condiciones similares en el tiempo.
- Se estudia el trabajador en su devenir histórico, incluyendo la evolución del proceso de trabajo y los sistemas técnicos que lo sostienen y condicionan.
- Desvela cómo los trabajadores adaptan la actividad a las tareas encomendadas, conociendo como incorporan nuevas instrucciones o instrumentos para su desempeño.
- Muestra las formas de adaptación, resistencia de los trabajadores y nuevas formas disciplinarias y de control del trabajo.

- El reconocimiento de las formas políticas del Estado para definir las estrategias de trabajo y empleo según la división del trabajo.
- El trabajo y el mercado de trabajo como generador de cambios culturales y sociales.

Esta perspectiva busca explicar cómo en un momento socio-histórico determinado se dan una serie de tensiones en las relaciones entre trabajadores y dueños de los medios de producción, así como en las condiciones, por medio de las cuales el trabajo se ejerce. Esto trasciende la explicación de la relación social de empleo para concentrarse en las relaciones que se dan para el logro del producto esperado, es decir, la actividad de trabajo misma.

Por lo tanto, las transformaciones sociales, económicas y políticas inciden en las lógicas organizativas del trabajo. Estas últimas buscan el aumento de los niveles de producción, esto por consiguiente, determina las condiciones en las que las personas realizan aquellas actividades laborales a las que se dedican. Así, la sociología del trabajo en esta investigación es citada para develar el entorno de los trabajadores: las características de los trabajos, qué hacen, cómo lo hacen y en qué condicione los encuestados desarrollan la actividades a las que se dedican, las relaciones que tejen en sus trabajos, los sentidos y los significados que construyen los trabajadores frente a su labor y el entorno en el que se desempeñan.

A su vez, esta corriente evidencia como el mercado de trabajo avanza hacia procesos deshumanizadores y de automatización de las actividades laborales que expulsan o cierran las posibilidades a las personas con discapacidad que buscan ingresar y mantenerse en los trabajos disponibles.

Como se describió, la sociología del trabajo aporta algunos elementos al análisis de las condiciones de las personas en situación de trabajo. Sin embargo, ello es insuficiente si no se precisa la diferencia entre empleo y trabajo, esto permite definir el aspecto central de esta investigación, las particularidades de la faena productiva de los encuestados.

1.3.3 Trabajo y Empleo

A continuación, se presenta la diferencia entre los conceptos de trabajo y empleo, esto permite ir definiendo la relación con las condiciones de trabajo, entendiendo que están determinadas por la actividad laboral como tal y por la lógica económica de una sociedad.

El trabajo es una construcción social, histórica. Es la actividad social más importante a través de la historia de la humanidad, sin embargo, con la llegada del capitalismo, el trabajo adquiere una connotación de acto mercantil a través del intercambio de la fuerza de trabajo de los hombres por un salario. Este intercambio permite la transformación de las relaciones sociales, dadas las interacciones que se generan, es a su vez, un espacio de realización humana porque canaliza toda la energía vital en la elaboración y consecución de un resultado, sea esté tangible o no.

Ahora bien, el trabajo según Maruani (2000) es “una actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad” (p.11).

El trabajo se convierte en empleo en una sociedad que somete el trabajo a una economía de mercado de oferta y demanda, vendiendo la fuerza de trabajo como mercancía.

Para esta autora, el trabajo significa las condiciones de ejercicio de la actividad, mientras el empleo supone el hecho de tener un trabajo. Así, el empleo es entendido “como el conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales” (Maruani, 2000, p.11)

Una de las múltiples formas de entenderse el trabajo es aquella que plantea que es un acto humano que busca la transformación de un objeto, implica establecer una interacción con otros provocando que “el hombre mismo se transforme”, a su vez, es necesario que sea un acto consiente donde se establecen metas para lograr los resultados esperados. De la Garza (2001), propone algunos elementos para definir la noción de trabajo:

- El objeto del trabajo: se relaciona con la producción inmaterial y la transformación de objetos simbólicos. Se entienden como aquel acto que “no existe separado de la acción de producir y que de manera ideal junta en las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto”, así el proceso económico pone en relación directa en el acto productivo a quien produce, quien consume/cliente, interviniendo de manera inmediata un tercer actor del proceso de producción, así trabajador, productor y cliente aparecen en la misma escena.
- En la actividad de trabajar: se relacionan con los aspectos objetivos y subjetivos del trabajo, cuyo objeto es un producto objetivado, este producto cobra sentido con el uso que el cliente y/o usuario le da aquello que fue producido. Así, la actividad de trabajo no se desarrolla de manera racional para conseguir unos medios, sino más bien, al introducir los aspectos subjetivos relacionados con los conocimientos, los valores, sentimientos, estética, razonamientos y discursos.
- El trabajo como un acto productivo cara a cara: las nuevas lógicas del trabajo implican interacciones inmediatas, mediatas en la que los lazos materiales se construyen no sólo por la relación directa, si no, por sentirse parte de una comunidad de trabajo, es aquí donde entra el valor de la subjetividad y la identidad.
- Relaciones sociales entre los actores que participan del acto productivo: no es el tipo de actividad lo que define el sentido que se le da al trabajo, sino más bien, las relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía que se generan al interior de esta actividad las que le dan sentido a las motivaciones otorgadas por parte de los actores (De la Garza, 2001, p.13).

El gran aporte de este autor es que plantea el trabajo como una construcción social donde se gestan relaciones de poder y dominación, de fuerza que pueden incidir en los diferentes significados que los actores productivos den al trabajo. Por lo tanto, dichas relaciones inciden en la configuración de unas lógicas en las que los trabajadores deben participar a través de las condiciones que se concreten para el desarrollo de la actividad laboral.

Por su parte, Según Blanch (2003), se entiende el empleo como “una modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente entre la persona contratada y la persona/organización contratante” (p.37).

El empleo es propuesto como un estatus social puesto que implica “un contrato indefinido a tiempo completo, un salario familiar, una regulación legislativa, un convenio colectivo, es decir una relación laboral sociopolítica regulada.” (Koheler y Artiles, 2005, p.22)

Estas definiciones dejan entre ver como el empleo se convierte en un intercambio para un fin productivo en el marco de una relación contractual, esta situación aunque puede ser el escenario para el trabajo no goza de interés para el objeto de conocimiento de esta investigación, por lo que solo se aborda con el fin de aclarar ambos conceptos y así poder ubicar al lector en lo específico de la investigación.

La importancia sociológica del trabajo parte de que se ubican a las personas en una suerte de jerarquía social que se determina por el nivel de cualificación y las funciones realizadas por el trabajador, esto permite a los trabajadores recibir una remuneración específica y cierto tipo de reconocimiento y/o estatus social. Esta jerarquía se relaciona con el estatus y con el efecto que tiene el empleo y el trabajo en la ubicación social de los sujetos dentro de una determinada sociedad.

Por lo tanto, la capacidad explicativa de la sociología en el acontecer de los trabajadores con discapacidad, es mostrar la forma en que este grupo social desarrolla la actividad laboral encomendada, reconociendo las dificultades que enfrenta, los apoyos que tiene para iniciar, mantener y terminar la tarea que les ha sido delegada, es decir, cómo lo hacen, qué circunstancias enfrentan, cómo experimentan las relaciones en el espacio laboral y cómo esto puede representar una sensación de bienestar y permanencia en el trabajo.

1.3.4 Condiciones de Trabajo

La estrecha relación entre condiciones de empleo y trabajo ha provocado el uso indiscriminado de ambos conceptos, esto hace necesario precisar las diferencias tanto conceptual, como operativa entre ambas. Los dos conceptos son contenidos dentro de las condiciones laborales.

Estas últimas son consideradas desde aspectos subjetivos (como perciben los trabajadores las condiciones en que desarrollan la actividad productiva a la que se dedican), y aspectos objetivos (aquellos relacionados con el entorno laboral y las relaciones patronos – trabajadores), al respecto se plantea:

“Ella persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.” (Flores et al., 2008, p.07)

Así, las condiciones de empleo se corresponden con los elementos objetivos en la relación de los trabajadores con la empresa o patrono que pueden provocar el bienestar del trabajador y de aquellos que dependen de él, es decir, estas se relacionan con la calidad del empleo. Según esto, las condiciones de empleo se refieren a: “Las condiciones físicas de trabajo, la seguridad social y los demás beneficios adicionales a los salarios” (Farné, 2003, p. 12). Estos factores son evidentes a través de “Características objetivas del empleo, tales como estabilidad del empleo, protección social, salud ocupacional, etc.” (Reinecke y Valenzuela, 2000, p.35).

Según lo anterior las condiciones de empleo operativamente pueden verse a través de las jornadas de trabajo y/o horas trabajadas, distribución de la jornada de trabajo, realización de horas extras, turnos nocturnos o festivos, las posibilidades de tomarse pequeños descansos. También hace referencias a las posibilidades y potencialidades del puesto de trabajo como los ascensos, el desarrollo personal, etc.

Entre tanto, el proceso de trabajo es el origen y fundamento de las condiciones de trabajo, sus elementos permiten avanzar en describir la particularidad de la forma en que se realiza el acto productivo, es decir, aquellos aspectos prácticos, del hacer mismo y aquellos elementos subjetivos que intervienen cuando se desarrolla una actividad laboral cualquiera que esta sea.

La perspectiva sociológica define las condiciones de trabajo, como

“La articulación del trabajo humano que se orienta a un fin, articulándose con los objetos de trabajo (materias primas, repuestos de trabajo y otros insumos), procurando la producción de bienes que tengan un uso social. Esto es, que dichos bienes deben tener la propiedad de servir para la satisfacción de necesidades humanas experimentadas por la población.” (Neffá, 2002, p.35)

En consecuencia, las condiciones de trabajo se dan en la actividad productiva, considerando aspectos socio-técnicos y de organización del trabajo que inciden en la ejecución de la tarea, de las interacciones y las percepciones del propio trabajador. Su análisis se da en el “cómo, cuándo, qué y dónde se realiza un trabajo” (Roa, 2006, p. 84).

El estudio de estas considera por una parte elementos subjetivos relacionados con la naturaleza de la actividad, el contenido del trabajo, el esfuerzo físico y mental requerido, los riesgos físicos y emocionales a los que se enfrenta el trabajador, los niveles de cualificación y responsabilidad requeridos. Así se puede precisar que en el estudio de las condiciones de trabajo, se identifican tres grandes dimensiones que agrupan una infinidad de condiciones de trabajo: Contenido del Trabajo, Salud y Riesgos Laborales, y Entorno Laboral.

Ellas tienen una estrecha relación y pueden yuxtaponerse con lo planteado por Neffá (2009), cuando propone que, para el estudio de las condiciones de trabajo, se debe partir de la ocupación que se desarrolla y el puesto de trabajo donde esté ubicada la persona. Dichas condiciones pueden ser descritas desde las dimensiones medioambientales, la carga de trabajo, y la organización del trabajo.

A continuación se definen cada una de las dimensiones de esta investigación según lo propuesto por Neffá (2009).

a) Dimensión contenido del trabajo

Neffá (2009) las identifica como la carga de trabajo. Ellas se explican según la ergonomía, entendiéndola como las exigencias psicofísicas que se dan dentro de la actividad laboral y se evidencia en la jornada de trabajo. Intervienen en esta dimensión, características como la edad, la formación y la experiencia. Esta variable se refiere a las capacidades físicas y mentales del trabajador para dar respuesta a la tarea encomendada, estas tareas deben procurar obtener los propósitos de la producción y buscar el desarrollo personal del trabajador. Este autor en su trabajo las define como la carga de trabajo.

Operativamente esta dimensión incluye las variables esfuerzos físicos y mentales dentro de los que se consideran las posturas estáticas, la repetitividad de movimientos, la ausencia de pausas en el trabajo, el levantamiento de cargas excesivas. Dentro de esta dimensión se consideran las actividades asignadas al trabajador, analizando si estas exceden su capacidad de respuesta o se convierten en un esfuerzo excesivo, definiendo los riesgos en la integridad psicofísica del trabajador.

En esta misma dimensión se consideran los esfuerzos mentales, ellos son las condiciones cognitivas e intelectuales a las que se enfrentan los trabajadores en su jornada laboral. Los aspectos relacionados con la carga mental son el ritmo de trabajo, la monotonía, la repetitividad, la iniciativa, la autonomía, el estrés laboral y el cansancio excesivo.

b) Dimensión salud y riesgos laborales

Desde el aporte de (Neffá, 2009) se propone como las Condiciones Medioambiental. Ellas se entienden como aquellos riesgos de orden químico, físico y biológico. Es decir, todos aquellos contaminantes que al estar en contacto con los trabajadores puedan afectar su salud y la calidad de vida. En los primeros, los riesgos químicos, se ubica aquella materia inerte, pueden ser los compuestos orgánicos o inorgánicos, los metales o semimetales, los asbestos.

Dentro de esta misma dimensión están los riesgos físicos, ellos consideran aquellos que al entrar en contacto con las personas pueden producir efectos desfavorables en el organismo produciendo daños permanentes o transitorios en la salud de los trabajadores. Las formas de contaminación pueden darse por las vibraciones, el ruido, la humedad, la temperatura, la radiación, la iluminación.

Otro de los riesgos relacionado con el medio ambiente laboral, es el riesgo por contaminación biológica. En este se pueden encontrar diferentes formas de contagio: por virus, hongos, parásitos y bacterias. Se puede dar en los centros de producción de alimentos, en las actividades relacionadas con el trabajo agrario construcción y excavaciones, también en todas las instituciones de salud o centros sanitarios, y en aquellos relacionados con el servicio de eliminación de residuos y depuradoras de agua.

c) La Dimensión entorno laboral

Esta dimensión se relaciona con lo que Neffá (2009) ha llamado Organización del Trabajo. Esta dimensión corresponde con el medio laboral donde el trabajador debe

adaptarse al dinamismo del entorno incluyendo los factores psicosociales, que evidencian la percepción y experiencia del trabajador respecto a la tarea que desarrolla. Las variables consideradas son: las capacidades, las necesidades, su situación personal y la cultura donde el trabajador está inmerso. Esta dimensión está estrechamente relacionada con la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo por parte de los trabajadores.

Esta dimensión se ocupan de analizar aspectos subjetivos, considerando la percepción que tienen las personas acerca de su trabajo y de las condiciones derivadas de este, es importante tener en cuenta que la misma situación puede afectar de manera diferente a los sujetos por lo que se juega la capacidad de adaptación y tolerancia que tengan las personas.

Las variables relacionadas con esta dimensión son la falta de autonomía y la satisfacción en el trabajo puesto que están estrechamente relacionadas con la forma en que los trabajadores organizan su actividad, regulan el ritmo para cumplir la tarea y ordenan las tareas encomendadas. El apoyo social en el trabajo, las relaciones con jefes y superiores, la posibilidad de asumir el liderazgo y/o compañerismo son consideradas como aspectos centrales de esta dimensión.

1.3.5 Corrientes del Mercado de Trabajo

El escenario donde se establecen las relaciones sociales en torno al trabajo ha sido denominado mercado de trabajo². Es precisamente aquí donde entran en escena la noción de proceso y con ello el estudio de las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su actividad de trabajo específica. El mercado de trabajo es un espacio donde se pone en juego las condiciones de ingreso y salida de los trabajadores. Por lo tanto, vale la pena preguntarse ¿De qué forma los mercados de trabajo determinan o inciden en las condiciones de trabajo?

Con el fin de responder al interrogante, se abordó el mercado de trabajo desde diferentes corrientes que fundamentan su relación con las condiciones que enfrentan los trabajadores al desempeñar una actividad. Para esto se expone la teoría neoclásica, la corriente institucionalista desde el análisis de los mercados segmentados de trabajo, la teoría de la sociedad del riesgo y por último, las teorías de los mercados transicionales.

La teoría del capital humano parte de los aportes de la economía neoclásica. En ella se analizan las posibilidades de inserción al empleo y mejoramiento de las condiciones laborales según las competencias, habilidades, conocimientos que los trabajadores adquieran a partir de la propia inversión en su cualificación. Por lo tanto, el principal planteamiento se ubica en la educación como un elemento clave para incrementar la productividad de los trabajadores.

En esta perspectiva es el trabajador el que toma la decisión de cuánto tiempo dedica a su trabajo, por lo que no existe ningún tipo de restricción para acceder a los diferentes puestos de trabajo, es decir, la libertad de elección prima en el

² En este acto se constituye el trabajo como la venta de una mercancía donde se le pone precio al esfuerzo físico o mental aportado por el sujeto.

comportamiento de los trabajadores. Así, la responsabilidad frente a estar empleado o vivir en condición de empobrecimiento, es responsabilidad del sujeto.

Uno de los aspectos centrales de esta corriente es que los trabajadores entran en competencia por los puestos de trabajo que se ofrecen, mientras que las empresas competirían entre ellas para convertirse en la opción para los trabajadores que venden su fuerza, así como para tener la fuerza de trabajo mejor cualificada y poder responder a la demanda del mercado.

Se propone que el trabajador invierta en cualificación para el trabajo, puesto que esto le permitirá mejorar sus ingresos y ascender en la escala social, y es el empleador el que invierte en la cualificación de sus trabajadores, le permitirá incrementar la productividad y ser más competitivo en el desarrollo de su producto; por lo tanto, existe una relación directa entre formación teórica y/o destrezas técnicas y las posibilidades de inserción al trabajo (Becker, 1993).

Es importante destacar que esta propuesta no considera aspectos políticos, históricos y culturales que determinan las condiciones de trabajo, la productividad y los ingresos. Es decir, el desarrollo de la tarea, así como la productividad no sólo tiene que ver con las competencias personales para el trabajo, sino también, con el desarrollo sociopolítico y económico de un contexto.

La segunda corriente es *La Teoría Segmentalista de los Mercados de Trabajo* (TSMT), proviene de la economía institucionalista, en ella se develaron vacíos explicativos de la teoría neoclásica que no explican la exclusión, la pobreza, las desigualdades en el acceso al trabajo, el desempleo, la discriminación salarial, y la estratificación laboral de ciertos grupos sociales.

Esta propuesta busca desmontar los supuestos de que el mercado de trabajo tiene un comportamiento indiferenciado para los diferentes grupos sociales y que siempre accede al empleo el mejor candidato. Según esto, los trabajadores no logran competir por los puestos en igualdad de condiciones, contravirtiendo el supuesto de que hay información perfecta, es decir, que no todas las personas saben lo que tienen que saber para tener la misma posibilidad de ser seleccionados en los puestos de trabajo disponibles, por lo que el desempleo no tiene el mismo comportamiento en todos los grupos poblacionales, es el caso de los “negros”, las mujeres y los inmigrantes, personas con discapacidad que tienen mayores tasas de desempleo.

Por otro lado, la TSMT afirma que hay una diferenciación en los mercados de trabajo, hay grupos ocupacionales de no competencia, por ejemplo, un aseo no compete con un médico, ambos trabajadores enfrentan no sólo diferenciación social, sino también condiciones de trabajo diferentes según el cargo que desempeñen.

A partir de esto, los segmentalistas dicen que el mercado se encuentra dividido en dos segmentos y no un solo mercado de trabajo como lo proponía la teoría neoclásica. Al respecto Doeringer y Piore (1983) definen la existencia de trabajo en primarios y secundarios.

Los mercados primarios son aquellos donde los trabajadores están más cualificados, con mayor prestigio social, tienen mayor posibilidad de creatividad e

iniciativa, mayores posibilidades de promoción, escasa supervisión, una relación directa entre clase social y mayores posibilidades de acceso al trabajo, aquí son decisivas las posibilidades de acceso a la educación.

El mercado secundario tiene mayor flexibilidad y precarización, son manuales (aquellos llamados de cuello azul) hay alto absentismo, impuntualidad, inestabilidad laboral, rotación, planteando que las características del puesto de trabajo moldean dicho comportamiento en el trabajador o bien, que trabajadores con estas características terminan ocupando estos puestos. En este último, se ubican las actividades laborales poco especializadas, trabajadores sustituibles fácilmente dada la actividad que desempeñan, relación laboral transitoria e impersonales –inestabilidad laboral-, escasa o nula posibilidad de agremiación, trabajadores poco cualificados, los salarios se reciben en pago por el producto realizado.

Sus diferencias se establecen según la cuantía de salarios, las condiciones de trabajo que se enfrentan, las posibilidades de estabilidad en el empleo, la promoción o ascensos en la empresa y las alternativas de establecer su actividad bajo una normativa laboral.

Esta corriente considera los “puertos de entrada”, como aquella forma en que los trabajadores ingresan al mercado de trabajo según nivel educativo, historia laboral y clase social de los padres. Estos factores pueden definir las posibilidades de ocupar puestos de trabajo de primer nivel donde existen mejores condiciones laborales.

Según lo anterior, las condiciones de trabajo están determinadas por la segmentación, puesto que como se propuso los segmentos de trabajo primario y secundario pueden definir los trabajos y tareas que se desarrollan.

La tercera corriente, *La Teoría de la Sociedad del Riesgo*, surge de la sociología con Beck (1986). Este autor afirma que la sociedad industrial se ha caracterizado por estar centrada en el trabajo, constituyéndose como el legado Fordista basado en el pleno empleo, la estabilidad institucional y la noción colectiva de la vida para explicar las biografías laborales de los trabajadores. Sin embargo, en este momento de procesos de globalización económica, se ha flexibilizado el tiempo y el lugar del trabajo haciendo que la noción del trabajo y no trabajo sea cada vez más imprecisa, y la certidumbre propia de la época de industrialización sea cada vez más alejada. Todo esto ha provocado una tensión en las relaciones e instituciones sociales que redefinen como las personas se ubican en las diferentes formas de trabajo y las relaciones sociales que devienen de ella.

Los cambios sociales acontecidos por la globalización, la individualización y la ausencia de pleno empleo son características que el autor ha nombrado como aspectos centrales de la segunda modernidad. Este nuevo momento social caracterizado por la aparición de los riesgos y la incertidumbre por la ausencia del pleno empleo afectando de manera decisoria la permanencia laboral de las personas. Formas como la autorrealización, las elecciones y las decisiones personales se convierten en las premisas de la sociedad globalizada del riesgo donde el individualismo y la acción personal son las que prevalecen.

Según esta corriente, en el campo laboral el avance de la tecnología capitalista que sustituyen la fuerza de trabajo, la expansión de la economía informal, y la flexibilización de las relaciones laborales son las actuales formas en las que se explica el trabajo hoy. No existe un cálculo certero que dibuje el panorama del trabajo en esta sociedad del riesgo, sino más bien, una continua imprevisibilidad donde la autonomía y las garantías del Estado van desapareciendo. Se plantea entonces, que en la sociedad contemporánea la incertidumbre se relaciona con la capacidad individual y colectiva de reflexión frente a los riesgos y sus peligros.

La reflexión sociológica aporta un análisis acerca de la flexibilización del tiempo, el lugar social del trabajo y los peligros que esto representa para las personas. Por tanto, en este panorama del riesgo, las condiciones de trabajo están enmarcadas en un continuo ajuste del trabajador a las posibilidades que le ofrezca el espacio laboral donde este inserto, con una escasa participación del Estado y sindicatos para mejorar y mantener unas condiciones de bienestar en las que el trabajador desarrolle su actividad.

Por lo tanto, en este momento de continua incertidumbre donde las posibilidades de trabajo son reducidas, el trabajador se ve abocado ajustarse a las precarias condiciones de trabajo que son ofrecidas por la oferta de trabajo, sin que este pueda incidir en el cambio de las mismas. Por otro lado, no se discuten las posibilidades del trabajador de mayor autonomía en tiempos y formas de responder a su tarea, puesto que gran parte de los trabajos son por producto, sin embargo, la inestabilidad es constante.

La cuarta y última corriente, *La Teoría de los Mercados de Trabajo Transicionales*, surge de la economía en la década del 70, aparece en el marco de los cambios sociales acontecidos por el paso de la sociedad Fordista a la sociedad postindustrial. Estos cambios son caracterizados por la creación y uso de nuevas formas de información y comunicación que hacen más difusas las fronteras físicas e inmateriales entre los Estados.

Dentro de las consecuencias de estos cambios está la transformación de los sistemas de empleo y trabajo, evidenciado en mayores tasas de desempleo, por un lado, mayores niveles de selectividad que afecta a grupos poblacionales específicos (migrantes, negros, mujeres) y periodos más largos de desempleo por otro, lo que convierte al desempleo en un asunto estructural producto de la época postindustrial.

Este desempleo estructural es explicado en relación con la desaparición de los mercados internos de trabajo que presuponían un pacto donde los trabajadores ofrecían disponibilidad y la empresa generaba seguridad y mantenimiento de un empleo. Autores como Castel (1997) plantean que en las características propias del capitalismo industrial, se encuentra la centralidad en la sociedad salarial, las negociaciones colectivas que discuten las condiciones fundamentales de trabajo garantizados por el Estado.

Con el actual modelo de los mercados de trabajo, los trabajadores son cada vez más externos con un empleo informal, precario y solo existen un grupo reducido de trabajadores con garantías limitadas en sus contratos, así, la descentralización

organizativa y productiva propia de la globalización económica ha provocado un empleo atípico, autónomo, de tiempo parcial, con duración corta en sus contratos.

Las consecuencias de estos cambios se relacionan con que ya no es posible hablar de empleo, aunque sí de trabajo o actividad laboral. Entre tanto, los mecanismos de protección y seguridad laboral propios del Estado de Bienestar son escasos.

La importancia de la teoría de los mercados transicionales radica en la necesidad de repensar la lógica del trabajo, ya no desde el pleno empleo, sino poniendo énfasis distinto en la movilidad de los trabajadores, de los sistemas de seguridad social, de remuneración, de dedicación en tiempo y de formación (Rico et al., 2009).

En este sentido, la preocupación esencial del aporte de la corriente de los mercados de trabajo transicionales es pensar la difusa frontera entre empleo remunerado y actividad productiva, pensar las diferentes situaciones que enfrentan los trabajadores en sus trayectorias: desempleo, trabajo, formación. En todo caso lo que busca esta corriente es pensar las diferentes estrategias para enfrentar la marginación social por desempleo permanente.

Desde esta perspectiva se busca que los mercados de trabajo promuevan la movilidad durante toda la trayectoria laboral de las personas, es decir, que estos permitan las transiciones entre empleos, ocupaciones, empresas, diferentes contratos, posibilidades de formación y la jubilación parcial para esto es clave la protección social, las ayudas para el desempleo, los sistemas de pensiones, y la posibilidad de conciliación entre familia y trabajo.

Según algunas propuestas se debe avanzar hacia la formación profesional de los trabajadores activos que se encuentran en condiciones de desempleo, así, mientras se encuentra un nuevo trabajo puede fortalecerse la formación, el voluntariado para asegurar el aumento de las trayectorias personales, esto significaría a las personas que más allá de las posibilidades de permanencia, discontinuidad o desocupación, se desarrollan unas estrategias que permiten enfrentar las incertidumbres de la sociedad postindustrial (Castel, 2010).

Así, la sociedad postindustrial tiene una oportunidad al proponer estrategias como la flexibilidad, seguridad, empleabilidad y transiciones sugiriendo como condiciones indispensables el aprendizaje y la formación permanente de los trabajadores. De esta manera el desempleo podrá ser minimizado puesto que se enfrentan las condiciones de empobrecimiento de las personas, sobre todo aquellos grupos poblacionales con mayor desventaja social.

El análisis de las condiciones de trabajo desde esta propuesta se orienta hacia la necesidad de que los trabajadores mejoren sus capacidades y conocimientos para potenciar su fuerza de trabajo, apuntando a mayores posibilidades de productividad, competitividad e innovación, dada la adquisición de nuevos aprendizajes y competencias para el trabajo.

En este sentido si los trabajadores avanzan en la cualificación de habilidades para el trabajo podrán vincularse a ocupaciones de alta y media jerarquía donde las rutinas,

los ritmos de la actividad les permitan mayor autonomía, donde la interacción y reconocimiento de los pares y superiores sea constante.

Desde esta última propuesta se puede justificar que las políticas de inclusión laboral para población con discapacidad consideren potenciar la formación para este grupo poblacional, es decir, cada vez las personas con discapacidad deberán tener mejores posibilidades de acceso a la educación en cada uno de los niveles para garantizar su inserción laboral y las mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de competencias para el trabajo no asegura que la demanda de trabajo sea continua, provocando la incertidumbre de los trabajadores sobre todo de aquellos que presentan mayor desventaja, ya sea, por su funcionalidad o debido a sus características sociales, o como resultado de la intersección entre ambas.

1.4 Objetivos de la investigación

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, el objetivo general de esta investigación fue:

Objetivo general

Describir las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad en Cali.

Objetivos específicos

1. Describir la forma en que los trabajadores con discapacidad encuestados realizan las tareas, teniendo en cuenta las barreras encontradas y apoyos utilizados.
2. Describir el contenido del trabajo en relación con el sentido de la tarea y los niveles de alienación del grupo de trabajadores con discapacidad estudiados en Cali.
3. Describir el riesgo laboral que asumen los trabajadores con discapacidad estudiados.
4. Describir el entorno laboral de los trabajadores con discapacidad de acuerdo a las relaciones sociales en el trabajo.

Hipótesis de trabajo: Las condiciones de trabajo de la población con discapacidad presentan un alto nivel de estrés laboral, sus jornadas son aburridas y monótonas. Las actividades que desempeñan están determinadas por el ritmo de la máquina y generalmente, tienen un escaso contacto con sus compañeros. Aunque realizan actividades con pocos riesgos laborales, si enfrentan situaciones de riesgo psicosocial, dadas las escasas interacciones laborales con compañeros y jefes, además del poco apoyo que recibe de su red de apoyo próxima. Estas condiciones aunadas con sus condiciones o deficiencias provocan que desarrollen trabajos en los que no se sienten reconocidos, ni orgullosos por lo que hacen.

1.5 Modelo analítico de la investigación

A continuación, se muestra la forma cómo fueron operacionalizadas las categorías de análisis para la construcción de los datos en esta investigación. Las categorías claves fueron: Discapacidad, Trabajo-trabajadores y Condiciones de trabajo.

Discapacidad

Esta investigación define la discapacidad como: “Un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2001, p.24).

El concepto de discapacidad se operacionalizó, de acuerdo a la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Discapacidad – CIF de la Organización Mundial de la Salud (OMS), ubicando los elementos de estructura y funcionamiento biológico y la participación de las personas en actividades sociales. Este concepto analiza al sujeto con discapacidad en contexto y la incidencia del mismo en su funcionamiento.

Igualmente, la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (2006) plantea: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.4).

Es necesario definir algunos conceptos que mejoran la comprensión de la discapacidad:

- **Deficiencia:** Anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística.
- **Limitaciones en la actividad:** Dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una “limitación en la actividad” abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.
- **Restricciones en la participación:** Problemas que experimenta un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad.
- **Factores Contextuales:** Conjunto de factores que constituyen el contexto completo de la vida de un individuo y el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Estos tienen dos componentes: a) *Factores Ambientales*, que se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. incluye el mundo físico natural y el mundo físico creado por los seres humanos. b) *Factores Personales*, que son las características que tienen que ver con el individuo como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc.

En esta investigación se tomaron cinco tipos de discapacidad, según sus deficiencias:

- Deficiencia física: hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteoarticular y neuro-musculotendinoso, impidiendo el desempeño motor de la persona, significando un compromiso en los movimientos de los brazos y piernas (INEGI, 2010, p.7).
- Deficiencia visual: dificultades en la agudeza visual de la vista del ojo y el campo visual. Debe existir una disminución significativa de la agudeza visual del ojo, aun con el uso de lentes, o bien, una disminución significativa del campo visual (INCI, 2010, p.22).
- Deficiencia cognitiva o discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta deficiencia se da antes de los 18 años (Scharlock, 2007, p.8).
- Deficiencia auditiva: dificultades en las posibilidades de percibir sonidos y emitir mensajes, por causa de una alteración en la percepción auditiva, INSOR (1997).
- Deficiencia mental: alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, considerado como anormal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida (Expósito, 2016, p.58), en esta deficiencia se consideran todos aquellos diagnósticos de orden psiquiátrico.

Es necesario aclarar que la organización por tipo de discapacidad en esta investigación permitió sintetizar las diferentes funciones y estructuras corporales afectadas de los encuestados, sin embargo, se tuvieron en cuenta los factores de funcionamiento humano y las restricciones o barreras de índole social que incidieron en el desarrollo de las actividades cotidianas y laborales.

La discapacidad se abordó a partir de tres subdimensiones, teniendo en cuenta la definición conceptual antes expuesta: Descripción de la discapacidad, Dificultad en actividades, Participación y Estrategias para la inclusión laboral.

A) Para describir la discapacidad se utilizaron cuatro variables: “Tipo de discapacidad”, “Alteraciones permanentes por condiciones de salud”, “Edad en la que adquirió la condición” y “Nivel de invalidez”. La variable clave en la discapacidad fue “Tipo de discapacidad” que segmenta todo el análisis del trabajo de investigación. Para mostrar las alteraciones permanentes se utilizaron diez variables dicotómicas (si y no) que permitieran ver la simultaneidad de las deficiencias, pero finalmente todas las variables se compactaron en una sola (Alteraciones permanentes por condiciones de salud).

b) Una subdimensión importante para conocer los niveles de discapacidad se denominó “Dificultad en actividades”. Las variables trabajadas fueron dos: “Alteración que más le afecta” y “Dificultad en actividades del cuidado personal” que son básicas para desarrollar un trabajo.

c) La tercera subdimensión “Participación y Estrategias para la inclusión laboral” se creó con el propósito de conocer el uso de políticas inclusivas de rehabilitación. Las tres variables seleccionadas fueron “Participación en política de inclusión laboral”,

“Tipos de Políticas de inclusión laboral en que ha participado” y “Participación en programas de Rehabilitación Profesional”.

Trabajo-trabajadores

Por trabajo se entiende la ejecución de tareas que las personas realizan para ganarse la vida transformando el entorno para el beneficio colectivo. El trabajo sobrepasa la subsistencia básica, puesto que representa la concepción de sí mismos donde las personas ponen todo de sí, es decir, en la actividad se conjugan aspectos materiales, espirituales y culturales de su existencia. Visto así, el trabajo no es solo empleo asalariado, formal, urbano, en tanto, se reconoce la esfera subjetiva del mismo y el valor de la actividad humana en sí misma, es decir, la persona como hacedora.

Entre tanto, el empleo se define como la actividad en una sociedad mercantil de intercambio de fuerza de trabajo por una remuneración determinada.

Por trabajador se define aquella persona que tiene un empleo y desempeña un trabajo como actividad, que implica un conjunto de tareas y funciones y recibe una remuneración como contraprestación. El trabajo se puede clasificar en un conjunto de oficios y profesiones diferenciadas llamadas ocupaciones. Las ocupaciones requieren un tipo específico de cualificaciones, algunas de las cuales se obtienen en educación formal que requieren titulación. Otro tipo de ocupaciones no requieren formación escolarizada, sino que se aprenden en el puesto de trabajo y hacen curva de experiencia. Las ocupaciones se clasifican en forma jerárquica, de acuerdo a los niveles de calificación del puesto de trabajo. Por esta razón tienen estatus. Cuando el trabajo se desarrolla en una sociedad mercantil y está regulado por la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, se denomina empleo. Esta investigación considera de vital importancia la diferenciación entre empleo y trabajo, especialmente porque cada uno tiene un conjunto de condiciones específicas asociadas al mismo.

En consecuencia, en esta investigación fue necesario definir el empleo y la ocupación como el marco de referencia en que se desarrollan el trabajo y se circunscriben las condiciones de trabajo. Se crearon dos dimensiones “Inserción laboral de la población estudiada” para describir el empleo y la dimensión de “Ejercicio de la tarea y discapacidad” para caracterizar la ejecución de la ocupación y su relación con la discapacidad, teniendo en cuenta las barreras y los apoyos necesarios para el desarrollo del trabajo.

La dimensión llamada “Inserción laboral de la población estudiada” se desplegó en dos subdimensiones: “La ocupación” y “Algunas características generales del empleo”. A) “La ocupación” se describió con cinco variables: “Ocupación Principal Actual”, “Funciones según grupos ocupacionales”, “Posición ocupacional”, “Dificultad para conseguir empleo actual” y “Trabajo acorde a la formación”. B) La subdimensión “Algunas características generales del empleo” estuvo conformada por cuatro variables: “Dependencia laboral”, “Tipo de Contrato laboral”, “Salario e Ingresos percibidos por la actividad laboral” y “Lugar en que se realiza la jornada de trabajo”.

La dimensión “Ejercicio de la tarea y discapacidad” se descompuso en dos dimensiones: “Barreras y dificultades en el trabajo” y “Ajustes y apoyos en el trabajo”.

A) “Barreras y dificultades en el trabajo” se orientó a comprender el tipo de limitaciones que presentaban las deficiencias de los trabajadores en el espacio del trabajo. Se utilizaron cinco variables. “Barreras en las actividades relacionadas al trabajo”, “Barreras en el espacio privado en que se realiza el trabajo”, “Barreras en el espacio público para llegar o desarrollar el trabajo”, “Actividades extrínsecas relacionadas con la movilidad, autocuidado, vida personal y social” y “Actividades intrínsecas relacionadas al trabajo en las que presenta dificultad para realizarlas”.

b) La subdimensión “Ajustes y apoyos en el trabajo” buscó indagar por el tipo de ajustes y transformaciones que fue necesario realizar en el puesto de trabajo para la ejecución de la actividad. Se utilizaron seis variables: “Tipo de ajustes en el lugar de trabajo”, “Frecuencia en la que recibe apoyo de personas en el trabajo”, “Principal apoyo brindado por una persona para el trabajo”, “Vínculo con la persona que apoya en el trabajo”, “Uso de tecnología de asistencia” y “Proveedor del recurso tecnológico”.

Condiciones de trabajo

La categoría de análisis más importante en esta investigación y que constituye el objeto de estudio primordial fue “Condiciones de trabajo”. Por esta razón el objetivo general de investigación se centra en este concepto y se propone describir las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad. En concordancia, los objetivos específicos de investigación se formularon para abordar la categoría de análisis en tres dimensiones en que se pueden clasificar los múltiples aspectos que hacen parte de las condiciones de trabajo. Es importante destacar que, aunque las condiciones laborales hacen referencia a una multiplicidad de condiciones que pueden ser abordadas objetiva y subjetivamente, este trabajo de investigación se centra en tres dimensiones para ver la relación con la discapacidad. Las dimensiones son: “Contenido del Trabajo”, “Salud y Riesgos Laborales” y “Entorno Laboral”.

La dimensión “Contenido del Trabajo” hace referencia al análisis del conjunto de tareas que desempeña un trabajador en su puesto de trabajo. Sin embargo, más que analizar las funciones del trabajador en su puesto, se centra en las razones que tienen las personas para trabajar. La pregunta ¿Qué mueve a la gente a trabajar? permite ahondar en las subjetividades. En una sociedad en que la mayor parte de los bienes y servicios se compran en el mercado, se podría concluir que la gente trabaja para ganarse el “pan”. No obstante, en el trabajo las personas ponen en juego una complejidad de factores objetivos y subjetivos fundamentales en la época actual, en la que el trabajo se caracteriza por su centralidad en la vida de las personas.

Con el trabajo las personas construyen una identidad social que genera motivación trascendente. Es decir, que va más allá de resolver su situación personal, se relaciona con el servicio a los demás y el reconocimiento social. El trabajo incluye prácticas sociales altruistas, por esto a las personas les gusta sentirse útiles y que hacen el bien.

El trabajo genera satisfacción. La mayoría de las personas disfrutaban de su trabajo, se sienten felices esforzándose para lograr metas y se desmotivan cuando las cosas salen mal. El trabajo tiene un significado para cada uno de ellos. El significado es un motor

más potente que el dinero y puede permitir el desarrollo de potencialidades puesto que el trabajo puede ser una expresión de energía vital que puede ser gozada cuando el trabajador realiza lo que le gusta.

En conclusión, el trabajo tiene aspectos afectivos y relacionales en el trabajador, generando un nivel de satisfacción en el trabajo y determinando la carga síquica que soporta, recibe y asume. Por esta razón se abordó el concepto desde dos subdimensiones: “Sentido de la tarea” y “Alienación en el trabajo”.

A) “Sentido de la tarea” hace referencia al significado que le otorgan al trabajo que realizan y al reconocimiento social, producto del servicio que se presta a los otros.

Se utilizaron cinco variables: “Principal significado del trabajo”, “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo me siento realizado como persona””, “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo me siento útil a la sociedad””, “Grado de acuerdo con la afirmación “Estoy orgulloso del trabajo que hago”” y “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo tengo independencia económica””.

B) La subdimensión “Alienación en el trabajo” ha sido un aspecto importante en el estudio del trabajo, especialmente desde el marxismo y aborda los efectos negativos del trabajo. En palabras de Marx (1980), el trabajador no se afirma, sino que se niega, no se siente feliz, sino desgraciado, no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo, arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo, fuera de sí. De la Garza (2001) explica que los empleos típicos puede haber sido sujetos a un proceso de enajenación, ya que algunas ocupaciones se han vuelto rutinarias, han perdido autonomía y representación colectiva, ofrecen menores oportunidades de desarrollo, formación o ascenso, son más exigentes en términos de horario de trabajo, así, los nuevos métodos de organización industrial pueden ser causa de mayor explotación laboral y por tanto de alienación.

Según lo anterior, la alienación aparece cuando un trabajador está supeditado al ritmo de la máquina en una empresa, cuando la libertad de proponer u opinar de su ritmo o puesto de trabajo es nulo, cuando su jornada laboral está marcada por la rutina. Cuando sus propuestas son nulas durante el proceso de producción y solo se espera que sea tan productivo como la maquina misma. Se da la alienación en el trabajo al tener una carga de responsabilidad inadecuada a su capacidad y/o formación.

Por esta razón esta subdimensión se construyó con cuatro variables: “Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de aparato automático en el trabajo”, “Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona”, “Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo” y “Frecuencia en la que puede dar sus opiniones sobre lo que respecta a su trabajo”.

La dimensión “Salud y Riesgos Laborales” da cuenta de aquellas condiciones en que se realiza el trabajo que propician accidentes (siniestros), generan discapacidades, deterioran la salud del trabajador y ponen en peligro su vida. Sus subdimensiones fueron “Exposición a riesgos” y “Protección frente a los riesgos”.

La protección frente a los riesgos indaga las acciones dirigidas a eliminar los riesgos físicos y síquicos para que el trabajador pueda ejecutar su actividad de forma

segura, eliminando los riesgos. Estas acciones se despliegan por parte de la empresa o el trabajador, para que permitan desarrollar de manera segura la ejecución de las tareas por parte de los trabajadores. “Una adecuada disposición de la fábrica elimina riesgos, facilita los desplazamientos, reduce la fatiga, asegura la comunicación y la cooperación entre los trabajadores” (Neffá, 2002, p.43).

a) La subdimensión “Exposición a riesgos” identificó seis principales riesgos físicos y mental que implican algún desgaste: “Frecuencia en que su trabajo es estresante”, “Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo”, “Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas”, “Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo”, “Jornada de Trabajo por turnos” y “Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno”.

b) “Protección frente a los riesgos” se abordó con las dos variables “Afiliación al Sistema de Salud” y “Afiliación a Riesgos Profesionales” porque implican cobertura ante las contingencias y exposiciones a las que está sometido un trabajador.

La última dimensión de las condiciones de trabajo se relaciona con el “Entorno Laboral”. Si bien, esta denominación puede ser muy amplia por las múltiples subdimensiones, se abordarán aquellos aspectos exógenos a la actividad del trabajador. Esta dimensión buscó analizar la interacción social en el espacio de trabajo, indagando las relaciones sociales en el trabajo, estudiando los vínculos jerárquicos y entre pares, que crean el clima laboral. Tuvo cuatro variables: “Trabajo en grupo, aunque sea sólo a veces”, “Nivel de satisfacción de las relaciones con los compañeros”, “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo soy valorado”” y “Frecuencia en que el jefe valora sus sugerencias sobre su trabajo”.

A continuación, se resume el proceso de operacionalización:

Tabla No. 1.1 Síntesis del proceso de operacionalización. Parte 1

Dimensiones	Subdimensiones	Variables
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ENCUESTADOS		
2.1. Descripción demográfica de los trabajadores con discapacidad		Sexo Estado civil Nivel educativo
2.2. Caracterización de la discapacidad	2.2.1. Descripción de la discapacidad	Tipo de discapacidad Alteraciones permanentes por condiciones de salud Edad en la que adquirió la condición
	2.2.2. Dificultad en actividades	Dificultad en actividades del cuidado personal
	2.2.3. Participación y Estrategias para la inclusión laboral	Participación en políticas de inclusión laboral Tipos de Políticas de inclusión laboral en que ha participado Participación en programas de Rehabilitación Profesional
2. TRABAJO Y DISCAPACIDAD		
3.1 Inserción laboral de la población estudiada	3.1.1. La ocupación	Ocupación principal actual Funciones según grupos ocupacionales Posición ocupacional

		Dificultad para conseguir empleo actual
	3.1.2. Algunas características generales del empleo	Dependencia laboral Tipo de contrato laboral Salario e ingresos percibidos por la actividad laboral Lugar en que se realiza la jornada de trabajo
3.2. Ejercicio de la tarea y discapacidad <u>Primer Objetivo específico</u>	3.2.1. Barreras y dificultades en el trabajo	Barreras en las actividades relacionadas al trabajo Barreras en el espacio privado en que se realiza el trabajo Barreras en el espacio público para llegar o desarrollar el trabajo Actividades extrínsecas al trabajo en las que presenta dificultad para realizarlas Actividades intrínsecas al trabajo en las que presenta dificultad para realizarlas
	3.2.2. Ajustes y apoyos en el trabajo	Tipo de ajustes en el lugar de trabajo Principal apoyo brindado por una persona para el trabajo Vínculo con la persona que apoya en el trabajo Uso de tecnología de asistencia
4. CONDICIONES DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD		
4.1 Contenido del Trabajo <u>Segundo objetivo específico</u>	4.1.1 Sentido de la tarea	Principal significado del trabajo Grado de acuerdo con la afirmación "Con mi trabajo me siento realizado como persona" Grado de acuerdo con la afirmación "Con mi trabajo me siento útil a la sociedad" Grado de acuerdo con la afirmación "Estoy orgulloso del trabajo que hago" Grado de acuerdo con la afirmación "Con mi trabajo tengo independencia económica"
	4.1.2. Alienación en el trabajo	Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de aparato automático en el trabajo Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo Frecuencia en la que puede dar sus opiniones sobre lo que respecta a su trabajo
4.2. Salud y Riesgos Laborales <u>Tercer objetivo específico</u>	4.2.1. Exposición a riesgos	Frecuencia en que su trabajo es estresante Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo Jornada de trabajo por turnos Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno
	4.2.2. Protección frente a los riesgos	Afiliación al Sistema de Salud Afiliación a Riesgos Profesionales

4.3. Entorno Laboral <u>Cuarto objetivo</u> <u>específico</u>	4.3.1. Relaciones sociales en el trabajo	Trabajo en grupo, aunque sea sólo a veces Nivel de satisfacción de las relaciones con los compañeros Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo soy valorado” Frecuencia en que el jefe valora sus sugerencias sobre su trabajo
---	---	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 1.1 Síntesis del proceso de operacionalización. Parte 2. Índice Condiciones de trabajo

Subdimensiones	Variables
Variables del índice (10V)	Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de aparato automático en el trabajo Trabajo en grupo, aunque sea sólo a veces Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno Jornada de trabajo por turnos Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo Frecuencia en que su trabajo es estresante Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas.
Variables de segmentación (6V)	Sexo Tipo de discapacidad Nivel educativo Dependencia laboral Nivel de cualificación de la ocupación Lugar en que se realiza la jornada de trabajo

Fuente: Elaboración propia

1.6 Estrategia metodológica

Se diseñó una estrategia metodológica cuantitativa de tipo descriptivo que permitió conocer la población trabajadora con discapacidad en Cali y caracterizar las condiciones de trabajo. Se utilizó el diseño de sondeo con una muestra no probabilística de la población trabajadora con discapacidad en Cali porque no existe un registro actualizado que permita identificar el número de personas con discapacidad que trabajan en la ciudad de Cali que sirva como marco muestral. Esta estrategia metodológica es un esfuerzo importante en los estudios sobre discapacidad y trabajo porque la metodología que predomina en la investigación sobre el tema es de tipo cualitativo en estudios de caso. La fase de recolección de la información se hizo en coautoría y cofinanciamiento con la estudiante de Maestría Melania Satizabal. Esto implicó el diseño del instrumento “*Encuesta sobre participación de las personas con*

*discapacidad en el mercado laboral en Cali*³, el levantamiento de la información en el campo mediante la aplicación de la encuesta, la digitalización de la información en la base de datos SPSS y la depuración de la misma.

La Encuesta tuvo 62 preguntas, organizadas en cinco módulos: información sociodemográfica, estructura ocupacional de los trabajadores, caracterización del funcionamiento humano, condiciones de empleo y condiciones de trabajo.

Los criterios de selección de la muestra fueron

1. Autoreconocimiento como persona con discapacidad, 2. Ser trabajador en Cali y 3. Ser mayor de edad.

Se realizó un muestreo por cuotas, teniendo como variables fijas el sexo y el tipo de discapacidad. Para determinar las cuotas se tomó el estudio de prevalencia de la población con discapacidad para Cali del DANE 2005, aplicando 160 encuestas a trabajadores con discapacidad en Cali del sector formal e informal, de la siguiente forma:

Tabla No. 1.2 Muestreo por cuotas para la aplicación de la encuesta

Tipo de Discapacidad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Trabajadores con discapacidad visual	20	20	40
Trabajadores con discapacidad auditiva	12	12	24
Trabajadores con discapacidad física	28	28	56
Trabajadores con discapacidad cognitiva	12	12	24
Trabajadores con discapacidad mental	8	8	16
Total	80	80	160

Fuente: Elaboración propia, tomado según estudio de prevalencia de la población con discapacidad para Cali del DANE 2005

Los trabajadores fueron seleccionados mediante la técnica bola de nieve. Esta técnica se consideró la más pertinente porque no existe una plataforma previa que permita identificar la población a encuestar y, por el contacto previo de las investigadoras con las instituciones que trabajan con discapacidad y la cercanía con representantes de personas con discapacidad.

Este instrumento fue aplicado a partir de los siguientes criterios de selección: La aplicación fue realizada por 13 estudiantes de la escuela de Rehabilitación Humana y Tecnología de Interpretación para Sordos y Sordociegos de la Universidad del Valle, dado el acercamiento formativo que este grupo tiene con la discapacidad. El equipo de campo también estuvo integrado por Intérpretes de Lenguas de Señas Colombianas para

³ Para el diseño de la encuesta se tomaron variables de las encuestas “Registro de localización y caracterización de personas con discapacidad” del DANE (2006), y la encuesta de “Condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona” realizada por Roa (2006).

entrevistar los trabajadores Sordos. La encuesta se aplicó en marzo 2014, se hizo cara a cara, en el sitio que el encuestado escogiera, en un rango de tiempo de 30 a 40 minutos.

Posterior al diseño y aplicación de la encuesta se continuó con el proceso de codificación y se elaboró la base de datos en el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). La información obtenida se procesó a partir de técnicas estadísticas como el análisis univariado y el análisis bivariado. Para la segmentación se tuvo como variable clave “tipo de discapacidad”, y otras variables, según el módulo correspondiente.

El diseño de la encuesta se esforzó por operativizar una forma diferente para medir la discapacidad, que no es común en las investigaciones realizadas en Colombia. Esta nueva forma incluye barreras sociales, arquitectónicas, etc., que enfrenta este grupo en la vida laboral para describir y caracterizar sus implicaciones en el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo.

La investigación fue avalada por el Comité Institucional de Ética Humana de la Universidad del Valle. Se clasificó como una investigación de riesgo mínimo.

2. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ENCUESTADOS

Este capítulo presenta la caracterización demográfica de los trabajadores con discapacidad y la descripción de la discapacidad a partir de sus tres subdimensiones: Condición física, Dificultades para realizar actividades relacionan con el empleo, y por último, Participación en políticas públicas y Estrategias para la inclusión laboral.

2.1 Datos generales de la población trabajadora con y sin discapacidad

A nivel nacional, el primer dato oficial sobre discapacidad en Colombia se obtuvo a través del censo del 2005, que estableció la prevalencia de discapacidad al 6.3% del total de la población del país (DANE, 2008)⁴. La información más relevante sobre discapacidad en Cali se recogió en la “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida”⁵.

A continuación, se presenta un breve resumen de los resultados de esta encuesta en un paralelo entre la población con y sin discapacidad en Cali⁶.

Cuando se comparan los grupos poblacionales con y sin discapacidad respecto a la edad, se evidencia que hay un predominio de población sin discapacidad entre los 10 y 19 años con una diferencia del 15,3% con respecto al 7,1% de la población con discapacidad. La diferencia vuelve a hacerse notoria entre los rangos a partir de los 60 años y más en donde la población con discapacidad alcanza un 51% en comparación con 17,7% de la población sin discapacidad. Esto muestra la relación que existe entre la discapacidad y el proceso de envejecimiento. Las enfermedades crónicas y los accidentes laborales y personales pueden desencadenar discapacidades. Las edades donde se encuentra mayor similitud están entre los 50 a 59 años.

Lo anterior, puede llevar a plantear interrogantes relacionados con las condiciones de la prestación de servicios en salud que pueden estar agravando las preexistencias de enfermedades en la población, situación que puede derivar en discapacidad. Otra pregunta basada en estos resultados se relaciona con las secuelas que deja la violencia de los años 80 y 90 que puede situar en ese rango de edad a aquellas personas que adquirieron la discapacidad en ese momento.

En la variable “Estado Civil” se encuentra que, del total de la población encuestada, el 20,8% es viudo y viven una discapacidad; mostrando una diferencia sustancial si se mira la población sin discapacidad que tiene este mismo estado civil con cerca de un 5,7%. Las personas casadas con y sin discapacidad reportan porcentajes similares, las que tiene discapacidad son un 20,6%, y los casados sin discapacidad son un 21,3%. Las cifras más bajas mostradas por los datos de la encuesta se ubican en la

⁴ DANE. Identificación de las personas con discapacidad en los territorios desde el rediseño del registro. Grupo de discapacidad. Bogotá. 2008

⁵ La ECV elaborada para el Municipio de Santiago de Cali y el Ministerio de Trabajo fue realizada entre noviembre 2012 – Enero 2013. Además de esta encuesta, se tomaron los datos oficiales proporcionados por el DANE que muestra las cifras a nivel nacional y el “Registro de Localización y Caracterización para Población con Discapacidad” que se sustenta los datos oficiales a nivel nacional.

⁶ Si se desea profundizar sobre esta información, vaya el Anexo No. 1, que muestra el análisis detallado de la información resumida aquí.

convivencia de pareja de menos de dos años con un 2,9% de personas sin discapacidad frente a un 2,1% con aquellas que la viven.

En el acceso a la educación se reportan datos similares entre la población con y sin discapacidad. El 25,7% no tiene discapacidad y han alcanzado el nivel profesional mientras, que los encuestados que tienen discapacidad y han logrado estar en el nivel profesional, técnico o tecnológico son el 21,5%. En la educación básica y media se presenta una situación semejante, la población encuestada sin discapacidad, el 39,1% ha terminado su bachillerato, mientras que aquellos que tiene una discapacidad son el 31,4%. En la educación primaria, sucede la situación contraria, la población con discapacidad es la que presenta un porcentaje de mayor acceso.

Llama la atención que el 7% de la población con discapacidad no ha tenido acceso a la educación en comparación con el 1,5 % de la población sin discapacidad que tampoco ha estado vinculado a ningún proceso formativo, pudiendo mostrar la desventaja educativa que vive esta población. Esto puede deberse por un lado, a que los sistemas educativos regulares no están preparados para responder a algunas discapacidades de mayor complejidad para su atención. Por otro lado, existen discapacidades que no pueden escolarizarse, puesto que la condición de salud y/o las demandas cognitivas o funcionales con las que cuentan las personas no permiten la adquisición de los contenidos dispuestos en la escuela. Así mismo, condiciones como la discapacidad cognitiva leve o moderada, la formación en artes y oficios suele ser más adecuada dadas las habilidades con las que cuenta este grupo, por lo que el reporte en cualquiera de los niveles educativos regulares no se evidencie.

Los datos muestran que las personas con discapacidad han tenido menos oportunidades de acceso a la educación en cada uno de sus niveles, sin embargo, a nivel de la educación primaria y secundaria hay un leve aumento en relación con el ingreso educativo de la población sin discapacidad, esto puede obedecer a la poca efectividad de las políticas de inclusión educativa desarrolladas por el Estado desde el Ministerio de Educación Nacional.

El paso del bachillerato al nivel superior o universitario muestra una diferencia decreciente importante, que puede deberse a dos situaciones. La primera es la necesidad de participación laboral de la persona con discapacidad al mercado laboral para solventar la sobrevivencia propia y familiar; y la segunda, por las escasas acciones estatales para una educación superior inclusiva. Unido a esto, las posibilidades que ofrecen las universidades públicas poco tienen en cuenta las características educativas de esta población, así mismo, los sobrecostos de la educación privada no pueden ser cubiertos por dicha población, dada la estrecha relación entre discapacidad y pobreza.

En cuanto a la participación en el mercado laboral en Cali⁷, la población activa con discapacidad en el mercado de trabajo corresponde al 17,7% de la población total con discapacidad, en comparación con el 50,3% de la población sin discapacidad. Esto deja entrever una diferencia notoria, que si bien puede ser consecuencia de la incapacidad permanente para trabajar que en la población con discapacidad alcanza el

⁷A la base de datos de la encuesta de “Empleo y Calidad de Vida” se le realizó un filtro a partir de personas con 12 años que corresponden a la población en edad de trabajar.

45%, también se puede plantear que esta diferencia se puede derivar de las prácticas de exclusión que vive la población con discapacidad al momento de acceder al trabajo.

La mayor participación laboral de la población con discapacidad es en el área de servicios, vendedores de comercios y mercados con un 27,3%, seguida de ocupaciones como operarios, artesanos de artes mecánicas y ocupaciones elementales con un 17,4% y 15% respectivamente. Al realizar la comparación con la población sin discapacidad se evidencia menor participación de la población con discapacidad en ocupaciones de dirección y gerencia, sin embargo, la participación de la población con discapacidad en ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales y personal de apoyo administrativo es mayor aunque no en gran porcentaje al de la población sin discapacidad. Puede decirse que el grupo de personas con discapacidad participa más en ocupaciones relacionadas con operarios, artesanos y ocupaciones elementales en comparación con la población sin discapacidad.

Al comparar la posición ocupacional entre las personas con discapacidad y sin discapacidad se evidencia que existe una mayor participación de las personas con discapacidad en ocupaciones como empleados domésticos (7%), trabajador por cuenta propia (50%) y trabajador familiar sin remuneración (1,2%) esto denota una concentración en ocupaciones que se caracterizan por tener conexión con empleos desprotegidos y precarizados.

El anterior se constituye en un panorama general como un contexto que permite profundizar en las condiciones de trabajo y empleo que viven las personas con discapacidad en relación con aquellos trabajadores sin discapacidad.

2.2. Descripción demográfica de los trabajadores con discapacidad

En esta primera parte se describen las características básicas de la población encuestada, tomando las variables sexo, estado civil, personas a cargo y nivel educativo.

Para iniciar con la descripción de las variables sociodemográficas de la investigación se aclara que se decidió establecer la misma cuota para hombres y mujeres, proponiendo el sexo como una variable fija. Sin embargo, en la recolección de la información hubo dificultad para encontrar mujeres trabajadoras por lo que la cuota de hombres fue más alta, en un 2,4%. Los hombres representan el 51,2% y las mujeres 48,8%. Los hombres presentan mayor vinculación en el mercado laboral y la diferencia con respecto a las mujeres es muy baja (2,4%).

El análisis de los datos según sexo y edad en la pirámide poblacional de la gráfica No. 2.1, evidencia una concentración de trabajadores encuestados con discapacidad en edades de 23 y 47 años, sobre todo en el rango de 23 a 27 años en un 18.3% y 43 a 47 años en un 17.1%. Las mujeres encuestadas muestran una concentración entre las edades de 28 y 47 años, siendo más notorio el rango de 28 a 32 años en un 17.9% y entre los 33 y 37 años con un 15.4%.

De acuerdo a la edad de los encuestados se puede concluir que se está frente a una población adulta, que ha llegado a este momento de su trayectoria vital desarrollando actividades laborales, pese a las diversas condiciones de salud que viven y la discriminación en el acceso al trabajo.

Entre tanto, es relevante plantear que a partir de los datos que arrojan las encuestas, es posible decir que el rango de edad después de los 57 años son los que menores porcentajes de participación muestran, esto puede ser debido a las posibilidades de pensión temprana o por condiciones de salud secundarias a la discapacidad que con el avance de la edad pueden agudizarse.

A su vez, un dato relevante es como los hombres se mantienen hasta después de los 58 años de edad a diferencia de las mujeres que disminuyen su porcentaje de participación en el trabajo hacia los 48 años.

Una consideración de índole contextual pueden ser las escasas oportunidades de vinculación laboral después de los 30 años en Colombia, situación que puede agravar el acceso al trabajo de este grupo poblacional en edades adultas. Entonces, valdría la pena discutir si la poca participación laboral de las personas con discapacidad se origina por la estigmatización relacionada con la condición de funcionamiento humano. Por la condición de salud en sí misma que no permite que parte de la población acceda al mundo del trabajo, o por condiciones de salud secundarias a la discapacidad que con el avance de la edad pueden agudizarse.

El estado civil de las personas encuestadas con discapacidad muestra que los solteros son el 64%, los casados o en unión libre el 25%, los separados, divorciados o viudos el 11% (Ver gráfica No. 2.1).

Se puede plantear respecto al estatus marital que la población trabajadora con discapacidad que fue encuestada presenta en un porcentaje más alto de soltería. Sin embargo, hay un porcentaje que está casado, separado o divorciado, lo que permite afirmar que dentro de su trayectoria vital se han consolidado vínculos maritales, que le han generado cierto estatus⁸ y compromisos sociales con relación al sostenimiento económico de sí mismo y de otros, así como una incidencia de percepción sobre sí que puede definir sus interacciones y roles. Por otro lado, también puede proponer una reflexión frente al estigma por un cuerpo “defectuoso” que en sociedades como las actuales puede definir decididamente las posibilidades de establecer o no relaciones de pareja.

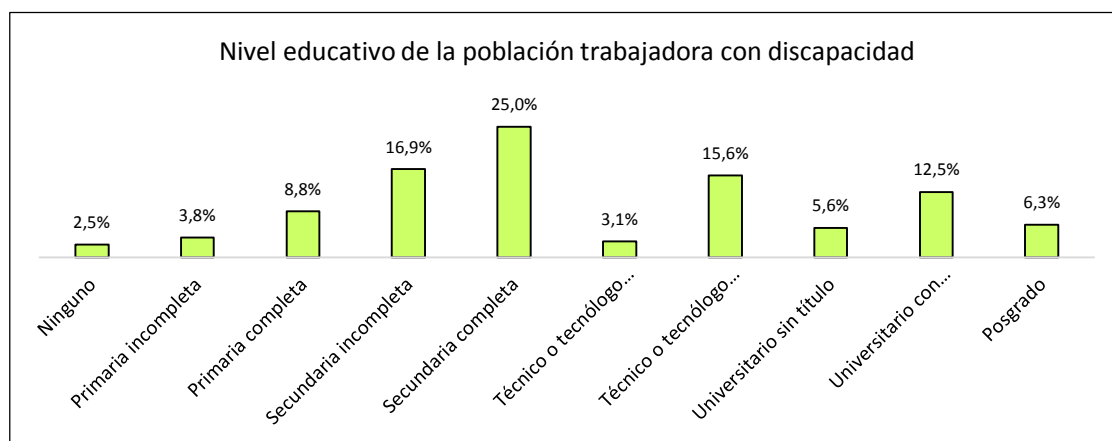
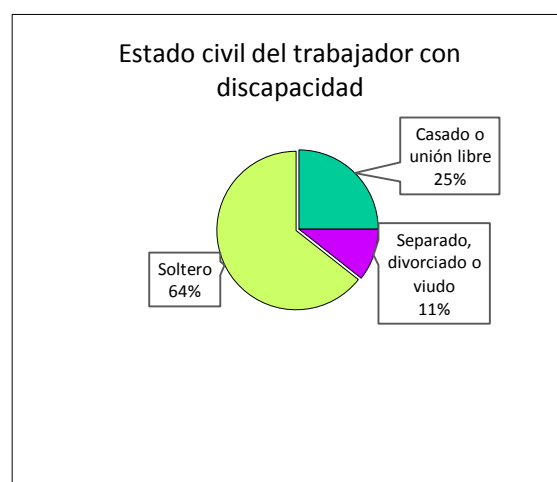
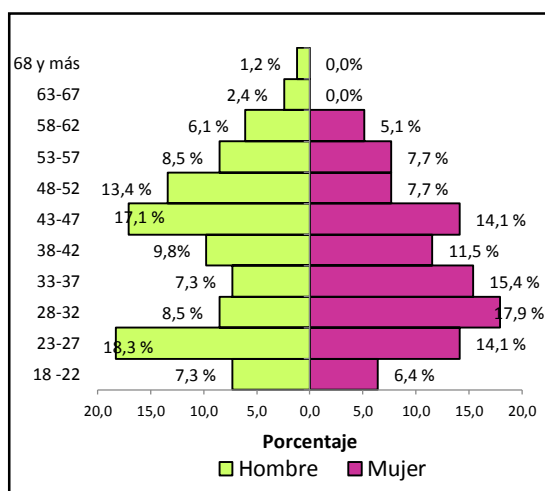
El nivel educativo de la población con discapacidad encuestada evidencia que la secundaria ha sido lograda en su totalidad por el 25% de los encuestados, aquellos que no la han terminado representan el 16.9%. El 15.6% tiene un título tecnológico o técnico y el nivel universitario completo es reportado por el 12.5% (Ver gráfica No. 2.1).

El nivel de primaria fue alcanzado por el 8.8%. El nivel de postgrado fue alcanzado por el 6.3% de los encuestados. Los porcentajes más bajos se ubican para aquellas categorías que no definen título, así, universitario sin título 5.6%, ningún nivel educativo 2.5%, técnico o tecnológico sin título, 3.1%.

⁸ La noción de estatus se refiere aquí al lugar y rol social que desarrollan las personas con discapacidad, sobre todo cuando socialmente las personas con discapacidad han enfrentado un lugar de dependencia y estigma social que dificulta la configuración de relaciones de pareja o maritales que reduce su desarrollo vital a la mera atención de su condición. Es decir, prevalece una visión de cuerpo perfecto y una idea de la discapacidad como sujetos poco atractivos, enfermos que no deben reproducirse dado el imaginario erróneo de que las personas con discapacidad carecen de capacidad para cuidar de otros y de sí mismos.

Lo anterior permite afirmar que la población que fue encuestada ha participado en el sistema educativo en alguno de sus niveles, de manera más notoria en aquellos niveles donde las políticas de educación inclusiva son un derecho y no un servicio, es el caso de la primaria, la secundaria y la media. Valdría preguntarse también, si el acceso a la educación ha sido anterior a la discapacidad para aquellas personas cuya condición fue adquirida, puesto que el acceso a la educación puede verse afectado por la discapacidad.

Gráfica No. 2.1 Descripción demográfica Pirámide poblacional, Estado civil y Nivel educativo de la población encuestada con discapacidad.



Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

En síntesis, la población encuestada con discapacidad se caracteriza por no presentar una diferencia significativa en la participación en el trabajo de hombres y mujeres con discapacidad, esto debido a las cuotas muestrales definidas. Sin embargo, el sexo y el tipo de discapacidad pueden incidir en las posibilidades de tener un trabajo. Algunas investigaciones desarrolladas recientemente concluyen que el género puede determinar las formas de discriminación en la contratación y permanencia en los trabajos de las mujeres (Muñoz, 2013; Portillo *et al.*, 2006; Albarrán y Alonso, 2010).

Casi el 70% de los encuestados está en un rango de edad altamente productivo, que les permite vincularse en algunos trabajos disponibles en la ciudad. El porcentaje más alto de las personas con discapacidad encuestadas son solteros. Lo anterior permite plantear, que la discapacidad incide en la conformación de relaciones de pareja.

La población encuestada ha estado vinculada al sistema educativo, sobre todo en el nivel de secundaria. El nivel superior tiene una menor presencia. Es importante al respecto plantear, como el nivel de educación superior dentro de la normativa del país se establece como un servicio y no como un derecho, esto ha provocado que las políticas de educación superior inclusiva y educación para la diversidad sean asumidas por las instituciones de educación superior desde un asunto de responsabilidad social y no como un derecho para este grupo. Es posible que lo anterior pueda provocar que las instituciones no realicen los ajustes requeridos para el acceso de este grupo poblacional provocando el escaso porcentaje de participación por parte de la población con discapacidad en este entorno, situación que puede incidir en aspectos de índole laboral como una escasa cualificación en el trabajo, provocando que esta población enfrente condiciones laborales desventajosas.

2.3. Caracterización de la discapacidad

A continuación, se presenta el análisis de los datos relacionados con el funcionamiento humano de la población con discapacidad encuestada. Su caracterización permite conocer su condición particular (Broyna, 2006)⁹, las barreras que enfrentan, los apoyos y ajustes necesarios para insertarse en el mundo del trabajo.

2.3.1. Descripción de la discapacidad

Para abordar la discapacidad se retoma el Enfoque Biopsicosocial de la Rehabilitación que propone (Jiménez, 2005). Este enfoque plantea la necesidad de analizar y explicar la discapacidad desde los elementos biológicos, culturales, contextuales, y ambientales, concibiendo al sujeto como un todo social. Por lo tanto, la interacción de estos aspectos es la que provoca la discapacidad, en tanto se evidencian restricciones de las personas para participar socialmente a causa de las condiciones sociales que limitan su participación y el desempeño de tareas propias de la actividad laboral por su condición de salud.

Los datos de la gráfica No. 2.2 describen el tipo de discapacidad de la población encuestada. Es importante recordar que esta variable fue fija porque fue determinada con anterioridad para la cuota muestral. De la población estudiada, el 35% de los encuestados presentaban discapacidad física, el 25% visual. Los trabajadores encuestados con discapacidad auditiva y cognitiva tuvieron una representación del 15% de la muestra cada uno. El menor porcentaje de encuestados son los que tienen discapacidad mental (10%).

En esta misma gráfica, la 2.2 se describe las alteraciones permanentes que tienen las personas con discapacidad encuestadas en relación con sus condiciones de salud. Es

⁹ Según Broyna (2006), la condición está dada por la particularidad del sujeto con relación a la norma. Es el "impedimento", el déficit, el diagnóstico. Es la dimensión personal de la discapacidad.

importante destacar que la discapacidad puede ser multifuncional. En muchos casos, tiende a predominar una alteración como principal, pero otras se encuentran asociadas en menor medida a la persona con discapacidad. Por esta razón en la gráfica de barras sobre “alteraciones permanentes”, cada barra representa una variable. Esto permite identificar la complejidad de las alteraciones.

Los datos revelan que, aunque la cuota de trabajadores con discapacidad visual fue del 25%, había un 50% de trabajadores encuestados con alteraciones visuales.

En este mismo sentido, El 40% de los encuestados presentaba alteraciones de movimiento, es decir, 5% más de los trabajadores proyectados en la muestra. Es importante destacar que, si bien los trabajadores con discapacidad mental estaban representados por el 10% de los encuestados, había un 33% con situaciones problemáticas de orden psicológico y emocional que los afectaba.

Hay un 23% de trabajadores con alteraciones en los oídos. Se destaca que, aunque se seleccionó un 15% de trabajadores con discapacidad auditiva, sólo el 10% manifestó alteraciones de la voz y el habla.

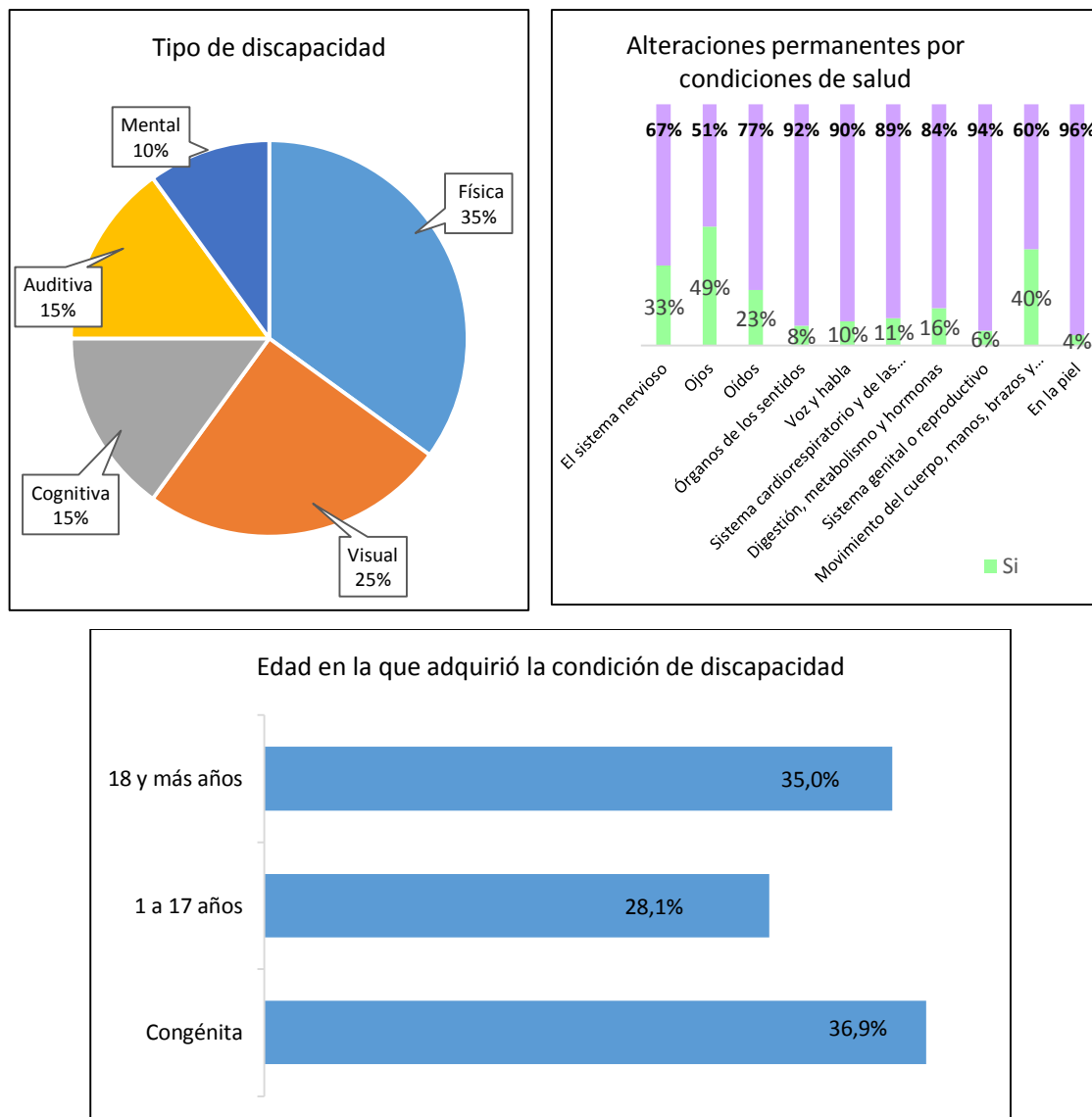
Por último, esta investigación identificó otras alteraciones no contempladas en las cuotas muestrales. Es el caso del 16% de la población encuestada que presenta alteraciones de digestión, funcionamiento del metabolismo y hormonas. El 11% de los trabajadores presentan problemas del sistema cardio-respiratorios y de defensas. En menor medida se encuentran trabajadores con alteraciones en los órganos de los sentidos (8%), sistema genital o urinario (6%) y de piel (4%) (Ver gráfica No. 2.2). Todas estas alteraciones se convierten en limitaciones a la hora de ser contratado y de realizar largas jornadas en el trabajo.

Para resumir, la población trabajadora encuestada vive más de una situación de salud que le puede provocar mayores dificultades para su desempeño laboral. Es decir, los encuestados no solo vive un tipo de discapacidad determinado, sino que tienen condiciones de salud que pueden dificultar de manera determinante el desempeño de una actividad laboral y la manera en que se desarrolla. Al respecto Dávila (2004) plantea que la multiplicidad de situaciones de salud y la complejidad de su discapacidad puede afectar el ingreso al trabajo.

En la gráfica No. 2.2 se describe la edad en que la población encuestada adquirió la condición de discapacidad. Los resultados muestran que la discapacidad de origen congénito es la que más se presenta en los encuestados, el 36.9%. El 35% adquirió la discapacidad cuando era mayor de edad y sólo el 28.1% la tuvo cuando era menor de edad.

Con respecto a lo anterior, se puede pensar que hayan sido necesarias adaptaciones o estrategias de inclusión laboral para garantizar las trayectorias laborales de los trabajadores encuestados. Otra situación que puede proveerse es que sean trabajadores informales o que estén insertos en nichos laborales donde la discapacidad no sea un impedimento para su vinculación al empleo.

Gráfica No. 2.2. Descripción de la discapacidad según tipo, alteraciones permanentes, edad en que fue adquirida.



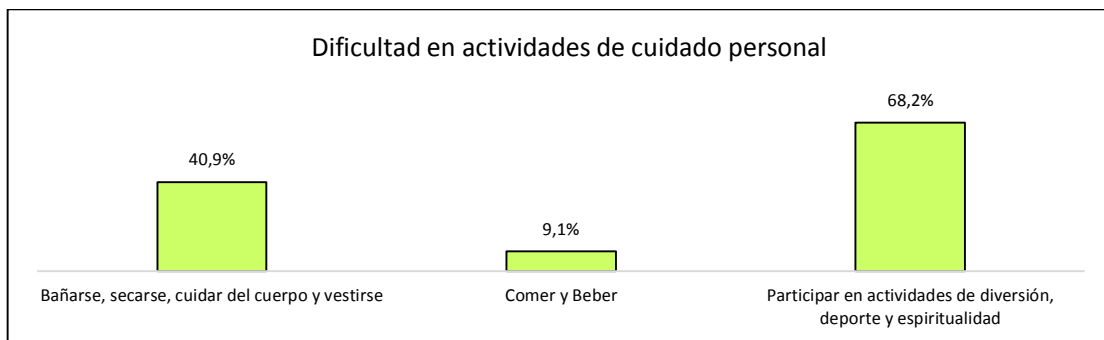
Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

2.3.2 Dificultad en el desarrollo de actividades

En la gráfica No. 2.3 se realiza una descripción de las dificultades en actividades de cuidado personal, con las que se enfrentan las personas con discapacidad encuestadas. Las actividades de diversión, deporte y espiritualidad son las acciones relacionadas con el autocuidado en las que tienen mayor dificultad, siete de cada diez trabajadores encuestados así lo afirman. Actividades como bañarse, secarse, cuidar del cuerpo y vestirse, son dificultosas para el 40.9%. La actividad con menor porcentaje es comer y beber 9.1%.

Estos datos muestran que las actividades relacionadas con las interacciones sociales son las que tienen mayor dificultad en su ejecución, mientras que aquellas relacionadas con funciones básicas vitales, aunque presentan un porcentaje importante no son las de mayor afectación.

Gráfica No. 2.3: Dificultad en el desarrollo de actividades según Alteración que más le afecta y dificultades en actividades de cuidado personal



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

2.3.4. Participación y Estrategias para la inclusión laboral

En la gráfica No. 2.4 se hace una descripción de los trabajadores que participan en la política de inclusión laboral. El 78% de los encuestados no ha participado en políticas de este tipo, solo el 22% lo ha hecho. Según los datos, un mínimo porcentaje de encuestados se ha vinculado al mundo del trabajo por medio de las políticas de inclusión sociolaboral y se ha visto beneficiado por ellas. El más alto porcentaje se ha insertado a los trabajos usando otras estrategias de acceso.

Lo anterior puede deberse a que el interés por la inserción al trabajo de este grupo social es relativamente nuevo, está relacionado con los cambios de paradigma para explicar y abordar la discapacidad, así como a los lineamientos de orden constitucional que ubican la perspectiva de equidad en el acceso al trabajo de este grupo social.

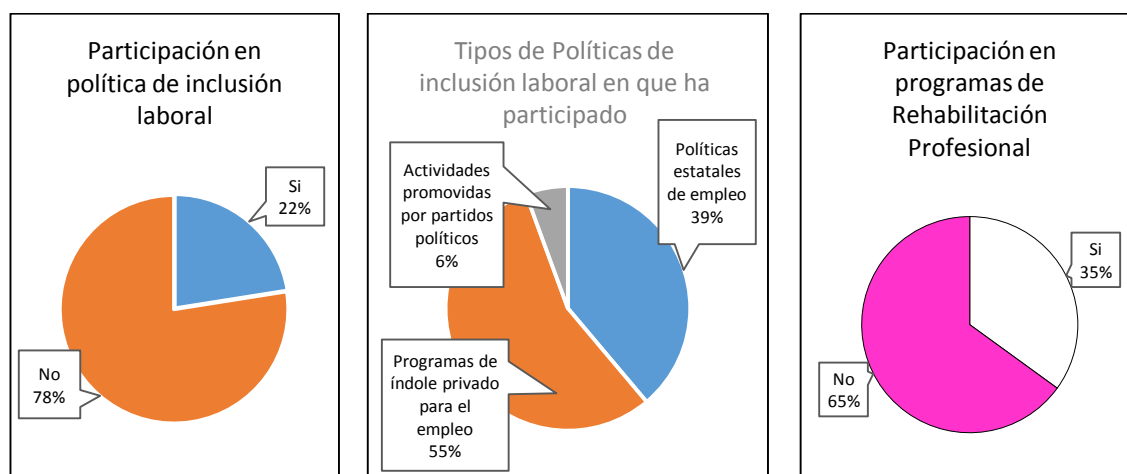
Por otro lado, en las dos últimas décadas se ha venido dando la consolidación de las políticas de educación inclusiva en cada uno de sus niveles, lo que exige que las estrategias de políticas laborales para personas con discapacidad tengan más fuerza dados los altos porcentajes de población con mayor cualificación para el trabajo.

Los trabajadores encuestados que se han vinculado a políticas de inclusión laboral, el mayor porcentaje ha participado en aquellas de índole privado (el 55%). Aquellos que han estado vinculados a políticas estatales de empleo representan el 39%, solo el 6% ha estado en actividades promovidas por partidos políticos (gráfica No. 2.4). Es notorio que el mayor porcentaje de datos se reporta en aquellas políticas laborales de índole privado, esto puede obedecer a la estrategia de responsabilidad social que se promueve desde el gobierno por un lado, y por otro, a la estrategia de beneficios económicos que acoge a las empresas que vinculen a este grupo social.

En la variable dicotómica (respuesta sí o no) donde se indaga por los procesos de rehabilitación integral de la población con discapacidad, uno de los niveles, es aquel orientado a fortalecer los procesos de preparación para el mundo del trabajo. La gráfica No. 2.4, describe la participación de la población con discapacidad encuestada en programas de rehabilitación profesional. Solo el 35% si lo ha hecho. Este tipo de programas pueden representar mayores posibilidades para el ingreso o reingreso al mundo del trabajo de este grupo, sin embargo, no es un nivel donde exista legislación contundente que así lo obligue, lo que puede provocar la escasa participación de los encuestados.

En la participación de las personas con discapacidad en estrategias que les permitan formas de preparación o readaptación¹⁰ a la vida laboral, se puede plantear que más de la mitad no ha participado en los procesos de rehabilitación profesional. El porcentaje que ha estado mayormente vinculado a estos programas pueden ser aquellas personas con discapacidad cognitiva, dado el imaginario y estigma hacia este grupo.

Gráfica No.2.4: Participación en la política de la inclusión laboral, Participación en Tipos de políticas de inclusión laboral y programas de rehabilitación profesional



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

En conclusión y a partir de lo encontrado de este último apartado, se puede decir que existe un bajo porcentaje de participación en políticas, servicios y programas de inclusión laboral por parte de las personas con discapacidad encuestadas. Esto es explicado por algunos autores como Rico et al. (2009) y Rodríguez (2010) quienes plantean que existen pocas normas de acceso al mercado de trabajo para este grupo social, lo que puede provocar su escasa participación en ellas por parte de los trabajadores encuestados.

La política pública de discapacidad en lo que concierne a la inserción al mundo del trabajo de este grupo social se ha operativizado a través de programas de inclusión

¹⁰ Readaptación para aquellas personas que adquirieron su discapacidad posterior al ingreso inicial al mundo del trabajo.

laboral. Estos programas en gran medida han sido reconocidos por las empresas que tienen un carácter privado. Esto se confirma con los datos que muestra la gráfica No. 3.1 del capítulo 3 de esta investigación, que describe que la gran parte de trabajadores con discapacidad (54.4%) están contratados por empresas privadas o particulares.

También, es necesario mencionar que las personas con discapacidad cada vez están logrando mayores niveles formativos, lo que les puede haber permitido responder a las exigencias del medio laboral, no necesariamente a través de programas o políticas de inclusión sociolaboral. Al respecto investigaciones como las de (Albarrán y Alonso, 2010) concluyen que el acceso a la educación en cualquiera de sus niveles puede provocar mayores posibilidades de ingreso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad, así a mayor nivel educativo alcanzado se aumentan las oportunidades de ingreso al trabajo.

Llama la atención que, aunque ha sido un interés del Estado colombiano dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo para este grupo no cuenta con un lineamiento estatal o política pública que defina las características de las respuestas que se dan a este grupo poblacional en el tema de trabajo y empleo. Esto último ha provocado que aspectos como las competencias laborales, el fortalecimiento de las trayectorias del trabajo, la “concienciación” a empresas o empleadores, etc. aún no se haya logrado.

En resumen, los hallazgos más importantes de este capítulo muestran un perfil de la población que participó en esta investigación en el que, tanto hombres como mujeres tienen un comportamiento similar en la vinculación a trabajos. La mitad de encuestados están en edades en las que pueden ser más productivos, entre los 26 y 45 años. En este grupo, las mujeres están entre los 28 y 32 años mayormente y los hombres entre los 23 y 27 años. Gran parte son solteros y tienen personas a cargo. El nivel educativo está distribuido en cada uno de los niveles, sin embargo se muestra una leve concentración en la secundaria completa.

Según lo anterior, es posible que las posibilidades de participación educativa de los encuestados hayan permitido su ingreso a trabajos. Por otro lado, es importante preguntarse si existe una relación entre discapacidad y ausencia de vínculo marital dado el alto nivel de soltería que se encuentra en este grupo. A pesar de lo anterior, goza de importancia preguntarse si el hecho de ser trabajadores con discapacidad y tener personas a cargo muestra que la lógica de dependencia o carga económica que prevalece en la sociedad se está transformando.

Respecto a la discapacidad se definió para esta investigación cuotas fijas muestrales para esta variable, se encontró que el mayor número de trabajadores nació con discapacidad, además tiene otras situaciones de salud asociadas al tipo de discapacidad, por ejemplo, se tiene una discapacidad física y una alteración en los ojos, esto puede generar mayores dificultades para desempeñar una tarea laboral, como también menores posibilidades de inserción en el trabajo.

Las áreas o actividades que representan mayor dificultad para este grupo de encuestados, son aquellas relacionadas con el movimiento del cuerpo, mientras que las actividades de participación en espacios de diversión, deporte y espiritualidad las que

muestran mayor dificultad en su realización, sería necesario indagar en otras investigaciones si esto obedece a las dificultades de tipo funcional o a las condiciones espaciales físicas y de accesibilidad que restringen dicha participación.

En mayor número los encuestados no tienen calificación de invalidez, esto puede deberse a que este documento confirma legalmente su condición haciendo que socialmente se presente la diferenciación y discriminación de aquellos que la tienen. A pesar de la estigmatización que provoca el reconocimiento legal de dicha condición, es importante considerar que no tener este documento impide el acceso a recursos y ayudas sociales que benefician a este grupo social.

Por otro lado, el escaso porcentaje que tienen dicha calificación muestran que en gran número tienen niveles de “invalidez” muy altos que implican situaciones de dependencia funcional que los obliga a tener apoyos de orden tecnológico o personal (sillas de ruedas, bastones, audífonos, intérpretes, enfermeras, etc.) para realizar tareas cotidianas. Esto puede observarse en la gráfica No. 3.5 que muestra que el principal apoyo para el trabajo brindando por una persona es para realizar tareas asociadas al trabajo, el 51% así lo considera.

Lo anterior también se ratifica en la gráfica 3.5 del capítulo 3, donde se plantea que el 41% usa la tecnología de asistencia, esto permite afirmar que esta tecnología pretende mejorar la funcionalidad en actividades cotidianas dentro de las que se encuentra el trabajo que desempeñan los encuestados con discapacidad.

La participación en estrategias que fomentan el fortalecimiento de las trayectorias laborales como políticas de inclusión laboral o programas de rehabilitación profesional no han tenido mayor acogida o reconocimiento por parte del grupo de encuestados. El escaso número de trabajadores encuestados que sí ha participado ha sido en aquellas de índole privado, esto tal vez, por el interés de las empresas particulares en incorporar a sus políticas de responsabilidad social la inclusión laboral de personas con discapacidad puesto que tiene implicaciones en la disminución de la carga tributaria que ellas deben pagar.

Por otro lado, es importante preguntarse si estas estrategias han contado con la socialización suficiente para que las personas con discapacidad las conozcan, y si estas han hecho parte del proceso de rehabilitación integral que se ofrece a este grupo social. Entre tanto, la falta de participación en ellas por parte de los encuestados, sea causada porque hay una proyección en el futuro de una pensión por invalidez temprana.

3. TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Para entender la forma en que los trabajadores con discapacidad desarrollan su actividad laboral es necesario conocer algunas características del empleo que permitan contextualizar las condiciones de trabajo que viven. Este capítulo ofrece el panorama general de inserción laboral de los encuestados, cumpliendo el primer objetivo de la investigación, en el que se propuso describir la forma en que los trabajadores con discapacidad realizan las tareas, teniendo en cuenta las barreras encontradas y apoyos utilizados. En este apartado se construye la dimensión compleja de la discapacidad abordando las condiciones físicas y sociales de esta.

Este capítulo se encuentra dividido en dos partes. En la primera se describe la inserción laboral de la población estudiada, para esto se toman dos subdimensiones: la ocupación y algunas características generales del empleo, para mostrar el escenario contextual que enmarcan las condiciones de trabajo del empleado con discapacidad.

En la segunda parte se desarrolla el primer objetivo específico de esta investigación como parte indispensable para analizar las condiciones de trabajo. La descripción se centra en caracterizar el ejercicio de la tarea, teniendo en cuenta que el trabajo implica la realización de un conjunto de tareas y la forma cómo estas se desarrollan desde la discapacidad. Está conformada por dos subdimensiones: Barreras y dificultades que se presentan en el trabajo, y los ajustes y apoyos que se han requerido para poder cumplir con las tareas en el sitio de trabajo.

3.1 Inserción laboral de la población estudiada

En esta parte inicial del capítulo se describe la ocupación que realiza la población encuestada en detalle y las particularidades del empleo de este grupo.

3.1.1 La ocupación

En la gráfica No. 3.1 se describe la ocupación principal actual de las personas con discapacidad encuestadas. El 21.9% de los trabajadores encuestados en el momento de aplicación de la encuesta se desempeñaba en ocupaciones elementales. Los trabajadores de los servicios y vendedores, eran un 19.4%. Los profesionales científicos e intelectuales representaban el 16.3%. Los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros, son el 11.3 %, al igual que el personal de apoyo administrativo.

Los porcentajes más bajos de respuesta son técnicos y profesionales de nivel medio, con el 8.1%, los operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores son un

6.3%. Por último, los directores y gerentes representan el 5.6% de los trabajadores encuestados.

Lo anterior permite preguntarse si aquellos trabajadores encuestados que desempeñan ocupaciones elementales, están desarrollando dichas actividades por falta de cualificación o la oferta del mercado de trabajo en la ciudad para este grupo es restringida provocando que estos se ubiquen en trabajos donde realizan tareas de baja cualificación. Díaz (2014), entre otros, han encontrado una relación, entre formación y ocupación, según el autor un alto porcentaje de la población española, trabajadora con discapacidad desarrolla actividades relacionadas con la limpieza de hoteles y oficinas.

En la población trabajadora encuestada se evidencia que las ocupaciones que requieren un nivel medio y mayor de cualificación tienen porcentajes de participación muy similares. Sin embargo, aunque no son el mayor porcentaje de los encuestados, si hay un porcentaje importante de trabajadores desarrollando ocupaciones que les exige un mayor nivel educativo, experiencia laboral y competencias para desarrollar cargos directivos y profesionales.

Esto puede obedecer a que los trabajadores que son gerentes, pueden serlo en sus propias empresas o de instituciones que trabajan con discapacidad. Igualmente cada vez más, el sistema educativo está permitiendo el acceso, mantenimiento y titulación de este grupo social, lo que les permite fortalecer sus trayectorias laborales y ocupar trabajos de mayor jerarquía. Esto último goza de una estrecha relación con lo propuesto por la teoría del capital humano que plantea que la cualificación para el trabajo, a través de la educación les permitirá a los trabajadores recibir mejores salarios y un mayor ascenso en la escala social (Becker, 1993).

En el caso colombiano Fernández (2016) afirma que la mayoría de los trabajadores sin discapacidad desarrollan ocupaciones de baja y media cualificación, planteando que la variación en los últimos años no ha sido significativa. Las categorías ocupacionales con mayor porcentaje son trabajadores en actividades por cuenta propia y los obreros. Esto permite afirmar que las ocupaciones que los colombianos desarrollan pueden ser categorizadas dentro las ocupaciones elementales.

El Censo del 2005 (DANE) reveló que los trabajadores con discapacidad se desempeñaban primordialmente en ocupaciones relacionadas con los servicios. Esto indica que hay una similitud con los hallazgos de esta investigación.

Además de conocer las ocupaciones principales de los trabajadores encuestados, es importante saber en detalle el tipo de tareas y funciones que se realizan en estos grupos ocupacionales, para comprender mejor las condiciones de trabajo que viven estos trabajadores.

En la categoría directores y gerentes se encuentran trabajadores que se desempeñan principalmente, como administradores, representantes legales y vicepresidentes de compañías. En la categoría de profesionales, científicos e intelectuales, se encuentra que realizan funciones como docentes universitarios, coordinadores y asesores.

En cuanto a la categoría técnicos y profesionales de nivel medio se encuentran deportistas de alto rendimiento que representan al país a nivel nacional e internacional, junto con auxiliares de enfermería y logístico, promotores de servicios turísticos, telefonía y docentes de colegios. El personal de apoyo administrativo se desempeña principalmente como auxiliares contables y de caja, junto con actividades como informador, prestamista, supervisor y teleoperador.

En la categoría de trabajadores de servicios y vendedores, hay en mayor medida vendedores de sillas de ruedas y repuestos, meseros, talleristas de braille y comerciantes. En la categoría operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras, se encuentran ocupaciones como artesano, decorador, costurera, elaboradores de bisutería, pulseras y sandalias, operador de bodega.

En la categoría de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, se encuentran personas que desempeñan funciones como conductor, maquilador y organizador de logística.

El último grupo ocupacional son aquellas de índole elemental, encontrándose ocupaciones como aseador(a), cargador, empacador, peón, oficios varios, ayudante, vendedores ambulantes y vigilante.

Lo dicho hasta ahora permite afirmar que los trabajadores con discapacidad encuestados para esta investigación se ubican principalmente en ocupaciones elementales y de servicios. Es decir, trabajos que requieren poca cualificación como actividades de aseo, vendedores en buses y semáforos, vigilantes de parqueaderos, empacadores en almacenes de cadena¹¹. Esto permite afirmar que los trabajadores con discapacidad encuestados que se ubican en este porcentaje pueden tener altos niveles de precariedad laboral. A pesar de lo anterior, es necesario mostrar según los datos que un porcentaje representativo (Aunque no el mayor) se ubica dentro de las ocupaciones de alta y media cualificación.

A partir de lo anterior es necesario preguntarse si ¿la posición ocupacional de los trabajadores encuestados con discapacidad se corresponde con la que prevalece a nivel nacional y local?

La gráfica No. 3.1 hace una descripción de la posición ocupacional de la población encuestada. El 54.4% de los trabajadores encuestados laboran en empresas particulares. Los trabajadores por cuenta propia representan el 33.8%, Los trabajadores del gobierno son el 10.6% y los patronos o empleadores son sólo el 1.3% de los encuestados.

Los datos anteriores muestran una estrecha relación con la estructura ocupacional colombiana en general. Llama la atención que el mayor porcentaje de encuestados tenga una relación salarial a pesar de las pocas posibilidades de vinculación al mundo del trabajo de este grupo poblacional. Lo anterior afirma la importancia y efectividad de las políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

¹¹ Es importante señalar que esta actividad ha sido promovida por aquellos almacenes de cadena bajo la modalidad de responsabilidad social y no como un programa de inclusión sociolaboral donde la población con discapacidad es uno de los grupos beneficiados.

Así mismo se rescata la apertura de las empresas para la vinculación de trabajadores con discapacidad y el avance en las cualificaciones de este grupo social, lo que permite responder a la demanda del mercado laboral local. Sin embargo, esto último debe analizarse con detenimiento porque la gran parte de los trabajadores encuestados desarrollan actividades elementales como se muestra en la gráfica No. 3.1 de la ocupación. Esto puede ser coherente con la oferta de trabajos disponibles en Cali.

En la gráfica No. 3.1 se muestra la variable “dificultad para conseguir trabajo”. A la población encuestada se le preguntó si tuvo dificultad para conseguir ese empleo. El 89% considera que si tuvo dificultad para acceder al empleo. La principal dificultad es que a los empleadores no les gusta contratar a personas con discapacidad (66%). Esta percepción es interesante porque revela que los trabajadores consideran que la discapacidad es un elemento clave para la discriminación en el acceso al empleo.

El exceso de competencia ha afectado al 14% de los trabajadores encuestados, mientras el restante (9%) enfrentó dificultades relacionadas con “el trabajo que realizo no es apetecido”, “la formación no corresponde con el trabajo realizado”, “la remuneración ofrecida es menor a la formación, es necesario tener experiencia”. Aquellos que no han tenido dificultad para conseguir trabajo son el 11.3%.

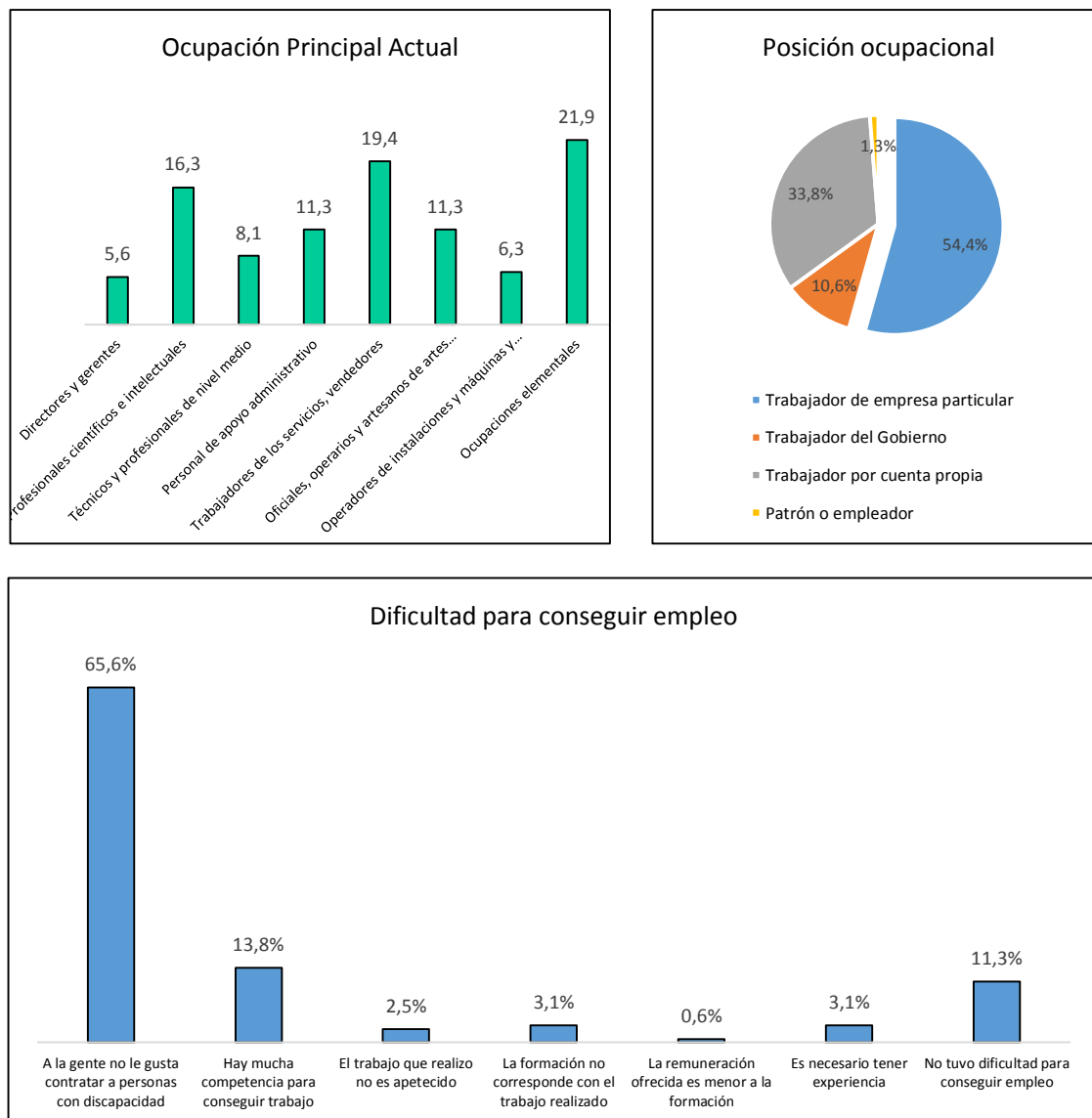
A partir de lo anterior, la respuesta acerca de la principal dificultad para conseguir un trabajo es aquella donde se afirma que “a la gente no le gusta contratar personas con discapacidad”, esto puede explicar el por qué un porcentaje importante de los encuestados trabaja por cuenta propia, a pesar de la precariedad que esto implica (Gráfica No. 3.1). Por otro lado, no se puede desconocer que la lógica de trabajo precarizado del país puede afectar en mayor medida a este grupo.

Por otro lado, este hallazgo permite preguntarse si a pesar de la visibilidad que han tenido las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, así como, el auge de la política pública y de inclusión sociolaboral para este grupo social, aún se mantienen dentro de los empleadores las ideas de la discapacidad asociada a la de sujetos enfermos e improductivos. Flores et al. (2010) y Díaz (2014) plantean que una de las barreras manifestadas por los trabajadores españoles con discapacidad es aquella relacionada con el imaginario de los empleadores, en la que los sujetos con discapacidad no pueden desarrollar actividades productivas de manera eficaz, ni responder por la exigencia laboral que se les hace.

Para concluir, según lo evidenciado en el trabajo de campo los encuestados consideran que existe coherencia entre el trabajo que realizan y su formación, sin embargo, es necesario preguntarse si aquellos trabajadores que aceptan trabajos que están por debajo de su formación se debe a la discriminación del mercado laboral con las personas con discapacidad, a los imaginarios excluyentes de los empleadores o a la necesidad de aceptar cualquier tipo de trabajo para poder satisfacer sus necesidades básicas.

De acuerdo a lo anterior, y por la restricción que implica el método cuantitativo, estos hallazgos permiten proponer la necesidad de realizar estudios posteriores donde se analice en profundidad la capacidad de agencia de los trabajadores con discapacidad, tanto para insertarse en los trabajos, como para gestionar los apoyos para cumplir con los tareas encomendadas.

Gráfico No. 3.1. Inserción laboral de la población con discapacidad según “Ocupación principal actual”, “Posición ocupacional”, “Dificultad para conseguir el trabajo actual”.



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

3.1.2 Algunas características generales del empleo

En este apartado se presentan algunas particularidades del empleo de la población encuestada con discapacidad.

La gráfica No. 3.2 muestra la relación que tienen los trabajadores con el empleo. De acuerdo a la dependencia laboral, un 65% es asalariado, mientras el restante es empleador o trabajador independiente (35%).

Los datos muestran que son los trabajos asalariados los que mayor porcentaje tienen para el grupo de encuestados. Esto es semejante a los resultados del mercado

laboral en Cali¹². Lo anterior, permite plantear que la estructura de mercado de trabajo en general pueda estar favoreciendo este tipo de relación laboral, o que los lineamientos políticos en materia laboral para los trabajadores con discapacidad estén definiendo la protección laboral para este grupo.

Contrario a lo anterior, se esperaría que dada la discriminación que este grupo ha enfrentado históricamente, la única posibilidad de inserción en el mundo del trabajo sea convertirse en autónomos, lo que les puede dar mayor posibilidad de ajustar su actividad laboral según sus ritmos y posibilidades funcionales, sin embargo, esto puede provocar mayor incertidumbre y riesgo frente al futuro. A pesar de las oportunidades que representa tener un trabajo autónomo, la ausencia del pleno empleo ubica en una serie de riesgos a los trabajadores, ante la ausencia de permanencia laboral (Beck, 1986)

En la gráfica No. 3.2 muestra que del total de trabajadores asalariados, el 80% de los trabajadores tienen diferentes tipos de contrato. El 50% de los trabajadores tienen contratos laborales: 29% con contrato a término indefinido y el 21% tiene un contrato laboral temporal que no excede el año. El primer grupo es privilegiado porque tiene estabilidad laboral a largo plazo.

El 29% son trabajadores sin contrato laboral, pero con un contrato comercial. Esto quiere decir que los contratos de servicios no están regidos por el Ministerio de Trabajo, sino que se realizan por obra o servicios. El 20% restante no tiene contrato laboral. Al analizar los tipos de contratos de los encuestados se evidencia que existe una tendencia a la inestabilidad laboral de los asalariados.

La gráfica No. 3.2 muestra el salario e ingresos recibidos por la actividad laboral en salarios mínimos¹³ al momento de aplicar la encuesta. Los resultados muestran que la mitad de los trabajadores encuestados reciben menos de un salario mensual (50.6%). Los que ganan entre uno y dos salarios mínimos representan el 30.6%. Aquellos que ganan más de cuatro salarios mínimo son el 12.5%, y por último aquellos que ganan entre 2 y 3 salarios mínimo son el 6.3%.

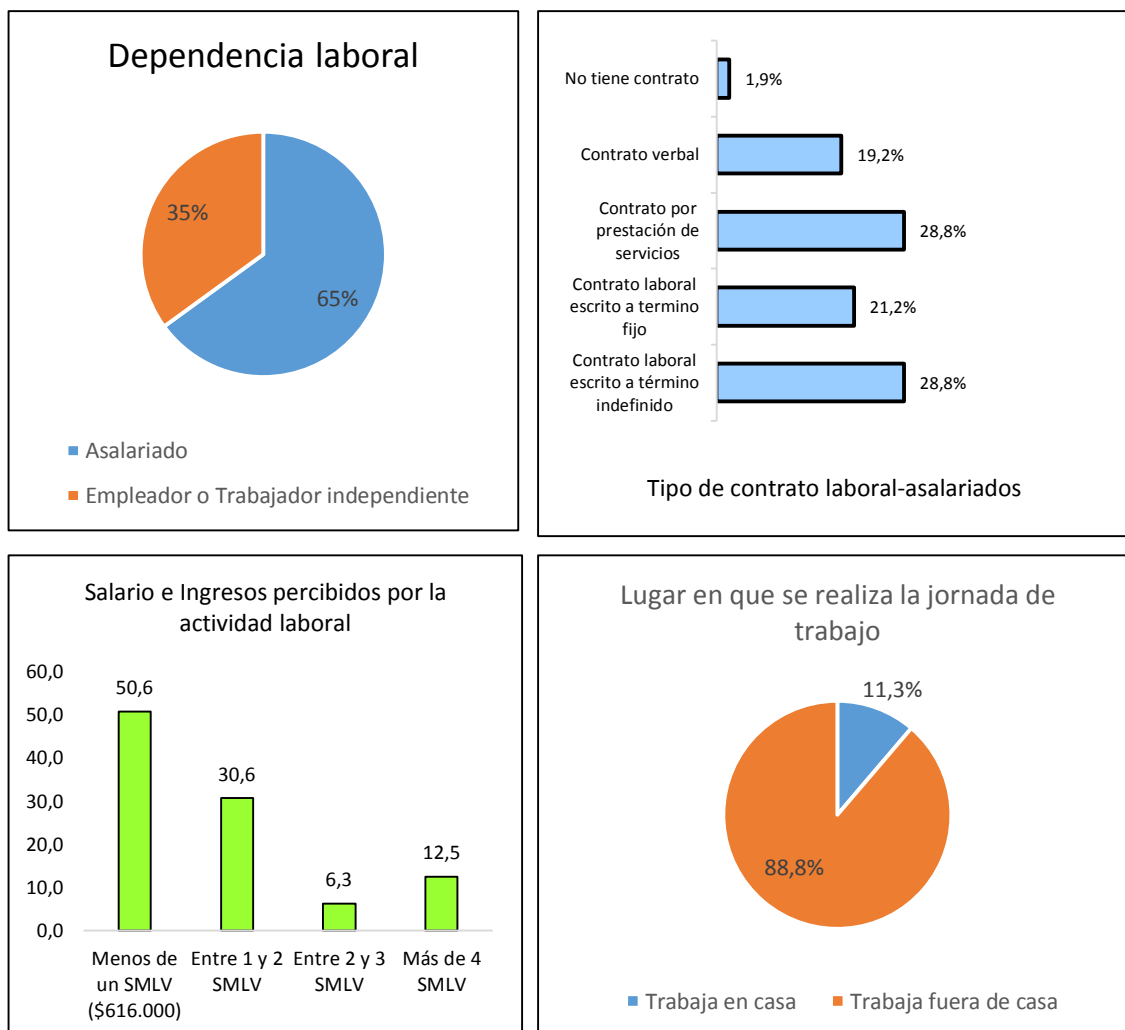
Lo anterior muestra que los encuestados tienen una baja remuneración, porque sólo el 12% de ellos percibe más de 4 salarios mínimos, con las consecuencias que esto implica: baja calidad de vida para el trabajador y su hogar. Vale la pena preguntarse por la posibilidad de cubrir los mínimos vitales de los encuestados y de las personas que tienen a cargo.

En relación con el lugar en que los trabajadores realizan su jornada, la gráfica No. 3.2 muestra que el 89% debe desplazarse a su sitio de trabajo, mientras el 11% se queda en casa, desempeñando su actividad laboral. Los resultados permiten plantear que a pesar de la escasa accesibilidad en el espacio público, la dificultad para el uso del transporte dispuesto en la ciudad, la población encuestada trabaja por fuera de sus casas. Esto puede provocar la visibilidad de este grupo incitando a que la accesibilidad arquitectónica y simbólica se convierta en un tema prioritario en la ciudad.

¹² Encuesta de Calidad de vida 2013.

¹³ Salario mínimo vigente al 2014 era de \$616.000.

Gráfica No. 3.2: Algunas características generales del empleo tales como “Dependencia laboral”, “Tipo de contrato laboral”, “Salario o ingresos percibidos” y “Lugar en que se realiza la jornada de trabajo”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

Este primer apartado del tercer capítulo permite plantear algunos hallazgos analíticos frente a la estructura ocupacional del grupo de trabajadores con discapacidad encuestados: Se está en frente de un grupo de trabajadores en su mayoría asalariados que trabajan por fuera de sus casas, en actividades de poca cualificación y desempeñan ocupaciones elementales como aseadores, ayudantes, vendedores, vigilantes, empacadores. La mitad de ellos manifiesta que recibe hasta un salario mínimo como remuneración. Los trabajadores asalariados están vinculados a través de una empresa particular, sus contratos son a término indefinido y/o por prestación de servicios. Casi todos manifiestan que hay coherencia con la formación que tienen y el trabajo que realizan. Aunque los imaginarios negativos respecto a la discapacidad representan la mayor dificultad para conseguir trabajo, este grupo ha logrado insertarse al mundo del trabajo eficazmente.

3.2 Ejercicio de la tarea y discapacidad

En esta sección se desarrolla el primer objetivo específico que describe la forma en que los trabajadores con discapacidad encuestados ejecutan las tareas en su actividad laboral, revelando las diferentes barreras que tienen que sortear tanto para llegar al sitio de trabajo como en el momento de realizarlo. Sin embargo, no basta con resaltar los impedimentos y dificultades, sin tener en cuenta que los trabajadores plantean soluciones y despliegan estrategias. A ese tipo de estrategias se les denomina ajustes y apoyos en el trabajo.

Como se planteó en el capítulo uno de esta investigación, la discapacidad es una construcción social que surge de la interacción entre los sujetos que viven algún tipo de particularidad funcional por su condición de salud y un contexto que favorece o no la participación en todo aquello que está dispuesto en la sociedad. Visto así, la discapacidad no es sólo una limitación corporal, sino una desventaja social que vive un grupo social al no permitirle el acceso a sus derechos.

Por lo tanto, los apoyos de diferente índole (humanos y la tecnología de asistencia) buscan que los trabajadores con discapacidad mejoren su desempeño en el trabajo y puedan iniciar, desarrollar y finalizar la tarea encomendada. Disponer de estos apoyos ubica a este grupo social en igualdad de competencias a un trabajador sin discapacidad permitiéndoles conservar un empleo. Este apartado muestra las características funcionales de los encuestados y su incidencia en el desempeño de sus tareas y como los apoyos intervienen en el desarrollo de la misma.

3.2.1 Barreras y dificultades en el trabajo

La gráfica No. 3.3 revela las barreras que enfrenta la población con discapacidad en sus días laborables. Es importante destacar que las barreras y dificultades se viven *in situ* (momento en que se ejecuta la actividad laboral propiamente dicha), y también en el proceso de prepararse y trasladarse al sitio de trabajo cuando se realizan actividades fuera de casa. Por esta razón se han discriminado las barreras que se viven en espacios privados tales como el hogar (el trabajador se alista para ir al trabajo y debe hacerlo de forma presentable y digna) y el traslado al lugar de trabajo con el uso de los medios de transporte (si es el caso).

En los diferentes espacios privados, subir y bajar escaleras es la barrera que afecta al mayor número de trabajadores con discapacidad (75.5%). Es importante destacar que una escalera es una barrera que impide el acceso de una persona que presenta problemas de movilidad. La libre movilidad por los pasillos y patios afectan al 60.4% de los encuestados. El 57% de los trabajadores no puede usar el sanitario, lo que impide que pueda realizar jornadas largas de trabajo. El abrir, cerrar o pasar por las puertas afecta a uno de cada dos trabajadores (54.7%). Las ventanas son la barrera que menos afecta a la población con discapacidad porque sólo el 34% de los encuestados manifiestan que constituye una barrera en su autonomía.

Los datos permiten afirmar que las condiciones estructurales y físicas se convierten en una de las principales limitaciones que enfrenta este grupo para realizar actividades laborales. Vale la pena preguntarse ¿si en caso de que se realicen ajustes a

la infraestructura en los lugares de trabajo, su rendimiento laboral se incrementa y pueden ser más productivos?

A su vez, mejorar las condiciones de accesibilidad física del entorno laboral permite que los trabajadores con discapacidad tengan mayores niveles de independencia física y autonomía en el espacio de trabajo para circular libremente, que tengan la posibilidad de establecer interacciones en el momento que así lo quieran, que sus puestos de trabajo sean seguros y cuenten con los ajustes para realizar de manera más eficaz la tarea encomendada.

Cuando los trabajadores con discapacidad salen a la calle para realizar su jornada laboral enfrentan serias barreras en el espacio público de Cali, que presenta limitaciones para la libre movilidad. Las barreras del espacio público afectan ampliamente a casi todos los trabajadores encuestados. Los andenes y aceras; y las calles y vías se convierten en las principales barreras para el 75% de la población encuestada. El uso del transporte público es una importante barrera para casi el 70% de la población con discapacidad y los paraderos son barreras para el 53.7% de los trabajadores (ver gráfica No. 3.3)

Los datos evidencian una marcada barrera para los encuestados en el proceso de trabajo. El trabajo no es sólo la ejecución de la tarea o la realización del producto esperado, es también todo aquello que se hace para llegar al espacio laboral, todas las actividades preparatorias o básicas del sujeto (bañarse, vestirse, comer etc.).

El espacio físico urbano, aunque no está directamente relacionado con el quehacer, si determina los tiempos de llegada al espacio laboral, el estrés y riesgos que enfrenta el trabajador, dados los múltiples obstáculos que se encuentra. Esto puede provocar afectaciones para el desempeño de los trabajadores y para su salud física y mental. Igualmente afecta decisiones como pensiones tempranas o constreñirse a laborar en el interior de sus casas.

De acuerdo a la clasificación de la CIF, los componentes de actividades y participación hacen referencia a todas las áreas vitales que se involucran en el desempeño de una actividad laboral. Estas pueden ser intrínsecas o extrínsecas. Las actividades intrínsecas hacen referencia a las funciones que se ejecutan en el trabajo y que se utilizan para evaluar la productividad del trabajador, por esta razón se refieren al desarrollo de la tarea. Pueden ser: aprendizaje básico (imitar, aprender a leer y escribir, calcular) aplicación del conocimiento (centrar la atención, pensar, resolver problemas, tomar decisiones), las tareas y demandas generales (como organizar las rutinas, el manejo del estrés, iniciar, mantener y terminar una tarea), la comunicación (hablar, discutir).

Las actividades extrínsecas, si bien no corresponden a las funciones que se ejecutan en el espacio laboral, son indispensables para la calidad de vida del trabajador porque cuando se presentan limitaciones generan insatisfacción y reducen la calidad de vida en el trabajo. Estas actividades pueden ser tales como la movilidad (caminar, cambiar posturas corporales, motricidad fina y gruesa), autocuidado y vida doméstica (bañarse, vestirse, comer, etc.) habilidades sociales como las (relaciones interpersonales con familiares, conocidos, amigos, la vida comunitaria, social y cívica), la vida económica

y el trabajo – empleo (preparación para el trabajo, conseguir, mantener y finalizar un trabajo, trabajo remunerado y autosuficiencia económica).

A continuación se describen las barreras y limitaciones que enfrentan los encuestados en relación con actividades intrínsecas y extrínsecas relacionadas con la actividad laboral, incluyendo aspectos de la cotidianidad que amplían o enriquecen la complejidad del día a día de los trabajadores con discapacidad.

La última parte de la Gráfica No. 3.3 describe las actividades extrínsecas al trabajo en las que se presentan dificultades.

Dentro de aquellas actividades que no tienen que ver directamente con la tarea laboral que realizan los encuestados, pero que tienen una afectación para llegar al trabajo, el 65.7% dice caminar, correr y saltar son las actividades en las que tienen mayor dificultad. El 48% tiene dificultades para usar medios de transporte en su trabajo.

Llevar, mover, utilizar objetos con las manos es definida como la opción que describe su principal dificultad para un 32.3% de los encuestados. El cambio y mantenimiento las posiciones del cuerpo; y el uso del dinero, la compra de intercambio de bienes son aquellas actividades que representan una restricción para hacerlas, aunque no tienen una relación directa con el trabajo. Estas respuestas tienen el 26.3% y 18.2% respectivamente.

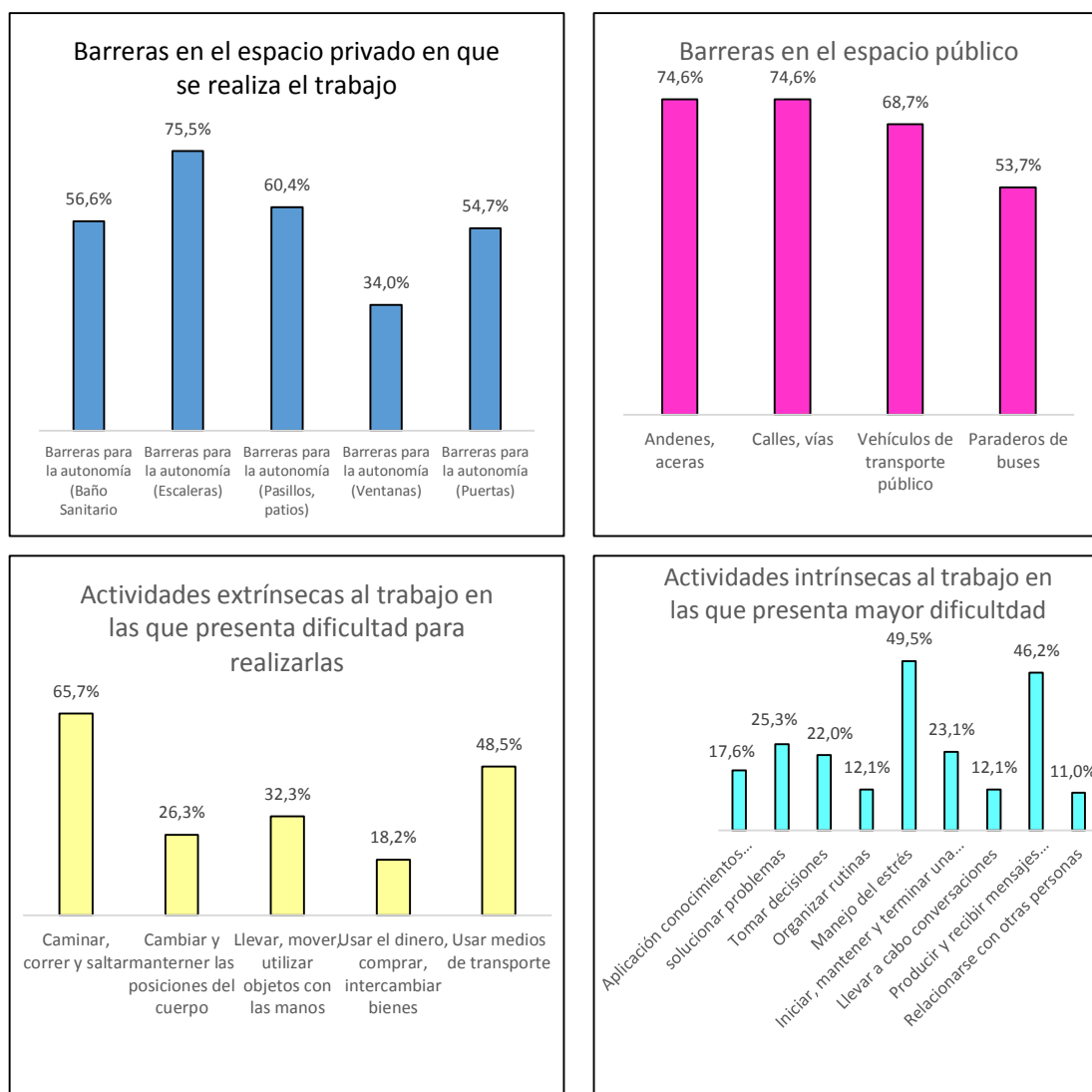
Vale la pena preguntarse por la relación entre las ocupaciones que se desempeñan y las actividades extrínsecas con mayor afectación y cómo inciden en el desempeño de la tarea para los encuestados.

En la gráfica No. 3.3 se muestran las mayores dificultades que enfrentan los encuestados al momento de desarrollar una actividad laboral. Las respuestas de la población encuestada muestran que la principal situación es el manejo del estrés, el 49.5% así lo confirma. El 46.2% de los encuestados tiene problemas para comunicarse tales como producir y recibir mensajes hablados o escuchados. La solución de problemas; la actividad de iniciar, mantener y terminar una tarea; y la toma de decisiones afectan al 25.3%, 23.1% y 22% de los trabajadores respectivamente.

Las actividades que presentan menores afectaciones para la población encuestada son: organizar rutinas y llevar a cabo conversaciones (12.1%). Finalmente, las relaciones con otras personas afectan al 11% de los encuestados.

Los datos ponen en evidencia que las actividades propias del trabajo que desempeñan los encuestados con discapacidad genera estrés en la mayoría de ellos, situación que no necesariamente está asociada a la discapacidad, sino al entorno de trabajo y a las características en las que se hace la tarea, por lo tanto, es posible que la situación agudice la condición de funcionamiento que este grupo vive, de allí que se plantee la estrecha relación entre trabajo y salud.

Gráfica No.3.3. Barreras y dificultades en el trabajo según “Barreras en el espacio privado y público en que realiza el trabajo”, “Actividades extrínsecas e intrínsecas al trabajo en las que presenta dificultad para realizarlas”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

3.2.2 Barreras y dificultades presentadas en el lugar de trabajo para la ejecución de las actividades laborales

En la variable que indaga por el lugar donde se realiza el trabajo (Ver gráfica No. 3.4), las principales barreras para aquellos que trabajan desde casa son: iniciar, mantener y terminar una tarea, también, el manejo del estrés, estas dos opciones de respuesta tienen el mismo porcentaje, 22.7%. Este dato es seguido por la respuesta producir y recibir mensajes escuchados, hablados y por señas con el 18.2%. Las tres respuestas con menor porcentaje y con cifras idénticas son: organizar rutinas, solucionar problemas y la aplicación de conocimientos (9.1%).

Los trabajadores que realizan su actividad laboral por fuera de casa, la mayor dificultad que enfrentan es el manejo del estrés (22.6%), producir y recibir mensajes

escuchados, hablados o por señas, con el 21.5%. Las opciones solucionar problemas, tomar decisiones e iniciar, mantener y terminar una tarea presentan resultados muy similares, 11.9%, 10.7% y 9% respectivamente. Los resultados más bajos son las opciones aplicación de conocimientos aprendidos, llevar a cabo conversaciones, relacionarse con otras personas y organizar rutinas 7.9%, 5.6% y 5.1% para cada uno. (Ver gráfica No. 3.4).

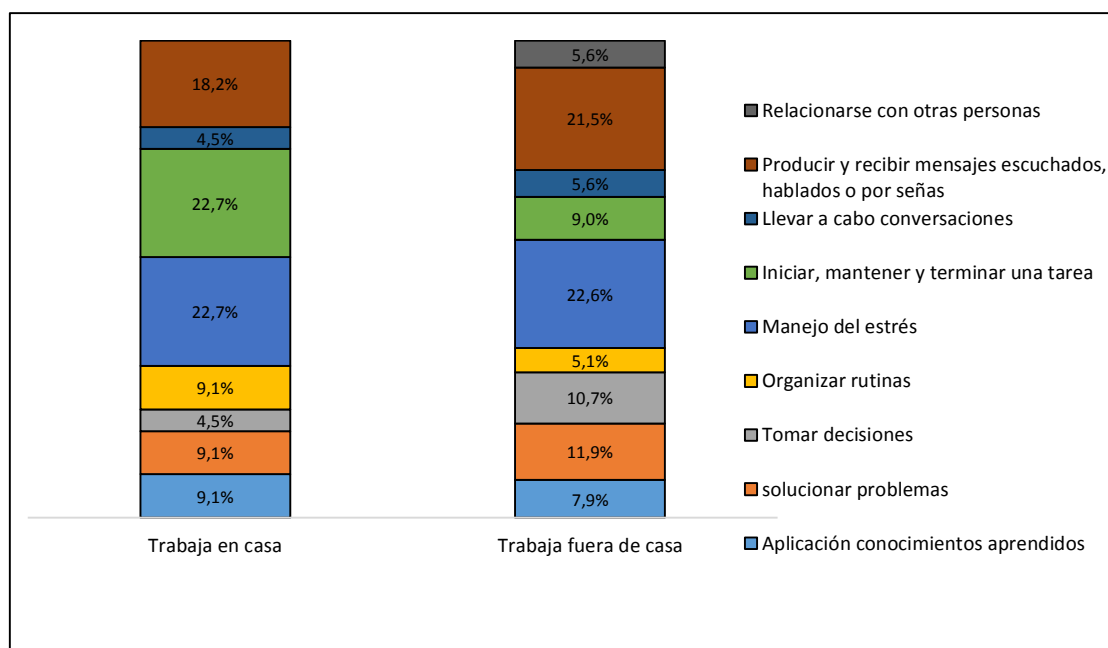
Los resultados de la gráfica No. 3.4 muestran similitudes entre ambas variables indistintamente del sitio donde se desarrolle la actividad laboral, es el caso del manejo del estrés que tiene los mismos porcentajes para ambos entornos laborales, esto permite decir, que el trabajo en sí mismo puede provocar tensiones o estrés en los encuestados, a su vez, valdría la pena preguntarse si esto está asociado a la actividad u ocupación que tienen estas personas o si más bien, tiene una relación directa con su discapacidad o que al hecho de trabajar desde casa les obligue atender otras actividades relacionadas con el mantenimiento de la casa, o el cuidado de los hijos.

Otras actividades con porcentajes casi iguales, son la producción, recepción de mensajes escuchados, hablados o por señas, lo que plantea que tanto, los trabajos realizados por fuera de casa o en ella implican dificultad para aquellos que tienen algún compromiso en esta actividad específica.

Entre tanto, la única actividad para el trabajo que presenta una diferencia marcada es iniciar, mantener y terminar una tarea, siendo más notorio para aquellos que trabajan en casa, esto puede obedecer a que, al desarrollar su actividad laboral dentro de su hogar, el trabajador puede estar obligado a atender otras actividades asociadas al cuidado del hogar y no necesariamente como una condición asociada a la discapacidad.

Llama la atención que relacionarse con otras personas es una acción que representa barreras únicamente para aquellos que trabajan por fuera de casa, esto puede obedecer a que al trabajar en casa la interacción se establece sólo con familiares o personas conocidas, por lo que no se convierte en una actividad que genere algún tipo de tensión en los encuestados. Las demás actividades presentan porcentajes muy similares para ambos grupos.

Gráfica No. 3.4. Barreras y dificultades presentadas en lugar de trabajo en la ejecución de las actividades laborales



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

3.2.3 Apoyos en el sitio de trabajo

Enfrentar una discapacidad implica necesariamente un cambio en la forma en que habitualmente se realizan las actividades por parte de las personas que no presentan una discapacidad, bien sea que esta sea adquirida o de índole congénito. Esos cambios implican reajustes en la forma en que se realiza la actividad misma, el uso de ciertos dispositivos de orden técnico y/o tecnológico que faciliten la realización de la actividad y en casi todos los casos, la participación de una persona que facilite la realización de ciertas acciones. Por esta razón, en este apartado se describen el tipo de apoyos que reciben los trabajadores para desempeñar sus actividades.

En la gráfica No. 3.5 se realiza una descripción de los tipos de ajustes en el lugar de trabajo que utilizan las personas con discapacidad encuestadas. Casi el 80% de los trabajadores con discapacidad han creado apoyos en el entorno físico y arquitectónico y han utilizado productos y tecnología para mejorar la fluidez y movimientos en sus lugares de trabajo (38.5% cada uno respectivamente). En menor medida se han utilizado las mediaciones discursivas¹⁴ (el 11.5%), los cambios de puesto de trabajo y apoyos personales con el 5.8% cada una.

¹⁴ Estos se refieren a los apoyos que se da a las personas en situación de discapacidad, a través de un recurso humano (Intérprete para sordos y sordociegos), de manera que tengan una mayor claridad frente a lo que se espera que se haga en la actividad y con ello pueda culminar el producto esperado. Estos son de orden explicativo. Por ejemplo, a las personas invidentes por medio de su sistema de comunicación en particular, del tacto, guía y descripción verbal en detalle del producto, las herramientas y los procesos. Si se trata de una persona con discapacidad auditiva se realiza una mediación comunicativa haciendo uso

Esta variable revela la gran dificultad que representa el entorno físico para las personas con discapacidad, por lo que son necesarios los ajustes y el uso de dispositivos tecnológicos para facilitar en gran medida la independencia y autonomía. Estos ajustes optimizan el desempeño de la actividad que ha sido encomendada al trabajador con discapacidad, generando un refuerzo positivo en la valía del encuestado que incrementa su productividad.

Los encuestados muestran que un porcentaje considerable es ayudado en el trabajo por otras personas, vale la pena preguntarse, si teniendo en cuenta que la discapacidad implica disponer de algún apoyo para ejecutar ciertas actividades, es la tecnología la que permite cierto grado de autonomía en el trabajo o si han logrado adaptar sus habilidades a la tarea que deben desempeñar, así esto implique mayor tiempo de ejecución o diferentes resultados en el logro del producto. Es necesario decir que el 80% de los encuestados casi no requiere participación de otros para desarrollar su trabajo, por lo que sea la tecnología de asistencia la que supla las necesidades de apoyo funcional.

Por otro lado, el trabajo de campo mostró que las veces en la que eran otros quienes apoyaban al trabajador con discapacidad, no era había una remuneración mediando dicho apoyo.

En la gráfica No. 3.5 también se describen los principales tipos de apoyos brindados a los trabajadores con discapacidad encuestados. El principal apoyo brindado a los encuestados consiste en ayudas para desarrollar la tarea asignada en el espacio laboral (51.3%), seguido por el apoyo para desplazarse (17.9%). El 17% requiere apoyo para comunicarse y un 10% requiere motivación para continuar el trabajo. Se destaca que sólo el 4% de los encuestados requiere ayuda en actividades como bañarse, vestirse y comer.

El involucramiento de personas en las actividades que le son encomendadas a los encuestados es el principal apoyo que requieren porque facilitan el logro de lo esperado en el trabajo, pero no la realización del total de la actividad. Este apoyo se convierte en un aspecto esencial para el proceso de autonomía del trabajador.

En la siguiente gráfica No. 3.5 se realiza la descripción del vínculo social que existe entre el trabajador y su ayudante. Los datos muestran que los compañeros de trabajo son los que más ayudan al trabajador con discapacidad (47.4%). El 23% de los encuestados es ayudado por otro tipo de personas, el 11.5% de los trabajadores son ayudados por amigos y vecinos. El 18% de los encuestados son ayudados por el cónyuge (6.4%), los padres (5.1%), los hermanos (3.8%) y cuidador (2.6%).

Los datos demuestran que los compañeros son los principales ayudantes en el trabajo, convirtiéndose en un apoyo básico que puede fortalecer los vínculos sociales, lo que puede incidir directamente en una percepción positiva del entorno laboral y mayor dedicación por lo que se hace. Por otro lado, que los compañeros apoyen

de la lengua de señas, si la domina, en caso contrario se crearían estrategias de comunicación viso-gestual como señalización de objetos, lectura labial, mímicas, demostraciones, entre otras.

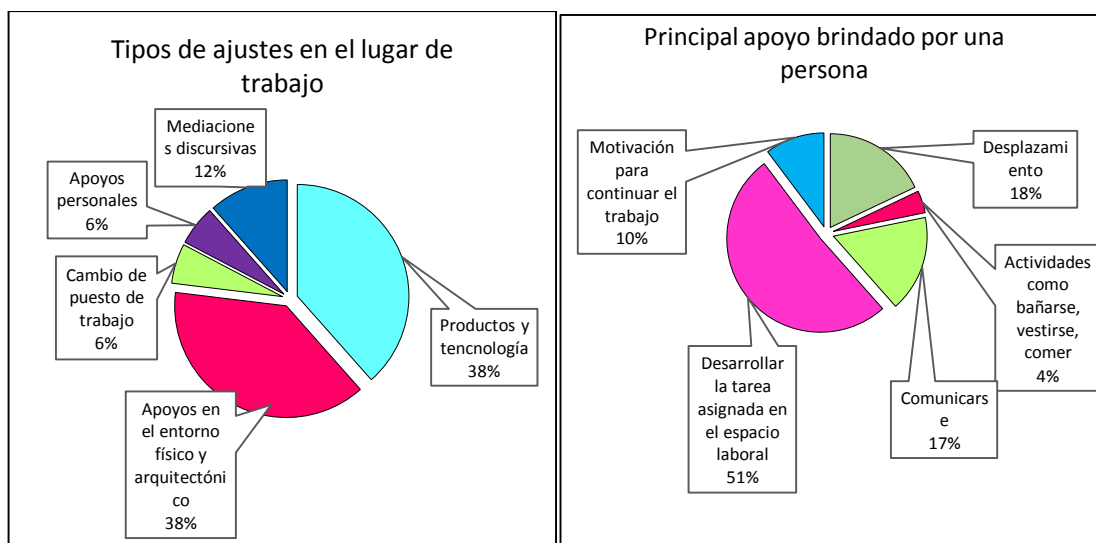
fortalecen las redes sociales de cada uno de los encuestados e incrementa la percepción de su valor social.

El 41% de los encuestados se apoyan en el uso de la tecnología para desarrollar su trabajo. Esta variable muestra que un alto porcentaje, aunque no por una diferencia importante, los trabajadores no usan la tecnología de asistencia para desarrollar su actividad laboral, mostrando un porcentaje del 59%.

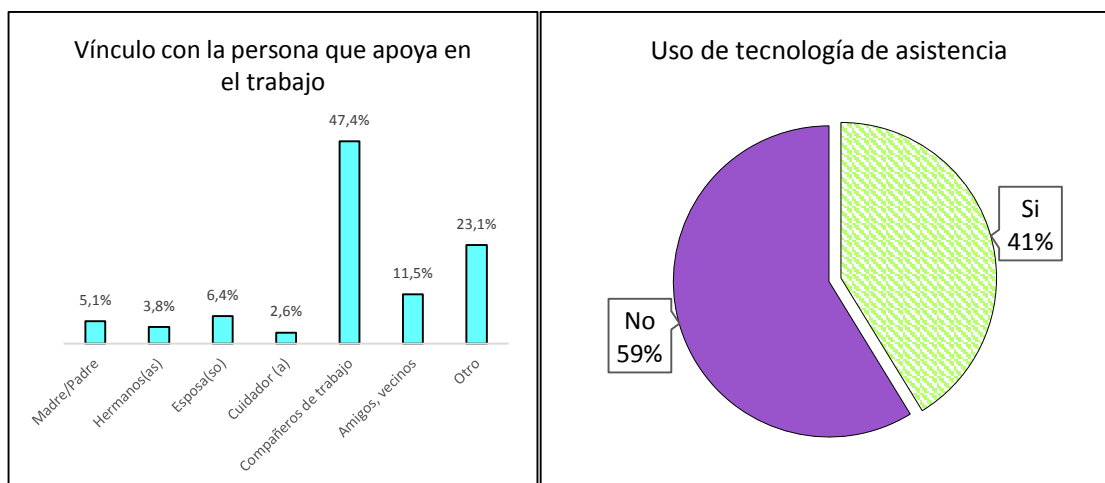
Es importante destacar que se está frente a un grupo con capacidad adquisitiva moderada y baja¹⁵, lo que permite preguntarse si el otro porcentaje de encuestados que respondieron que no dispone de tecnología para su trabajo, no la tiene porque no la requieren, o porque son ellos mismos los que deben adquirirla y no tienen posibilidades para esto.

Según lo visto en el trabajo de campo son los mismos trabajadores los que proveen el recurso tecnológico que usan para su trabajo, esto permite plantear la necesidad de incorporar a las políticas de inclusión sociolaboral, el uso de tecnología como un apoyo en la optimización de la productividad del trabajador, así como una ayuda para la autonomía de este grupo.

Gráfica No. 3.5: Apoyos en el sitio de trabajo según “Tipos de ajustes en el sitio de trabajo”, “Principal apoyo brindado por una persona para el trabajo”, “Vínculo con la persona que apoya en el trabajo”, “Uso de tecnología de asistencia”.



¹⁵ Esto puede afirmarse según su ubicación en la escala social, su nivel formativo, el tipo de vinculación laboral que tiene y las condiciones laborales mismas que enfrentan (bajas remuneraciones y ocupaciones de baja cualificación). Esto además por la relación entre discapacidad y pobreza que ya muchos autores e instituciones han establecido, entre ellos la OMS y la ONU.



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

Ahora bien, según los datos presentados en este apartado se pueden generalizar algunos hallazgos de la relación entre el ejercicio de la tarea y la discapacidad:

En las barreras y dificultades para el trabajo, se muestra que el manejo del estrés y las dificultades para la comunicación son las que más afectan el desempeño laboral, más allá de que realicen su trabajo dentro o fuera de su casa. Las diferencias en las dificultades según el entorno laboral están definidas en poder desarrollar las actividades relacionadas con el trabajo en su totalidad.

Los encuestados manifiestan tener más dificultades en sus trabajos a causa de las escaleras y para llegar a sus sitios de trabajo por la falta de acceso en vías y en el transporte. Las actividades que representan mayor dificultad son caminar, correr y saltar. Aquellas actividades que si tienen estrecha relación con la tarea y que presentan mayor dificultad son el manejo del estrés y comunicarse con otros.

Dentro de los apoyos para el trabajo, los ajustes en los entornos físicos son los que han facilitado en mayor medida los procesos de participación en el trabajo de los encuestados, sin embargo, los apoyos recibidos de otras personas son importantes para que los encuestados puedan realizar las tareas encomendadas. Estas personas son casi siempre los compañeros de trabajo. El uso de tecnología provista por ellos mismos es una estrategia que les permite mejorar su desempeño ocupacional.

Según lo anterior, se está frente a un grupo de trabajadores con discapacidad en el que su inserción laboral muestra que las principales ocupaciones en las que se ubican son de baja cualificación, en actividades de aseo, peones, empacadores y vendedores ambulantes, sin embargo, se pueden encontrar trabajadores en ocupaciones de media (sector servicios) y alta cualificación (gerentes y profesionales intelectuales) aunque no son la mayoría.

Un gran número de estos trabajadores están vinculados como asalariados a empresas particulares, con diferentes tipos de contratos que garantizan su estabilidad laboral, tienen baja remuneración como era de esperarse en las ocupaciones de baja

calificación. Los trabajos se realizan por fuera de sus casas, desarrollan actividades laborales coherentes con su formación. La principal dificultad para acceder al trabajo es que los empleadores no les gusta contratar personas con discapacidad.

Antes de llegar al trabajo, la principal barrera para ejecutar las actividades laborales por motivos de discapacidad es llegar al sitio del trabajo por el uso de las aceras, vías y transporte público, mientras que en los espacios laborales, las escaleras son el mayor obstáculo.

En sus trabajos, la principal dificultad laboral es el manejo del estrés. Ahora bien, para aquellos que realizan el trabajo desde sus casas iniciar, mantener y terminar las tareas es la principal dificultad, mientras que aquellos que trabajan por fuera de sus casas es el manejo del estrés lo que más le afecta.

Los apoyos más usados por los trabajadores para enfrentar las barreras son realizar adecuaciones en el entorno físico y el uso de tecnología que se considera vital para ejecutar el trabajo. Algunos trabajadores reciben apoyo de otra persona para realizar la tarea encomendada. Estas personas son normalmente los compañeros de trabajo.

4. CONDICIONES DE TRABAJO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES EN CALI

Este capítulo muestra las condiciones de trabajo de la población encuestada. Para describir las condiciones relacionadas con la forma en que los trabajadores desarrollan su actividad productiva se consideraron tres dimensiones: el contenido del trabajo, la salud y los riesgos laborales, y finalmente el entorno laboral.

En un primer momento de este apartado se describe el contenido de trabajo de la población estudiada, cumpliendo el segundo objetivo de investigación propuesto. Para esto se toman dos subdimensiones: el sentido de la tarea y la alienación en el trabajo. En esta primera dimensión se aborda la percepción de los trabajadores frente al sentido de la tarea que realizan y de satisfacción que tiene el trabajo para los encuestados.

En una segunda parte de este capítulo se desarrolla el tercer objetivo. Esta sección se centra en caracterizar la salud y los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores. Los riesgos tienen una estrecha relación con la salud física y psicosocial de los trabajadores y por consiguiente en la calidad de vida y el desempeño de los mismos. Esta dimensión tiene dos subdimensiones: Exposición a riesgos y protección frente a los riesgos.

En la tercera parte de este apartado se cumple el cuarto objetivo de esta investigación que aborda el entorno laboral incluyendo las interacciones sociales entre pares y jerárquicas, al igual que el escenario físico donde se gestan estas interacciones.

Por último y a modo de cierre de esta investigación se muestra la construcción de un índice de condiciones de trabajo, como un proceso de síntesis para analizar mejor la pluralidad de aspectos que incluyen las condiciones de trabajo.

4.1. Contenido del Trabajo

El contenido de la tarea es la dimensión más importante del trabajo y se relaciona con condiciones de trabajo mentales y con una dimensión básica del ser humano: el sentido de lo que se hace y para qué se hace. En esta sección se desarrolla el segundo objetivo específico del trabajo de investigación que consistió en describir el contenido del trabajo, en función del sentido que se otorga a la tarea que se realiza en el trabajo y los niveles de alienación de los trabajadores con discapacidad encuestados.

4.1.1. Sentido de la tarea

Esta variable retoma el significado que los trabajadores otorgan al trabajo, asumiendo que en una actividad donde las personas ponen todo de sí y donde su realización impacta la sensación de valía porque construye identidad social, genera

capital económico, social y simbólico. Es decir, el trabajo es algo más que un intercambio mercantil. Con esto se hace referencia a la centralidad del trabajo.

La gráfica 4.1 revela el principal significado que le otorgan al trabajo los trabajadores con discapacidad encuestados. El 78% de los encuestados considera que el trabajo es un medio para mejorar su calidad de vida. Es decir, el trabajo cumple una función instrumental porque permite disponer de recursos para vivir. El 54.4% de estos buscan mejorar su vida. Tienen el propósito de vivir mejor. El 24% de los trabajadores sólo ven en el trabajo una forma de ganarse la vida y nada más. Esta relación instrumental que parece simple, en la población con discapacidad revela muchas más cosas. En una población que, en principio es considerada dependiente, el trabajo demuestra su capacidad de ser autónomo y responsable de sí mismo como un adulto capaz, contradiciendo la representación social de la discapacidad. Sólo el 15% de los encuestados considera que el trabajo es un espacio para el aprendizaje.

Lo anterior permite afirmar que el trabajo trasciende la mera elaboración de actividades rutinarias, en este caso en particular, se constituye como una experiencia vital que permite adquirir nuevos conocimientos en relación con la actividad que realizan, lo cual fortalece las trayectorias del trabajador. Al respecto Castel (2010) plantea la necesidad de fortalecer las trayectorias laborales y poder enfrentar la incertidumbre frente al no empleo porque si se tiene más experiencia laboral, hay mayores posibilidades de ascenso social. Desarrollar una actividad laboral y adquirir nuevos conocimientos puede asegurar condiciones para permanecer en el mercado de trabajo.

El 7% tiene una relación lúdica con el trabajo, al afirmar que el trabajo es un espacio para distraerse y hacer amigos.

Las respuestas ponen en evidencia que el trabajo representa una forma de mejorar sus condiciones materiales y se traduce en una sensación subjetiva que beneficia diferentes áreas de su existencia. Esto puede deberse a que los trabajadores valoran el trabajo en relación con las interacciones que allí pueden establecer, la sensación de valía y estatus social que les genera. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Pazos (2014) cuando muestra como los trabajadores con discapacidad presentan altos niveles de sensación de satisfacción y de valía gracias a las interacciones que se dan en los espacios de trabajo, y no son solo posibilidades de acceso material.

Esta sensación de valía y autonomía se constata con el hecho que el 91% de los trabajadores encuestados afirmaron que su trabajo es una forma de realización personal. El grupo restante considera que el trabajo no los hace sentir realizados como persona (Ver gráfica 4.1).

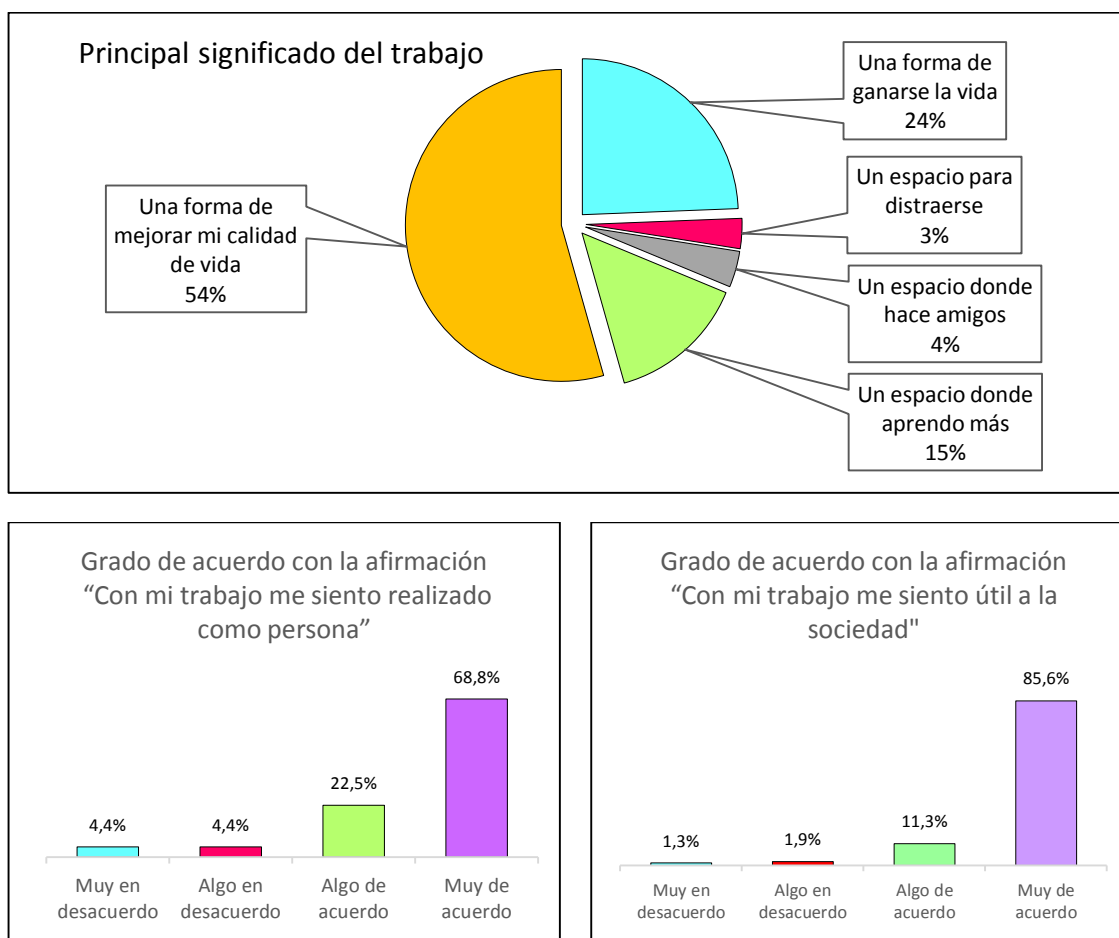
Los datos permiten afirmar que el componente subjetivo de realización personal en sus trabajos goza de gran importancia en los trabajadores encuestados. Por otro lado, este alto porcentaje de respuestas puede deberse a que los imaginarios sociales respecto a la discapacidad, vista como una incapacidad pueden debatirse según las experiencias de los encuestados; vincularse al mundo del trabajo producen una sensación de satisfacción para aquellos que han logrado tener un trabajo más allá de

las condiciones que enfrenten. Esto puede estar relacionado con que muchos de ellos realizan actividades coherentes con las metas laborales que se han proyectado.

En la última gráfica del grupo No. 4.1, aborda un aspecto clave de la centralidad de trabajo para construir identidad social porque indaga por el grado de acuerdo o desacuerdo frente a la afirmación “con mi trabajo me siento útil a la sociedad”. Si se juntan las respuestas con tendencia al acuerdo, se evidencia que el 97% de los encuestados piensan que el trabajo les permite ser útil a la sociedad. Aquellas con una tendencia al desacuerdo son sólo el 3% no se puede omitir encuentran utilidad social en su actividad laboral.

Es importante mencionar que este aspecto se presenta como un hallazgo de esta investigación, puesto que es un tema poco abordado en otras investigaciones. Se puede intuir que es una forma de enfrentar la discriminación y el estigma social que genera la discapacidad. Es decir, el trabajo permite que los trabajadores se sientan capaces de aportar a la sociedad y no como una carga para esta.

Gráfica No. 4.1: Sentido de la tarea según “Principal significado del trabajo”, Grado de acuerdo con las afirmaciones “Con mi trabajo me siento realizado como persona” y “Con mi trabajo me siento útil a la sociedad”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

La sensación de carga social asociada a las personas con discapacidad puede provocar que la identidad y el autoconcepto de este grupo poblacional se vea afectado, por lo que, hacer un trabajo remunerado genera un sentimiento de valía y capacidad de ayudar a otros con lo que se hace. Puede afirmarse que la sensación de utilidad social, unida a la de realización personal, permite sentir mayor bienestar individual y motivación hacia el trabajo.

Ahora bien, si se analiza la sensación de utilidad social por el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de dependencia laboral del trabajador encuestado, se observa que todos los asalariados se sienten útiles a la sociedad. El 91% de los trabajadores independientes considera que al hacer su trabajo se es útil a la sociedad. Y hay un 9% que no se sienten útiles (tabla No. 4.1).

Siguiendo con la función social del trabajo, se encuentra que (tabla 4.1) los trabajadores con discapacidad física asalariados se encuentran muy de acuerdo con la sensación de utilidad a la sociedad por el trabajo realizado con un porcentaje del 88.2%, seguido de algo de acuerdo con 11.8%. Las opciones donde se recogen el desacuerdo respecto a la pregunta no tienen datos.

El 81% de los trabajadores asalariados con discapacidad visual están muy de acuerdo con la sensación de utilidad social por el trabajo que realizan, seguido por la respuesta de algo de acuerdo con el 19%.

El 75% de los trabajadores asalariados con discapacidad cognitiva indican que están muy de acuerdo, seguido de la opción algo de acuerdo (25%). Mientras todos los trabajadores asalariados con discapacidad auditiva consideran que trabajando son útiles a la sociedad. Por último, el 91.3% de los trabajadores asalariados con discapacidad mental indican que están muy de acuerdo, seguido por el 8.7% que están algo de acuerdo con la sensación de utilidad que dicen tener por el trabajo realizado.

El 80% de los trabajadores independientes y empleadores tienen un alto sentido de utilidad a la sociedad por su trabajo, seguido de algo de acuerdo con el 11.1%, finalmente el 9% de estos trabajadores consideran que su trabajo no representa una utilidad social. En futuras investigaciones sería importante identificar las motivaciones para insertarse al mundo laboral de los trabajadores que no encuentran utilidad social en su trabajo. En numerosos estudios se encuentra que los trabajadores independientes y empleadores tienen una alta valoración social de su trabajo. Es importante destacar que la categoría de independiente incluye a una amplia gama de trabajadores que se ven obligados a trabajar como independientes porque no consiguen un empleo asalariado, ya que no los quieren contratar.

A pesar de esto último, aunque los trabajadores enfrentan un sin número de barreras, la fuerza que tiene el trabajo en la vida de este grupo dado el reconocimiento social que implica ser trabajador puede tomarse en cuenta como elemento o aporte subjetivo que fundamenta el diseño de políticas públicas donde el trabajo línea determinante.

Los trabajadores independientes o empleadores con discapacidad física se encuentran que están muy de acuerdo con la sensación de utilidad a la sociedad por el trabajo realizado, en un 72.8%. Este porcentaje es seguido de algo de acuerdo con el 13.6%, muy en desacuerdo con el 9.1% y finalmente la opción algo en desacuerdo con el 4.5%.

Todos los trabajadores con discapacidad visual dicen sentirse útiles a la sociedad por el trabajo realizado. Entre tanto, los trabajadores con discapacidad cognitiva que están muy de acuerdo con esta afirmación son el 87.5% de este grupo, seguido del 12.5% que están en desacuerdo.

El 75% de los empleadores o trabajadores independientes con discapacidad auditiva indican que están muy de acuerdo con la sensación de utilidad a la sociedad por el trabajo realizado, el 25% restante está algo en desacuerdo.

Finalmente, los trabajadores independientes con discapacidad mental indican que están muy de acuerdo con un porcentaje del 82.4%, seguido de algo de acuerdo con la sensación de utilidad social por su trabajo con un 17.6 %.

De acuerdo con la variable “sensación de utilidad a la sociedad por el trabajo que realiza” se observa que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados con discapacidad, dicen estar muy de acuerdo con sentirse útiles a la sociedad, gracias al trabajo desarrollado. Los encuestados con discapacidad auditiva y mental muestran los más altos porcentajes. La tendencia anterior se mantiene en los trabajadores independientes, siendo aquellos con discapacidad visual y cognitiva los que están más de acuerdo, con la sensación de utilidad social que les representa estar vinculados al mundo del trabajo. Lo anterior permite observar que todos los trabajadores asalariados e independientes sin distinción de discapacidad presentan en la opción “muy de acuerdo” superioridad porcentual, reflejando la sensación general de utilidad a la sociedad por el trabajo desarrollado.

La gráfica 4.2 muestra dos percepciones frente al trabajo como elemento básico para generar identidad y valía personal. Con respecto a la afirmación “estoy orgulloso del trabajo que hago”, se encuentra que el 95% de los encuestados consideran que están orgullosos del trabajo que hacen (el 81.9% está muy de acuerdo y un 13.1% algo de acuerdo). Sólo el 5% no se siente orgulloso de su trabajo.

Estos datos permiten plantear que los trabajadores encuestados tienen una sensación de pertenencia e identificación con sus trabajos lo que les genera sentimientos de orgullo por sus trabajos, esto puede provocar que las interacciones y motivaciones en el trabajo incidan positivamente en su entorno laboral. Sería importante en investigaciones futuras establecer la relación entre orgullo por el trabajo y productividad laboral en los trabajadores con discapacidad porque si bien las personas con discapacidad tienen formas y ritmos de realización de las tareas diferentes, el sentimiento de orgullo los puede llevar a estar altamente motivados y comprometidos por el trabajo.

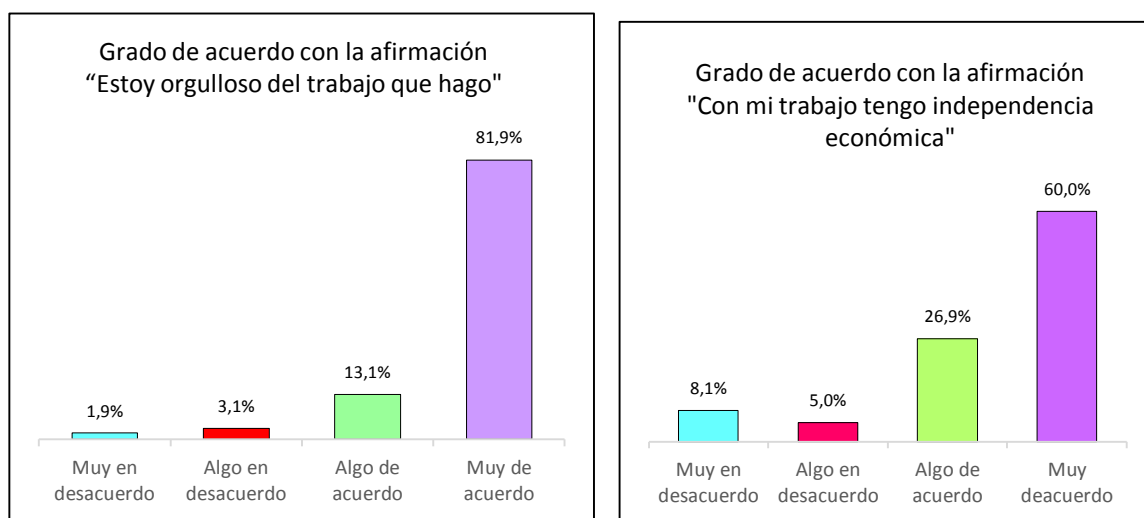
En la gráfica 4.2, la población encuestada contesta el grado de acuerdo o desacuerdo en que se encuentran con la pregunta por independencia económica

generada gracias a su trabajo. El 87% de los encuestados valoran la independencia económica que da el trabajo. El 13% considera que su empleo no le brinda la independencia económica que necesitan (el 8.1% muy en desacuerdo y el 5% están algo en desacuerdo).

Esta variable goza de importancia porque representa las posibilidades de satisfacer algunas necesidades básicas de los encuestados, así como cumplir con sus responsabilidades que representa tener personas a cargo. También como forma de enfrentar el estigma relacionado con la discapacidad como una carga social y más bien ubicarlos como un grupo social que aporta a la sociedad y a su familia. A pesar de esto, tal como se observa en el capítulo tres la mayoría de los trabajadores encuestados gana hasta un salario mínimo¹⁶ lo que puede provocar que no cubra su mínimo vital, de ahí que un porcentaje de encuestados revele que no hay independencia económica con su trabajo.

Los datos muestran que el trabajo para las personas con discapacidad encuestadas se convierte en un punto importante en sus vidas, impactando sus condiciones básicas de vida, como también aspectos más subjetivos de realización humana. Todo lo anterior, tiene una incidencia directa sobre el desempeño y motivación del grupo de trabajadores.

Gráfica No. 4.2: Sentido de la tarea según grado de acuerdo con la afirmación "Estoy orgulloso del trabajo que hago" y "Con mi trabajo tengo independencia económica".



Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

¹⁶ A la aplicación de la encuesta 616.000 pesos. Ver grafica 3.7

En esta primera dimensión se puede encontrar a un grupo de encuestados para los que su trabajo es una forma de mejorar su calidad de vida, se sienten realizados como personas y útiles socialmente gracias a la actividad que desempeñan sobre todo aquellos que tienen discapacidad auditiva y mental, y trabajan como independientes. En esta dimensión también se encuentran trabajadores orgullosos de lo que hacen, a los que sus trabajos les permiten ser independientes económicamente.

Por lo tanto, estos elementos subjetivos permiten plantear la gran importancia que tiene el trabajo en el autoreconocimiento de este grupo social, convirtiéndolos en trabajadores con una alta motivación y pertenencia hacia sus trabajos.

4.1.2. Alienación en el trabajo

La alienación se considera como un estado en el que el trabajador no tiene el control de aquello que crea, se convierte en un acto en el que el trabajador solo reproduce aquello con lo que debe cumplir, es decir, no es un sujeto de trabajo, sino, aquel objeto que contribuye a la elaboración de un producto.

Con la finalidad de conocer las condiciones de trabajo de la población con discapacidad encuestada, en la gráfica 4.3 se hace una descripción de la frecuencia con la que los trabajadores encuestados deben seguir el ritmo de una máquina, computador o algún tipo de aparato automático.

Al agruparse los datos muestran una tendencia de los encuestados a no trabajar al ritmo de una máquina, con el 88. El porcentaje restante (12%) trabaja siempre o casi siempre con el ritmo que le marca una máquina.

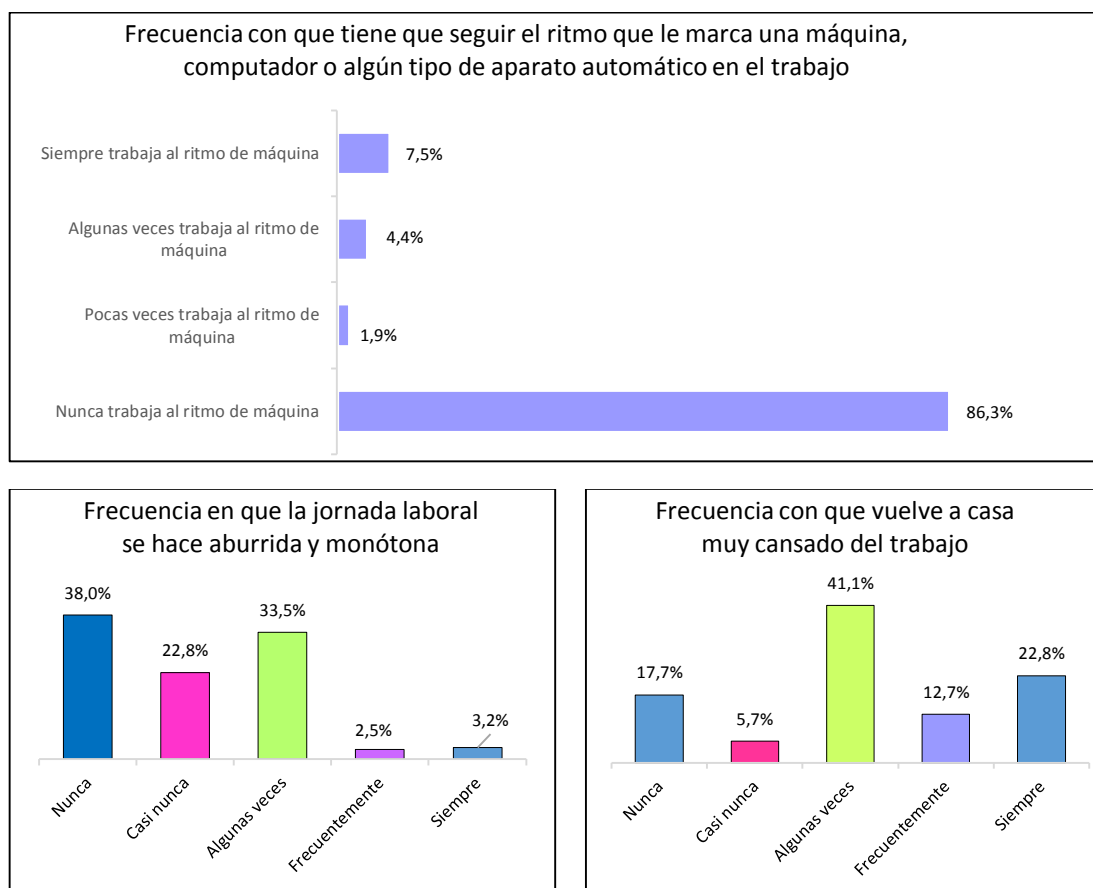
Estos datos muestran que las ocupaciones en las que se ubican los encuestados solo un mínimo porcentaje está supeditado a trabajar según lo determine una máquina, esto puede ser definido por las ocupaciones de baja cualificación que ocupan la mayoría de los trabajadores de esta investigación, así dentro de las funciones que realizan los encuestados, las exigencias no requieren mayor nivel de experiencia y conocimiento en el manejo de maquinarias o aparatos tecnológicos, o bien, ellos mismos pueden proponer el ritmo que le darán a la interacción con el aparato tecnológico.

Otro elemento clave que contribuye a generar alienación es la realización de un trabajo aburrido y monótono. El 61% considera que su trabajo nunca o casi nunca se hace aburrido y monótono. El 33.5% de los trabajadores consideran que algunas veces sí lo es. Sin embargo, sólo el 6% de los trabajadores encuestados consideran que su trabajo es aburrido y monótono (Ver gráfica 4.3).

Estos resultados permiten afirmar que existe una tendencia a que los trabajadores encuestados perciban que no tienen jornadas aburridas, aunque las ocupaciones que desarrollan puedan inscribirse en actividades rutinarias que no permiten una participación activa del trabajador, valdría la pena preguntarse por las ocupaciones que tienen aquellos trabajadores que se aburren por la monotonía.

Otro aspecto clave de la alienación se refleja en el consumo de energía vital que demanda el trabajo. El llegar muy cansado a casa contribuye a la alienación. El 41.1% de los encuestados regresan algunas veces muy cansados después del trabajo. No obstante, es importante tener en cuenta que el 23% de los trabajadores encuestados siempre vuelven muy cansados a casa después de la jornada laboral. Esta cifra es igual para aquellos trabajadores que nunca o casi nunca llegan muy cansados del trabajo.

Gráfica No. 4.3. Alienación en el trabajo según “Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina”, “Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona” y “Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

La sensación de cansancio después de regresar del trabajo es un buen indicador de desgaste físico y mental que deteriora la salud del trabajador. Sin embargo es importante saber cuál es tipo de trabajador que se cansa más (Ver tabla No. 4.2). Teniendo en cuenta la dependencia laboral, los trabajadores asalariados indican que algunas veces tienen cansancio después de la jornada con el 41%, seguido la opción siempre con el 25.5%, por otro lado, frecuentemente con el 16% y nunca con 13.2% finalmente casi nunca con 4.7%.

En los trabajadores independientes, el 42% algunas veces llega muy cansado, el 35% afirma que nunca o casi nunca llega muy cansado del trabajo. Así, los asalariados e independientes tienen porcentajes similares respecto a la sensación de agotamiento físico. Existe un leve aumento en los porcentajes que permiten afirmar que los trabajos que realizan los encuestados asalariados pueden provocar mayor cansancio, tal vez, porque les implica cumplir unos horarios establecidos, ajustarse a los ritmos y exigencias puestos por otros del entorno laboral.

Los trabajadores asalariados con discapacidad física, en algunas ocasiones llegan muy cansados después del trabajo. El 44.2% coincide en esta respuesta. El 29.4% siempre llegan muy cansados después del trabajo y frecuentemente llegan a casa muy cansados son el 23.5% (Ver tabla No. 4.2).

El 48% de los trabajadores asalariados con discapacidad visual algunas veces llegan muy cansados después del trabajo, seguido por la respuesta frecuentemente con el 19%. Los trabajadores que nunca llegan cansados a sus casas después del trabajo son el 14.4%. Los trabajadores que siempre y casi nunca están cansados después del trabajo, coinciden en el mismo porcentaje del 9.5%.

Los trabajadores asalariados con discapacidad cognitiva siempre sienten cansancio después del trabajo. El 50% de los encuestados de este grupo así lo indica. Aquellos trabajadores que nunca llegan muy cansados (25%) y los encuestados que algunas veces están cansados después de su jornada laboral son el 12,5%, mientras que los que frecuentemente los están tienen este mismo porcentaje (12.5%).

El 40% de los trabajadores asalariados con discapacidad auditiva siempre tienen cansancio después de sus jornadas laborales, seguido de la respuesta nunca con el 25%, algunas veces el 20%, frecuentemente con el 10% y casi nunca con el 5%.

Finalmente, para el 56.5% de los trabajadores con discapacidad mental algunas veces sienten cansancio después del trabajo, seguido de nunca y siempre con el mismo porcentaje, el 13%. Las respuestas algunas veces y frecuentemente tienen el mismo valor, el 8.7%.

El 42.3% de los trabajadores independientes o empleadores manifiestan que algunas veces sienten cansancio después del trabajo. Es importante destacar que el 27% nunca se siente excesivamente cansado después del trabajo, aunque se contrasta este grupo con el 17% que dice que siempre llega cansado del trabajo.

Según tipo de discapacidad, los trabajadores independientes o empleadores con discapacidad física indican que algunas veces tienen cansancio después del trabajo, con el 57.1%, seguido de la respuesta nunca con 19% y siempre con el 14.3%. Las opciones casi nunca y frecuentemente con el mismo porcentaje del 4.8%.

Los trabajadores independientes con discapacidad visual indican que algunas veces tienen cansancio después del trabajo con el 66.7%, seguido de la respuesta casi nunca con el 33.3%. Nunca, frecuentemente, y siempre no presentan porcentaje en sus respuestas.

En la agrupación de los valores de respuesta se evidencia que los trabajadores independientes con discapacidad cognitiva tienen una tendencia a no llegar cansados

después del trabajo. Así aquellos que dicen que nunca, casi nunca y algunas veces suman el 77%. Mientras que las respuestas que muestran la tendencia a llegar muy cansado después del trabajo suman el 23%, así, frecuentemente sienten cansancio después del trabajo, es el 5,8% y la respuesta siempre, el 17,3%.

Los trabajadores independientes con discapacidad auditiva se dividen en dos grupos opuestos. El 50% siempre llega cansado y el otro 50% nunca llega cansado. Es importante conocer el tipo de trabajo que desarrollan estos grupos.

Por último, los trabajadores independientes o empleadores con discapacidad mental indican que nunca tienen cansancio después del trabajo con un 43.8%, seguido de la respuesta algunas veces con el 37.4% y finalmente la respuesta siempre con 18.8%.

Tabla No. 4.2 Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo según tipo de discapacidad y Dependencia laboral

Categorías		Física		Visual		Cognitiva		Auditiva		Mental		Total	
		N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Asalariado	Nunca	1	2,9	3	14,4	2	25	5	25	3	13	14	13,2
	Casi nunca	0	0	2	9,5	0	0	1	5	2	8,7	5	4,7
	Algunas veces	15	44,2	10	47,6	1	12,5	4	20	13	56,6	43	40,6
	Frecuentemente	8	23,5	4	19	1	12,5	2	10	2	8,7	17	16
	Siempre	10	29,4	2	9,5	4	50	8	40	3	13	27	25,5
	Total	34	100	21	100	8	100	20	100	23	100	106	100
Empleador o Trabajador independiente	Nunca	4	19	0	0	1	12,5	2	50	7	43,8	14	26,9
	Casi nunca	1	4,8	1	33,3	2	25	0	0	0	0	4	7,7
	Algunas veces	12	57,1	2	66,7	2	25	0	0	6	37,5	22	42,3
	Frecuentemente	1	4,8	0	0	2	25	0	0	0	0	3	5,8
	Siempre	3	14,3	0	0	1	12,5	2	50	3	18,8	9	17,3
	Total	21	100	3	100	8	100	4	100	16	100	52	100

Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

Para resumir la variable "Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo" se observa que los trabajadores con discapacidad, en condición de asalariados algunas veces lo manifiestan, solo un porcentaje menor dice que siempre siente cansancio después del trabajo. En este grupo son las personas con discapacidad mental y visual las que coinciden con la respuesta Algunas veces, mientras que la respuesta Siempre son los trabajadores con discapacidad cognitiva y auditiva los que así lo manifiestan.

Los trabajadores independientes o empleadores con discapacidad indican en mayor porcentaje que algunas veces han tenido cansancio después del trabajo, este porcentaje es seguido por la opción de respuesta nunca. En el primer grupo, son los trabajadores con discapacidad visual y físicas los que mayormente aportan a este resultado, mientras que para la respuesta Nunca, son los trabajadores con discapacidad auditiva y mental los que coinciden con esta opción.

Se puede concluir que para los trabajadores asalariados el cansancio después del trabajo es una constante, ya que los más altos porcentajes se encuentran en las opciones de algunas veces y siempre. En el caso de los trabajadores independientes o

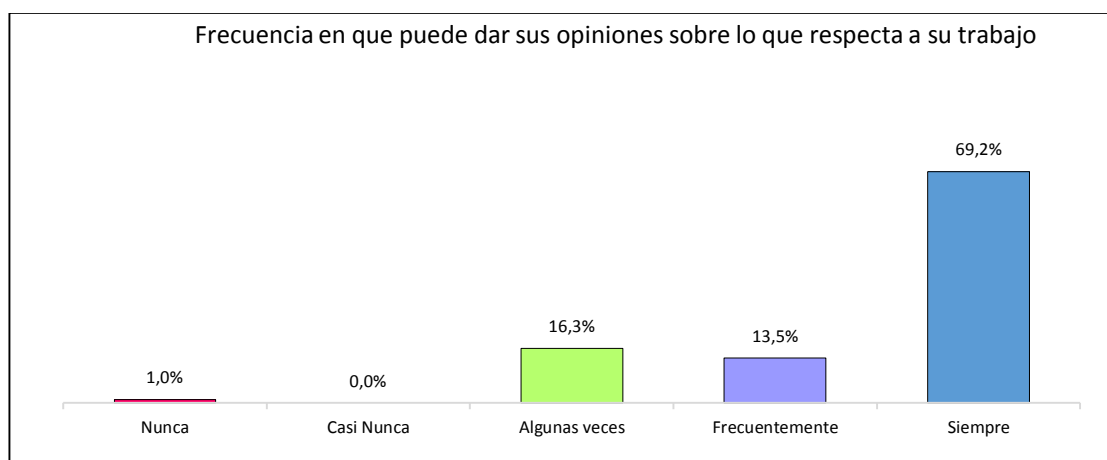
empleadores los porcentajes más altos se distribuyen entre las opciones algunas veces y nunca.

Una de las condiciones de trabajo que permite la individualización del trabajador es el grado de participación que tiene sobre su trabajo, este se constituye en un elemento que puede evitar la alienación puesto que el trabajador está poniendo de sí, está siendo reconocido en el acto mismo de producir determinado bien. Un aspecto básico de la participación en el trabajo se presenta cuando el trabajador puede dar sus opiniones sobre lo que respecta a su desempeño. A la población encuestada se le interrogó sobre la frecuencia con que puede dar opiniones sobre lo que respecta a su trabajo (gráfica 4.4)

El 69.2% manifiesta que siempre puede dar opiniones con lo que respecta a su trabajo y el 13.5% lo hace frecuentemente. Esto quiere decir que cada ocho de diez trabajadores tiene una alta participación en lo que respecta a su trabajo. La situación de no poder expresar sus opiniones es casi inexistente.

Esta variable muestra un grupo de trabajadores que experimentan una buena participación en sus trabajos, dado el reconocimiento y la posibilidad que tienen para expresar diferentes situaciones relacionadas con su desempeño.

Gráfica No. 4.4: Alienación laboral según “Frecuencia en que puede dar opinión sobre lo que respecta a su trabajo”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

La alienación laboral se constituye como aquel aspecto donde se consideran aspectos de libertad del trabajador para expresarse y realizar su trabajo de la manera más autónoma posible. Los resultados muestran que gran porcentaje de encuestados nunca trabajan al ritmo de una máquina, que nunca o que sólo algunas veces su jornada se hace aburrida y/o monótona, todos exceptos aquellos encuestados con discapacidad física algunas veces vuelven a casa muy cansados después del trabajo. Según los datos, a los encuestados siempre se les permite dar opiniones y se tienen en cuenta en sus trabajos.

De acuerdo a estos resultados, la parte de la hipótesis donde se propone que las condiciones de trabajo de la población con discapacidad está caracterizada por jornadas aburridas y monótonas, que las actividades que desempeñan están determinadas por el ritmo de la máquina y generalmente, y que este grupo tienen un escaso contacto con sus compañeros, queda refutada, planteando de esta manera que la alienación en el trabajo de los encuestados es escasa.

Valdría la pena preguntarse si existen factores de los entornos laborales donde están insertas las personas con discapacidad, que puedan incidir en los bajos niveles de alienación laboral. Es posible que muchos de los encuestados estén trabajando en entornos donde se reconoce, reivindique la discapacidad y las diferentes formas de funcionamiento por lo que exista una preocupación por establecer o generar entornos menos competitivos, y más coherentes con el trabajo digno.

Por otro lado, puede ser que los empleos donde se están incorporando las personas con discapacidad tengan estructuras organizacionales más flexibles para que los trabajadores puedan realizar sus trabajos con mayor autonomía y libertad, y que reconozcan su particularidad funcional.

4.2. Salud y Riesgos Laborales¹⁷

En este acápite se desarrolla el tercer objetivo específico de la investigación que describe el riesgo laboral que asumen los trabajadores con discapacidad estudiados. El riesgo es una dimensión importante de las condiciones de trabajo porque la siniestralidad y los accidentes están relacionados con malas condiciones de trabajo. Está se compone por dos subdimensiones: Exposición a riesgos y Protección frente a los riesgos.

4.2.1. Exposición a riesgos

En la gráfica 4.5 se describe la frecuencia en que las personas encuestadas consideran que su trabajo es estresante. El gráfico revela que el trabajo que desempeña la población encuestada es poco estresante. El 42.5% manifiesta que su trabajo algunas veces es estresante. Se destaca que el 36% considera que su trabajo nunca es estresante. El 11% de los trabajadores piensan que su trabajo es estresante. Esto evidencia que la tendencia de la población no manifiesta tener altos niveles de estrés y que los riesgos de salud que enfrenta este grupo social no son significativos, permitiendo que a la preexistencia de su condición de salud no se sumen otros elementos que agudicen su salud.

Por otro lado, en el balance de estudios previos Laine et al. (2009) plantea que los trabajadores con un alto estrés laboral gestionan en mayor cantidad pensiones por discapacidad, en este sentido y según los hallazgos de esta investigación, se puede decir que las personas con discapacidad encuestadas tienen una baja probabilidad de solicitud

¹⁷ Se aclara que en el estudio el interés de abordaje de los riesgos se relaciona con la posibilidad de afiliación y/o cobertura de aquellos trabajadores asalariados más que de la exposición a riesgos de los encuestados.

temprana de pensión debido a que no experimentan altos niveles de estrés en sus trabajos.

En la segunda gráfica 4.5 se describe la frecuencia en que el trabajador tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo. El 57% de los encuestados no tiene que hacer grandes esfuerzos físicos o casi nunca. Seguido de este porcentaje está el 23.1% de los trabajadores que algunas veces deben hacer grandes esfuerzos. Se destaca el 20% de encuestados que frecuentemente o siempre hacen grandes esfuerzos físicos en su jornada.

El hecho que prevalezcan trabajos que requieren poco esfuerzo físico puede deberse a la escogencia de empleos que son coherentes con su habilidad funcional para no tener que hacer esfuerzos físicos que sean imposibles para ellos, o en otro caso, que las actividades laborales donde ellos han buscado la posibilidad de insertarse sean coherentes con las capacidades físicas de los mismos.

La gráfica 4.5 muestra la frecuencia en que la población con discapacidad encuestada trabaja en condiciones peligrosas, situación clave a la hora de hacer un diagnóstico acerca de las condiciones de trabajo de esta población.

Según las respuestas de los encuestados, se puede plantear que la tendencia es que la población trabajadora encuestada nunca trabaja en condiciones peligrosas. Efectivamente el 77.5% de los trabajadores dice que nunca o casi nunca trabajan en condiciones peligrosas. Sólo el 11.3% trabaja algunas veces en condiciones de peligro. Sólo el 11% trabaja siempre o frecuentemente en condiciones peligrosas.

Según los datos valdría la pena preguntarse si el desarrollo de actividades laboralmente peligrosas sólo está asociado a un grupo de trabajadores con unas capacidades funcionales determinadas a las que este grupo no puede responder, o si más bien, la oferta de trabajos no considera este tipo de actividades dada la alta tasa de indemnizaciones que pueden estar asociadas a los accidentes laborales. Por otro lado, el desarrollo de actividades donde existen condiciones peligrosas genera riesgos asociados a discapacidades tempranas por lo que la oferta puede no ser tan alta en el mercado de trabajo, dados los altos costos para su mantenimiento.

Otra condición de trabajo extrínseca y poco estudiada se relaciona con el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo que, en el caso de la población con discapacidad se hace crítica. El desplazamiento de una persona que tiene limitaciones de movilidad, invidente o con otro tipo de dificultad, puede hacer inviable la vida laboral. La gráfica 4.5 muestra el tiempo que le toma desplazarse al lugar del trabajo.

El 40% de los trabajadores se tardan menos de media hora para llegar al trabajo. El 30% tarda más de media hora o hasta 1 hora. Es de destacar que el 24% restante tarda más de una hora en llegar al trabajo.

Los tiempos de desplazamiento manifestados por el grupo de encuestados puede verse afectado de manera negativa puesto que el acceso a las vías y al transporte público son de las principales barreras que este grupo enfrenta¹⁸. Así, este factor

¹⁸ La sección en que se exponen las barreras para el trabajo en el transporte público, así lo demuestra.

negativo de las condiciones de trabajo no está asociado al desarrollo de la tarea sino, a condiciones de orden arquitectónico y espacial que provoca mayor desgaste físico y psíquico a este grupo social.

Para finalizar, la jornada de trabajo es un elemento clave en las condiciones de trabajo cuando esta se presenta en forma de turnos cambiantes y que involucra horarios nocturnos. La gráfica 4.5 muestra la jornada por turnos de los trabajadores con discapacidad encuestados. El 77% no trabaja por turnos.

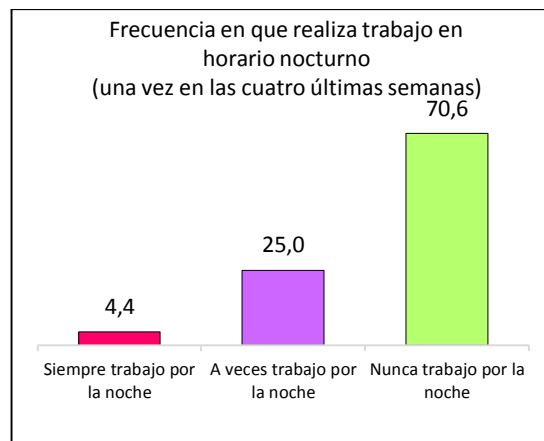
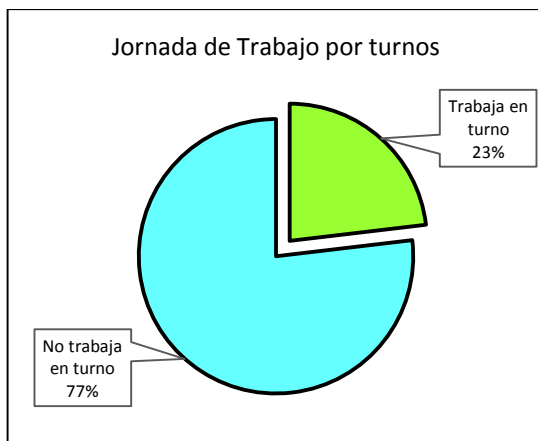
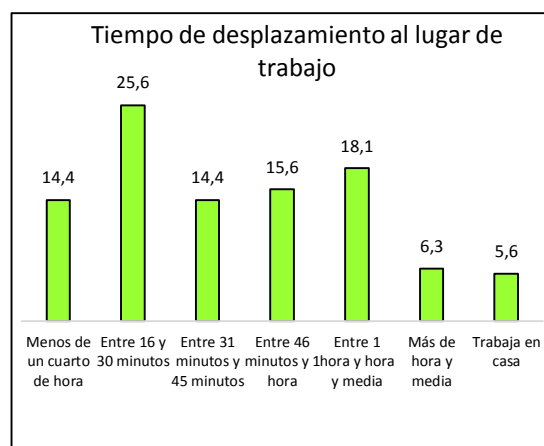
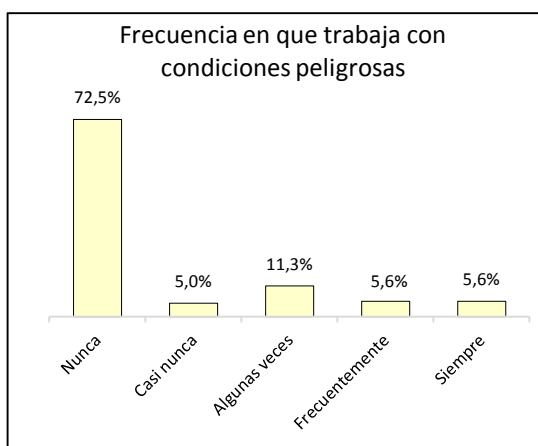
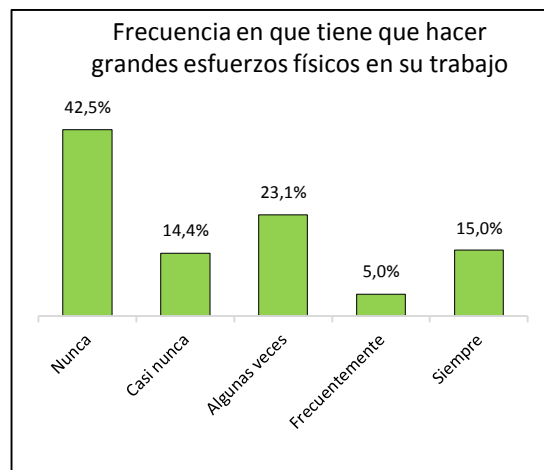
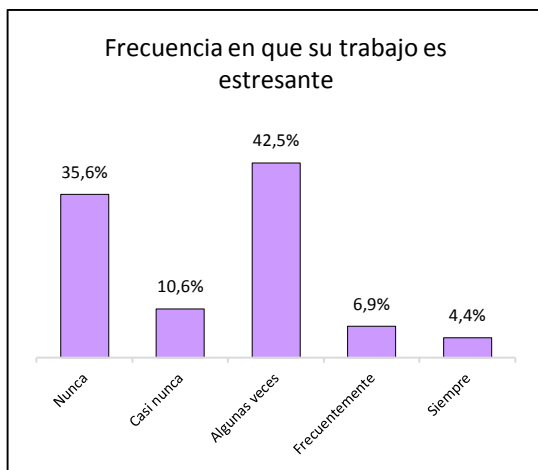
El hecho de que el grupo de encuestados en su gran porcentaje no trabaje por turnos puede provocar menor exposición a riesgos, puesto que no asumen actividades con un alto grado de riesgos para la salud mental y física de los encuestados¹⁹. Este es un indicador asociado a las ocupaciones que desarrollan. Sin embargo, este hecho también puede provocar que se realicen actividades en las que no haya límite de horas de dedicación al trabajo.

La última gráfica 4.5 expone la frecuencia en que los encuestados realizan trabajo en horario nocturno. El 70.6% manifiesta que nunca trabaja por las noches. El 25% lo hace algunas veces, mientras el 4% siempre trabaja en las noches. Los datos demuestran la poca exposición a trabajos nocturnos de los encuestados, evidenciando el escaso riesgo al que están expuestos y que puedan provocar o agudizar problemas de salud asociados a perturbaciones en el ritmo circadiano, cardíacos o cognitivos, también en sus relaciones familiares.

¹⁹ Los riesgos asociados al trabajo por turnos nocturnos está relacionado con las alteraciones cicardianas y las deprivaciones sociales que ello representa. Autores como Neffá (2002) plantean como los trabajos nocturnos tienen un alto grado de riesgo, en tanto implica mantener el organismo activo en periodos en los que necesitan reposo y descanso, esto sumado a las pocas posibilidades de interacción social y familiar que ello provoca.

Gráfica No. 4.5: Exposición a riesgos²⁰ según “Frecuencia en que su trabajo es estresante”, “Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo”, “Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas”, “Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo”, “Jornada de Trabajo por turnos”, “Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno”.

²⁰ Para definir condiciones peligrosas se tomaron variables subjetivas y objetivas, estas últimas asociadas a las que se determinan en el grafico No. 4.5.



Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

En este apartado se muestra la escasa presencia de riesgos a los que están expuestos los trabajadores encuestados, así un alto porcentaje sólo algunas veces tiene jornadas estresantes, más de la mitad no tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en sus trabajos, un escaso porcentaje trabaja bajo condiciones peligrosas, casi todos tardan poco tiempo de desplazamiento hacia sus trabajos a pesar de las barreras

arquitectónicas y escasa accesibilidad con la que cuenta Cali, la mayoría no tiene trabajos por turnos, un mínimo porcentaje tiene trabajos nocturnos.

Por lo tanto, parte de la hipótesis propuesta para esta investigación en la que se plantea que las condiciones de trabajo de la población con discapacidad presentan un alto nivel de estrés laboral queda refutada, puesto que según los hallazgos de la carga de trabajo de los encuestados demuestra que ellos consideran sus jornadas laborales poco estresantes.

La hipótesis se valida, al plantear que las actividades realizadas por los encuestados tienen pocos riesgos laborales. Pero se refuta cuando se plantea que este grupo enfrenta situaciones de riesgo psicosocial, puesto que la presencia de interacciones laborales con compañeros y jefes, y el apoyo que recibe de su red de apoyo próxima es constante.

A pesar de lo anterior, en la gráfica No. 3.3 dentro de las dificultades que presentan los encuestados para desarrollar la actividad de trabajo encomendada la que mayor presencia tiene es el manejo del estrés, esta última puede estar asociada al sitio de trabajo (en casa o por fuera de ella) o a la condición de discapacidad en sí misma.

Es decir, existe presencia de estrés en los encuestados, sin embargo, no necesariamente asociada a la carga de trabajo por lo que la hipótesis se refuta en este aspecto.

4.2.2. Protección frente a los riesgos

La subdimensión de Protección frente a los riesgos muestra el acceso y cobertura a los sistemas de protección ante la siniestralidad laboral.

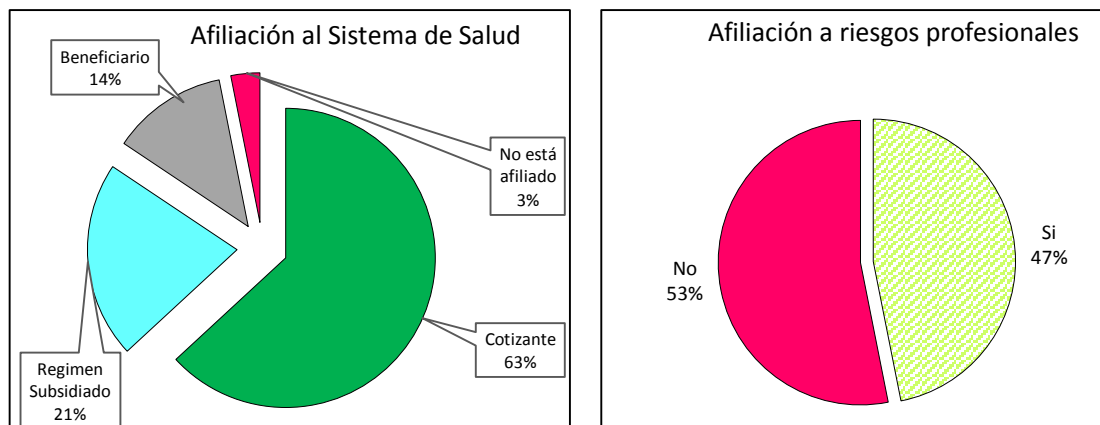
En cuanto al tipo de afiliación al sistema de salud se encuentra que el 63% de los trabajadores encuestados son cotizantes al sistema de salud. Estos datos demuestran que el 37% desarrollan un empleo que no les permite tener un tipo de afiliación que les corresponde tener como trabajador. En este sentido este 37% presenta acceso al sistema de salud, como beneficiario (14%), régimen subsidiado²¹ (21.3%) y por último sólo un 3% no tiene cobertura del sistema de salud (Ver gráfica 4.6).

En cuanto a la afiliación a riesgos profesionales, la cobertura es baja teniendo en cuenta la vulnerabilidad de esta población estudiada. Uno de cada dos trabajadores no está afiliado a una ARP (53.1%). El 46.9% restante no tiene cobertura.

Los datos muestran que un porcentaje importante de los encuestados no cuenta con protección integral ante eventualidades de salud generada por los riesgos a los que pueden verse expuestos en el desarrollo de su trabajo.

²¹ Según la Secretaría de Salud, el Régimen Subsidiado es el mecanismo mediante el cual la población más pobre, que carece de un trabajo, y que no tiene capacidad de pago, puede acceder a los servicios de salud a través de un subsidio que ofrece el Estado.

Gráfica No. 4.6: Protección frente a los riesgos según “Afiliación al sistema de salud” y a “Riesgos profesionales”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

La afiliación a salud y a riesgos profesionales de los encuestados muestra que un porcentaje considerable tiene cobertura en salud, sin embargo, no son el total de los trabajadores, lo que a pesar de que el acceso a la salud es un derecho, muchos trabajadores no cuentan con este servicio lo que los convierte en una población altamente expuesta a afectaciones de salud secundaria a su desempeño.

4.3. Entorno Laboral

En esta sección se desarrolla el cuarto objetivo específico de investigación que se propuso describir el entorno laboral de los trabajadores con discapacidad, de acuerdo a las relaciones sociales que se establecen en el trabajo.

La gráfica 4.7 revela que los trabajadores con discapacidad encuestados laboran en grupo (70%), aunque sea sólo a veces. El 30% restante trabajan solos. Estos datos muestran las posibilidades de interacción social, que pueden contribuir efectivamente en su desempeño y motivación hacia el trabajo.

En relación con el nivel de satisfacción de las relaciones con los compañeros de trabajo, el 95% considera que tiene relaciones satisfactorias en el lugar de trabajo (50% muy satisfactorias y el 44% satisfactorias). Sólo el 5% de los trabajadores no tiene relaciones satisfactorias con los compañeros.

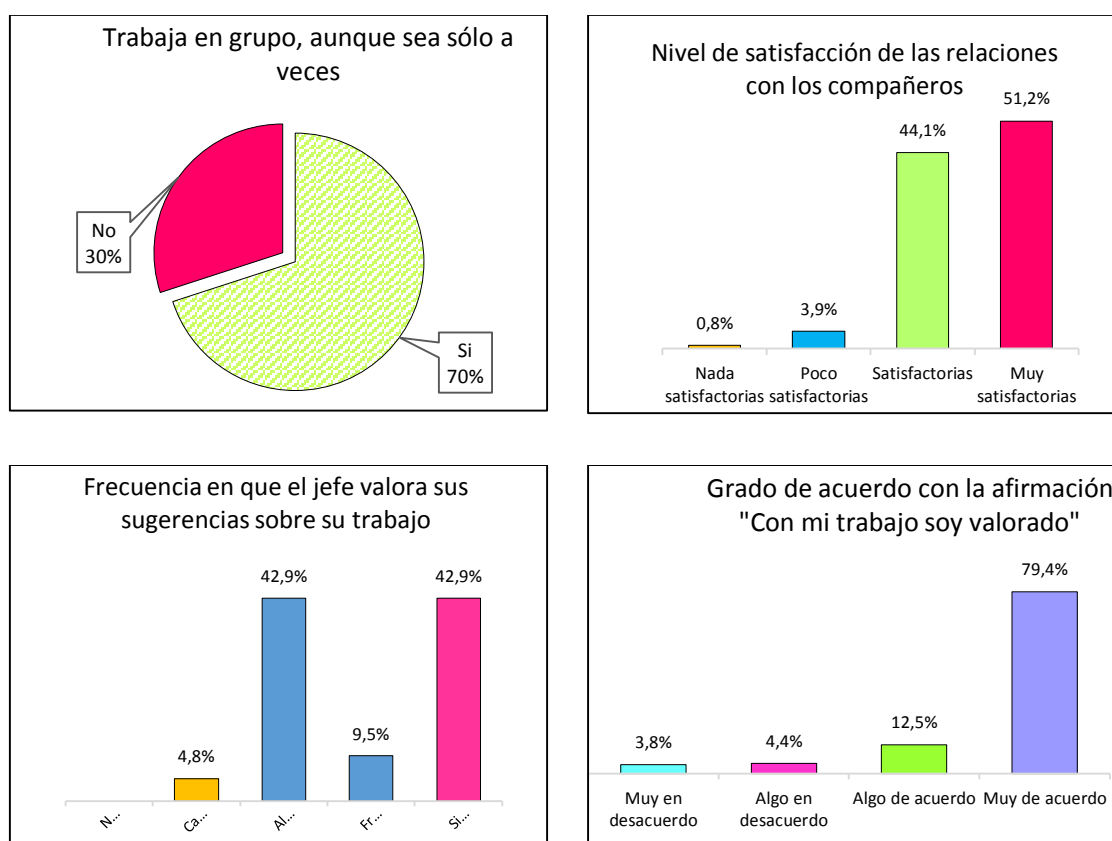
Esto permite plantear que esto puede deberse a que probablemente el grupo de encuestados haya desarrollado la capacidad para relacionarse efectivamente en entornos laborales, como también, la apertura de algunos pares para establecer interacciones con este grupo.

Otro elemento fundamental del entorno social y de la calidad de vida en el trabajo es el reconocimiento y valoración que el jefe hace de las sugerencias que brinda el trabajador sobre su propio trabajo. El 52% considera que su jefe frecuentemente o siempre valora sus sugerencias, sin embargo, el 43% considera que sólo algunas veces el jefe valora sus aportes. Por el contrario, el 5% manifiesta que sus sugerencias casi nunca son valoradas.

La variable “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo soy valorado” indaga el capital simbólico del que dispone el trabajador con discapacidad. El 92% afirma que está muy de acuerdo y de acuerdo que es valorado en su trabajo. Sólo el 8% no se siente valorado por su trabajo.

Los datos muestran la importancia que tiene para los encuestados sentirse valorados, esto permite decir que los entornos en los que están insertos, han generado estrategias de reconocimiento de la discapacidad y del aporte que hacen los encuestados a estos espacios, creando un buen ambiente de trabajo para todos. Por otro lado, la sensación de valía y satisfacción que estos trabajadores experimentan puede estar asociada a la posibilidad de estar en un trabajo dadas las múltiples discriminaciones de las que son objeto, esto considerando además que las condiciones laborales del país son escasa para las personas en general.

Gráfica No. 4.7: Entorno Laboral según “Trabaja en grupo, aunque sea sólo a veces”, “Nivel de satisfacción de las relaciones con los compañeros”, “Grado de acuerdo con la afirmación “Con mi trabajo soy valorado”, “Frecuencia en que el jefe valora sus sugerencias sobre su trabajo”



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

Los hallazgos de la dimensión de condiciones de trabajo asociadas al entorno laboral, permiten establecer que los trabajadores encuestados se sienten muy valorados por su trabajo, la mayor parte de ellos trabajan en grupo por lo menos una vez, las

relaciones con sus compañeros son muy satisfactorias. Los jefes o superiores reconocen y valoran las opiniones o sugerencias que los encuestados dan respecto a su trabajo.

Lo anterior evidencia un buen clima laboral lo que permite que haya motivación para el trabajo, las interacciones que se dan en el espacio entre pares y entre trabajadores permiten que cada trabajador se sienta reconocido y valorado, lo que propicia la participación y productividad, por lo anterior la hipótesis queda refutada dado el evidente sentimiento de reconocimiento de los trabajadores.

Estos resultados contribuyen a la reflexión sobre el significado del trabajo en los trabajadores con discapacidad, relacionados con la autonomía personal, sensación de reconocimiento, valía y aporte a la sociedad, por lo que se sugiere en próximas investigaciones ahondar más en el tema. En tanto, aquí se constituyó solo como un elemento que posibilita el acto de trabajo.

4.4 ÍNDICE CONDICIONES DE TRABAJO

El índice es un procedimiento estadístico que permite la construcción de nueva información resumida del objeto de conocimiento de la investigación. Es una medida que se obtiene de la reagrupación de algunas variables escogidas por su importancia y sintetiza información sobre el objeto de conocimiento, a partir de operaciones estadísticas. Su realización tuvo relevancia puesto que permitió hacer un análisis complejo, reduciendo una cantidad importante de variables, recuperando la complejidad y multiplicidad del concepto de condiciones de trabajo. Este análisis ofrece nueva información a lo ya mostrado en el análisis de las dimensiones. El procedimiento estadístico permitió clasificar a los encuestados en función de las múltiples variables para luego compararlos, de acuerdo al nivel de condiciones de trabajo.

Después de realizado el análisis univariado de las 23 variables que describen las condiciones de trabajo, fue necesario sintetizar estas subdimensiones en una única variable que permitiera clasificar a cada uno de los trabajadores encuestados. Según Simó y Domínguez (2003) “en la investigación sociológica, el índice permite hacer una síntesis de variables relevantes para retornar al concepto inicial y generar nueva información a partir de un reagrupamiento, según un interés de conocimiento de la información contenida en los datos” (p.101).

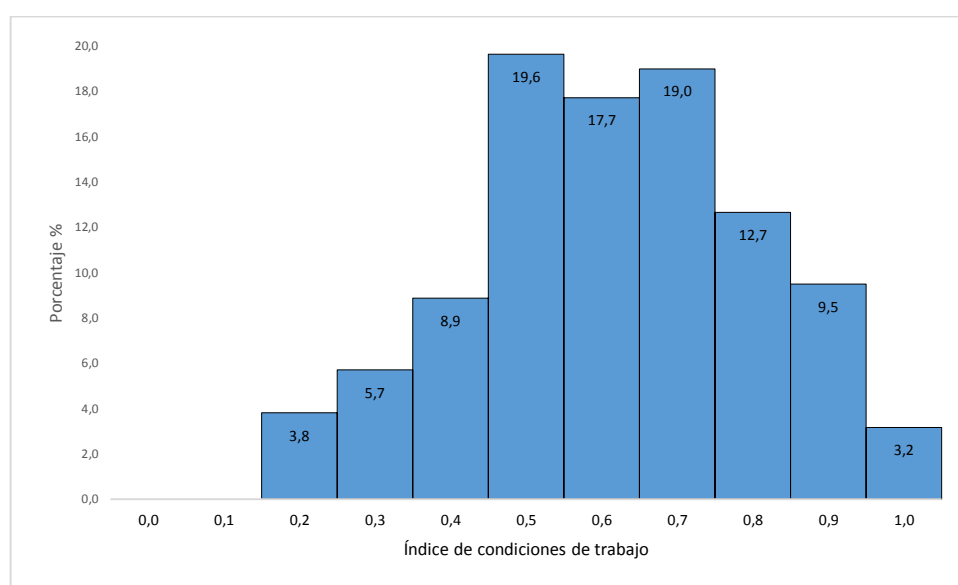
Para hacer el índice de condiciones de trabajo se buscaron otros índices ya realizados, que estuvieran probados. Finalmente se seleccionó un índice simple, pero relevante, completo y consistente. El realizado por el Ministerio de Trabajo de España condensaba estas características y se optó por aplicar esta misma metodología. Su realización se hizo a partir de 10 variables que ofrecen información de mayor profundidad de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad encuestadas en Cali. Su información se construyó con las siguientes variables: “Frecuencia con que tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de instrumento automático en el trabajo”, “Trabajo en grupo, aunque sea sólo a veces”, “Frecuencia en que realiza trabajo en horario nocturno”, “Jornada de trabajo por turnos”, “Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo”, “Frecuencia en que la jornada laboral se hace aburrida y monótona”, “Frecuencia con que vuelve a casa muy cansado del trabajo”, “Frecuencia en que tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo”, “Frecuencia en que su trabajo es estresante” y “Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas”. Cada variable se transformó a binaria con puntuaciones de 0 y 1 (Dummy). Posteriormente, se sumaron las 10 variables y se dividieron por el total de las variables escogidas para que el índice quedara normalizado de 0 a 1, siendo 0 las peores y 1 las mejores condiciones de trabajo.

Los resultados muestran una tendencia generalizada a las buenas condiciones de trabajo. La tendencia central se ubica en las puntuaciones entre 0.5 a 0.7, agrupando al 56.3% de los trabajadores encuestados. El porcentaje más alto (moda), es el 19.6% con 0.5 puntos, seguidos por el 19% y el 17.7%, ubicados en el (0.7) y (0.6) respectivamente.

El 19% de los encuestados con puntuaciones de 0,2 y 0,4 presentan las peores condiciones de trabajo (el 8.9% se ubica en 0,4 puntos, el 5.7% en 0,3 y el 3.8% en 0.2 puntos). Se destaca que no hay trabajadores que hayan sido puntuados con 0.0 y 0.1.

En las condiciones de trabajo más altas, (0,9 y 1,0 puntos), se ubica el 13% de los trabajadores encuestados.

Gráfica No. 4.1. Índice de condiciones de trabajo



Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

El promedio del índice de condiciones de trabajo de los trabajadores de la muestra es 0,6, con una desviación estándar de 0,2. La mediana se ubica en 0,6 y la moda en 0,5. Esto demuestra que el índice no tiene un comportamiento normal.

Tabla No. 4.3 Estadísticos descriptivos del Índice de Condiciones de trabajo

Promedio	0,6
Desviación estándar	0,2
Mediana	0,6
Nivel de CT más bajo	0,2
Nivel de CT más alto	1,0
Número de personas de la muestra	158

Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

Para identificar los diferentes tipos de trabajadores en función de sus condiciones de trabajo, se realizó un análisis segmentado del índice, según “sexo”, “tipo de discapacidad”, “nivel educativo”, “nivel de calificación de la ocupación” “dependencia laboral” y “lugar en que se realiza la jornada de trabajo”, por considerar que son variables relevantes y que influyen en las condiciones de trabajo. Como el índice es numérico, se utilizó la técnica de comparación de medias.

El índice muestra que no hay diferencias en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. Ambos grupos tienen un promedio de 0.6.

Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, no se observan diferencias en las puntuaciones entre los trabajadores que presentan discapacidad física, cognitiva, visual y mental. Son los trabajadores con discapacidad auditiva los que mejores condiciones de trabajo tienen con un promedio de 0.7.

El nivel educativo no se presenta como una variable que establezca diferencias para definir los niveles en las condiciones de trabajo. Cada uno de los niveles educativos: “Estudios menores que el bachillerato”, “Bachilleres y estudios superiores sin titulación” y “Técnicos y profesionales titulados con posgrado” presentan el mismo promedio (0.6), siendo unas buenas condiciones de trabajo para este grupo.

Usualmente se piensa que el nivel de la ocupación define las condiciones de trabajo. Se tiende a pensar que los trabajadores que desarrollan ocupaciones altamente calificadas tienen mejores condiciones de trabajo, sin embargo, los resultados del índice revelan que no hay diferencias de acuerdo con el nivel de calificación de las ocupaciones que desempeñan los trabajadores encuestados. Las “Ocupaciones de baja y media cualificación” y “Ocupaciones de alta cualificación” presentan los mismos promedios 0.6, lo cual significa que las condiciones de trabajo para esta población son insensibles al nivel de cualificación de la ocupación.

La Dependencia laboral no se presenta como una variable que tenga diferencias según sus tipos. Los trabajadores asalariados e independientes tienen el mismo promedio (0.6) en el índice de las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta las variables seleccionadas en la segmentación, la única que realmente marca la diferencia es el “lugar donde se desarrolla el trabajo” con un promedio de 0.7. Así, los trabajadores que presentan mejores condiciones de trabajo son aquellos que desarrollan la actividad dentro de su casa, aunque las diferencias no son sustantivas con respecto a los que trabajan fuera de casa.

Esto puede deberse a que aquellos trabajadores con discapacidad que trabajan en sus casas tienen la posibilidad de hacer ajustes en la infraestructura que les permiten mayores posibilidades de funcionalidad, es decir, mayor independencia. En este mismo sentido, el grupo de trabajadores que laboran en casa no se exponen a las barreras de índole arquitectónica de la ciudad y a las barreras en el uso del transporte público.

Tabla No. 4.4 Índice de condiciones de trabajo según el sexo, tipo de discapacidad, nivel educativo, trabajo en casa, la dependencia laboral y el nivel de cualificación laboral

índice de condiciones de trabajo	n=158	Media	DE	Mediana
Sexo del trabajador (a)				
Hombre	82	0,616	0,1940	0,600
Mujer	76	0,616	0,1933	0,600
Tipo de discapacidad				
Deficiencia Física	55	0,605	0,1929	0,600
Deficiencia Cognitiva	24	0,633	0,1971	0,600
Deficiencia Mental	16	0,594	0,2112	0,600
Deficiencia Auditiva	24	0,617	0,2057	0,700
Deficiencia Visual	39	0,628	0,1835	0,600
Nivel educativo				
Estudios menores que el bachillerato	51	0,624	0,1976	0,600
Bachilleres y estudios superiores sin titulación	54	0,607	0,2188	0,600
Técnicos y profesionales titulados con posgrado	53	0,617	0,1614	0,600
Trabajo en casa				
Trabaja en casa	16	0,719	0,1601	0,700
Trabaja fuera de casa	142	0,604	0,1935	0,600
Nivel cualificación de la ocupación				
Ocupación de baja y media cualificación	83	0,637	0,1751	0,600
Ocupación de alta cualificación	75	0,592	0,2097	0,600
Dependencia laboral				
Asalariado	104	0,614	0,1897	0,600
Empleador o Trabajador independiente	54	0,619	0,2010	0,600

Fuente: “Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali”, 2014.

Para profundizar en el análisis, se agrupó el índice en dos grandes categorías dicotómicas, para clasificar a los trabajadores según su nivel de condiciones de trabajo. Así, el 62% tiene buenas condiciones de trabajo y el 38% restante tiene bajas condiciones (Tabla 4.5).

A continuación, se presenta el análisis bivariado entre el índice de condiciones de trabajo con las variables de segmentación con el propósito de confirmar estadísticamente si las variables están asociadas.

En la tabla No. 4.5, se observa que el 61% tiene buenas y el restante no. Entre tanto en las mujeres se evidencia que el 63.2% tiene buenas condiciones las demás no.

Una hipótesis afirmaría que las condiciones de trabajo están asociadas al sexo. Es decir, que los hombres presentan peores condiciones de trabajo. Sin embargo, al analizar la relación entre el nivel de las condiciones de trabajo y el sexo de los trabajadores encuestados con la prueba del χ^2 , se encuentra que la significación asintótica o riesgo de equivocarse es de 0,778 con un χ^2 de 0.08. Este coeficiente indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el sexo. Así, los hombres y mujeres con discapacidad encuestados presentan por igual buenas y malas condiciones de trabajo.

El análisis de residuos revela que estos no son estadísticamente significativos para definir asociación en la intersección de las celdas.

La tabla No. 4.5 describe la relación entre el nivel de condiciones de trabajo y el tipo de discapacidad de los trabajadores. En el grupo de trabajadores con discapacidad física se encuentra que el 65% presenta buenas condiciones de trabajo y el restante no. Los trabajadores con discapacidad cognitiva, el 58% tienen buenas condiciones de trabajo, el porcentaje restante no. Del grupo de encuestados con discapacidad mental, el 56% tiene buenas condiciones de trabajo. En el grupo de trabajadores con discapacidad auditiva, el 54% tiene buenas condiciones de trabajo, el restante no las tiene. En aquellos trabajadores con discapacidad visual, el 66.7% manifiesta realizar su actividad laboral en buenas condiciones de trabajo, los restantes no.

Aunque las diferencias según tipos de discapacidad no son significativas, los datos demuestran que aquellos trabajadores con discapacidades físicas y visuales son los que presentan mejores condiciones de trabajo.

Una hipótesis podría afirmar que el tipo de discapacidad está asociado con las condiciones de trabajo. Aquellos trabajadores con una funcionalidad considerable o que viven discapacidades menos estigmatizadas podrían tener mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, el análisis bivariado revela que no hay una asociación estadísticamente significativa (valor alfa 0.80, χ^2 1.62). Esto indica que las condiciones de trabajo no se relacionan con el tipo de discapacidad y las variables son independientes. Lo anterior muestra que los encuestados indistintamente del tipo de discapacidad tienen las mismas o diferentes condiciones de trabajo, por lo tanto, la funcionalidad de los trabajadores no define que los encuestados enfrenten mejores o peores condiciones en el desarrollo de la tarea.

Los residuos tampoco son estadísticamente significativos para definir asociación entre la intersección de las celdas.

La cuarta parte de la tabla No. 4.5, muestra la relación entre condiciones de trabajo y nivel educativo. En la tabla se encuentra que aquellos trabajadores que han alcanzado niveles educativos de primaria y secundaria sin titulación, el 58.8% tiene buenas condiciones de trabajo, el restante no. Aquellos trabajadores que han terminado su bachillerato y que tienen estudios superiores sin titulación, el 57.4% presenta buenas condiciones de trabajo, el porcentaje restante presenta bajas condiciones. Los trabajadores con estudios de educación superior ya sean en el nivel técnico, profesional y de postgrado presentan buenas condiciones de trabajo, el 69.8%.

En la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel educativo se esperaría que a mayor nivel educativo, mejores condiciones de trabajo. En la aplicación del χ^2 se encuentra que el riesgo de equivocación es de 0.24 con un χ^2 de 1.34, lo que evidencia que no hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Lo anterior muestra que el nivel educativo de las personas con discapacidad no marca diferencias sustanciales en las condiciones de trabajo, según el índice construido.

Los residuos no son estadísticamente significativos para definir asociación entre la intersección de las celdas.

Tabla No. 4.5 Nivel de condiciones de trabajo según sexo, tipo de discapacidad y nivel educativo

Nivel Condiciones trabajo		n		%			
Bajas condiciones de trabajo		60		38,0			
Buenas condiciones de trabajo		98		62,0			
Nivel del Índice de Condiciones trabajo		Sexo del trabajador-a		Total			
		Hombre	Mujer				
Bajas condiciones de trabajo	N	32	28	60			
	% dentro de Sexo del trabajador-a	39.0%	36.8%	38.0%			
	Residuo corregido	0.3	-0.3				
Buenas condiciones de trabajo	N	50	48	98			
	% dentro de Sexo del trabajador-a	61.0%	63.2%	62.0%			
	Residuo corregido	-0.3	0.3				
Total	N	82	76	158			
	% dentro de Sexo del trabajador-a	100.0%	100.0%	100.0%			
Chi-cuadrado de Pearson		0,080	α	0.778			
Nivel de Condiciones trabajo		Tipo de discapacidad					Total
		Física	Cognitiva	Mental	Auditiva	Visual	
Bajas condiciones de trabajo	N	19	10	7	11	13	60
	% dentro Tipo de discapacidad	34,5%	41,7%	43,8%	45,8%	33,3%	38,0%
	Residuo corregido	-0,6	0,4	0,5	0,9	-0,7	
Buenas condiciones de trabajo	N	36	14	9	13	26	98
	% dentro Tipo de discapacidad	65,5%	58,3%	56,3%	54,2%	66,7%	62,0%
	Residuo corregido	0,6	-0,4	-0,5	-0,9	0,7	
Total	N	55	24	16	24	39	158
	% dentro Tipo de discapacidad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Chi-cuadrado de Pearson		1.626	α	0,804			
Nivel de Condiciones trabajo		Nivel educativo				Total	
		Estudios menores que el bachillerado	Bachilleres y estudios superiores sin titulación	Técnicos y profesionales titulados con posgrado			
Bajas condiciones de trabajo	N	21	23	16		60	
	% dentro Nivel educativo	41,2%	42,6%	30,2%		38,0 %	
	Residuo corregido	0,6	0,9	-1,4			
Buenas condiciones de trabajo	N	30	31	37		98	
	% dentro Nivel educativo	58,8%	57,4%	69,8%		62,0 %	
	Residuo corregido	-0,6	-0,9	1,4			
Total	N	51	54	53		158	
	% dentro Nivel educativo	100.0%	100.0%	100.0%		100.0 %	
Chi-cuadrado de Pearson		1,346	α	0,246			

Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

En la tabla No. 4.6, se muestra la relación entre las condiciones de trabajo y la dependencia laboral. Los datos muestran que, de los trabajadores asalariados

encuestados, el 63.5% tiene buenas condiciones de trabajo, el porcentaje restante no. Aquellos trabajadores independientes y/o empleadores, el 59.3% tiene buenas condiciones, los demás presentan bajas condiciones de trabajo. En el análisis de la relación entre las condiciones de trabajo y la dependencia laboral, la hipótesis afirmaría que las dos variables están asociadas y que los trabajadores asalariados presentan mejores condiciones de trabajo, sin embargo, al aplicar la prueba de asociación, se encuentra que no existe una relación estadísticamente significativa porque el riesgo de equivocarse, aceptando la hipótesis que plantea que las dos variables están relacionadas es del 60% ($\chi^2=0.27$). Así, las condiciones de trabajo de los encuestados no se diferencian de acuerdo con su relación laboral, por tanto, los trabajadores asalariados, como independientes que hicieron parte de la muestra presentan buenas y malas condiciones de trabajo indistintamente.

Los residuos no son estadísticamente significativos para definir asociación entre las celdas.

En la tabla No. 4.6, muestra la relación entre las condiciones de trabajo y la variable “Lugar en que se realiza la jornada de trabajo” de los trabajadores encuestados. Los datos evidencian que los trabajadores que realizan su actividad laboral desde su casa, el 87.5% tienen buenas condiciones de trabajo, los demás no. Aquellos encuestados que trabajan en empresas o en lugares diferentes a su casa, el 59.2% presenta buenas condiciones de trabajo.

Una hipótesis alternativa afirmaría que las condiciones de trabajo están asociadas al lugar de trabajo. Aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral desde casa tienen mejores condiciones de trabajo. Así, al analizar la relación entre ambas variables se encuentra que el χ^2 es de 4.9 y la significación asintótica de 0.027. Como el valor alfa está por debajo de 0.05, se asume que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables. En análisis de residuos estadísticamente significativos muestra la dirección que asume la asociación. Los datos revelan que hay una asociación positiva entre trabajar fuera de casa y tener bajas condiciones de trabajo (Residuo 2.2). Por el contrario, hay una relación también positiva entre trabajar en casa y tener buenas condiciones de trabajo (Residuo 2.2). Esto significa que los trabajadores con discapacidad que trabajan en sus casas realizarían adecuaciones para mejorar su desempeño y movilidad en su actividad laboral, mientras que aquellos que trabajan fuera de casa pueden no tener opciones de ajustes en sus puestos de trabajo.

Al analizar la última parte de la tabla No. 4.6, que describe la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de cualificación de la ocupación de los trabajadores con discapacidad encuestados, se muestra que aquellos que tienen ocupaciones de baja y media cualificación, el 69.9% tiene buenas condiciones de trabajo, mientras que los restantes no las tienen. En las ocupaciones de alta cualificación, el 53.3% tienen buenas condiciones de trabajo.

Una hipótesis permitiría afirmar que las ocupaciones de alta cualificación tienen mejores condiciones de trabajo. Los trabajadores con mejores cualificaciones tienen la posibilidad de definir los ritmos y tiempos para realizar la tarea según su funcionalidad

lo que se traduciría en unas buenas condiciones de trabajo. En el análisis de relación de variables se encuentra que el χ^2 es de 4.5 y la significación asintótica es de 0.032. Como el valor alfa está por debajo de 0.05, se asume que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables. La dirección que asume la asociación muestra que hay una relación positiva entre las ocupaciones de alta cualificación y las bajas condiciones de trabajo (Residuo 2.1). En este mismo sentido, hay una relación positiva entre las ocupaciones de baja y mediana de cualificación de la ocupación que desempeñan y las buenas condiciones de trabajo (Residuo 2.1).

Esta situación puede obedecer a que los trabajadores que desempeñan ocupaciones altamente calificadas, las realizan en empresas y no en su casa. Por esto presentan peores condiciones de trabajo. Los trabajadores con ocupaciones calificadas deben rendir y esforzarse como si no presentaran ninguna discapacidad, mientras que los no calificados las realizan a su ritmo y en su casa.

Tabla No. 4.6 Nivel de condiciones de trabajo según dependencia salarial, lugar en que se realiza la jornada de trabajo, nivel de cualificación de la ocupación

Condiciones trabajo		Dependencia laboral		Total
		Asalariado	Empleador o Trabajador independiente	
Bajas condiciones de trabajo	N	38	22	60
	% dentro de Dependencia laboral	36,5%	40,7%	38,0%
	Residuo corregido	-0,5	0,5	
Buenas condiciones de trabajo	N	66	32	98
	% dentro de Dependencia laboral	63,5%	59,3%	62,0%
	Residuo corregido	0,5	-0,5	
Total	N	104	54	158
	% dentro de Dependencia laboral	100.0%	100.0%	100.0 %
Chi-cuadrado de Pearson		0,266	α	0,606
Nivel de Condiciones trabajo		Lugar en que se realiza la jornada de trabajo		Total
		Trabaja en casa	Trabaja fuera de casa	
Bajas condiciones de trabajo	N	2	58	60
	% dentro Lugar en que se realiza la jornada	12,5%	40,8%	38,0%
	Residuo corregido	-2,2	2,2	
Buenas condiciones de trabajo	N	14	84	98
	% dentro Lugar en que se realiza la jornada	87,5%	59,2%	62,0%
	Residuo corregido	2,2	-2,2	
Total	N			
	% dentro Lugar en que se realiza la jornada			
Chi-cuadrado de Pearson		4,905	A	0,027
Nivel de Condiciones trabajo		Nivel cualificación de la ocupación		Total
		Ocupación de baja y media cualificación	Ocupación de alta cualificación	
Bajas CT	N	25	35	60
	% dentro de nivel cualificación ocupación	30,1%	46,7%	38,0%
	Residuo corregido	-2,1	2,1	
Buenas CT	N	58	40	98
	% dentro de nivel cualificación ocupación	69,9%	53,3%	62,0%
	Residuo corregido	2,1	-2,1	
Total	N	83	75	158
	% dentro de nivel cualificación ocupación	100.0%	100.0%	100.0 %
Chi-cuadrado de Pearson		4.579	A	0,032

Fuente: "Encuesta sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali", 2014.

Para sintetizar los hallazgos de este capítulo, se puede plantear que las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que hicieron parte de esta investigación, en la dimensión del contenido del trabajo evidencian que los trabajadores encuestados consideran que su trabajo es importante porque es una forma de mejorar su calidad de vida, les permite sentirse realizados como personas, siendo útiles a la sociedad, sobre todo para aquellos trabajadores asalariados con discapacidad auditiva y mental. Ellos sienten que gracias a su trabajo pueden ser independientes económicamente y están orgullosos del trabajo que realizan.

En relación con los niveles de alienación, los resultados mostraron que, en un alto porcentaje, los trabajadores encuestados no tienen que seguir el ritmo de una máquina, sólo algunas veces tienen jornadas aburridas o monótonas, en algunas ocasiones llegan a casa muy cansados después de la faena laboral, los que más cansancio refieren después de sus actividades son los asalariados con discapacidad auditiva y física. Gran parte de ellos sienten que siempre son escuchadas sus opiniones. Esto permite decir que es una población que tiene bajos niveles de alienación.

En los riesgos laborales que enfrentan mencionan que algunas veces sus trabajos son estresantes, que nunca tienen que hacer grandes esfuerzos físicos en su jornada y que nunca trabajan en condiciones peligrosas. El tiempo de llegada al trabajo desde sus casas es en promedio entre 15 minutos a media hora. No trabajan por turnos y no hacen jornadas nocturnas. En la protección a riesgos profesionales se encuentra que más de la mitad cuenta con afiliación a salud, sin embargo, este mismo porcentaje no cuenta con protección a riesgos profesionales.

En la dimensión entorno laboral, los trabajadores encuestados trabajan en grupo, están muy satisfechos con la relaciones con compañeros, sus jefes valoran y reconocen sus sugerencias y se sienten valorados.

En conclusión, se está ante un grupo de trabajadores con buenas condiciones de trabajo, con una percepción positiva de su labor y del entorno en el que lo realiza, las actividades que realizan son definidas con un escaso riesgo o peligro, poco rutinarias, y monótonas, no trabajan según el ritmo de una máquina. Los trabajadores dicen ser considerados valiosos gracias a su trabajo, y se sienten independientes económicamente. A pesar de la sensación positiva acerca de su trabajo por parte de este grupo más de la mitad de la población no cuenta con protección a riesgos profesionales.

Para resumir, los principales hallazgos que revela el índice de condiciones de trabajo son:

- Prevalecen los trabajadores encuestados con buenas condiciones de trabajo, sobre todo aquellos que trabajan desde casa y que desarrollan actividades de baja cualificación.
- Los trabajadores que realizan sus trabajos desde casa pueden presentar mejores condiciones de trabajo puesto que en estas pueden hacer ajustes en los ritmos de desarrollo de la actividad laboral, adecuaciones en el mobiliario para poder cumplir con la tarea, recibir apoyo de asistentes o personas para hacer ciertas tareas relacionadas con la realización del producto esperado.

- En la relación entre cualificación de la ocupación y condiciones de trabajo existe una asociación directa con el sitio de trabajo. Así las ocupaciones con alta cualificación deben ser desempeñadas desde las empresas, cumpliendo con los tiempos y ritmos que son exigidos por la empresa, indistintamente de la discapacidad. Mientras que aquellas ocupaciones realizadas desde casa y que tienen baja cualificación respetan la particularidad del trabajador generando una sensación de mejores condiciones en los trabajadores.
- En las condiciones de trabajo de los encuestados las variables sexo, tipo de discapacidad, dependencia laboral, nivel educativo no son estadísticamente asociadas, ni significativas de acuerdo a la prueba del Chi², según sus niveles de significancia por encima del 0,05.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo por objetivo describir las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad en Cali. En este proceso se abordó la discapacidad como construcción social, operacionalizándose desde su componente funcional, teniendo en cuenta que es la sociedad la que excluye a esta población, mediante las barreras y dificultades que encuentran estos trabajadores al realizar su trabajo. El trabajador con discapacidad no es un sujeto pasivo, en tanto desarrolla apoyos para el ejercicio su tarea de la mejor forma.

Estas condiciones fueron vistas desde tres dimensiones: el contenido del trabajo, el riesgo laboral y el entorno laboral. Así, el eje central de los principales hallazgos, se desarrollan con la pregunta ¿qué es lo general y lo particular de las condiciones de trabajo de la población con discapacidad estudiada?

Conclusiones Teóricas

Este estudio contó con el aporte de la sociología del trabajo ubicó conceptualmente las variables concernientes a las tareas derivadas de la actividad laboral.

La sociología de la discapacidad aportó a la discusión para construir las variables relacionadas con el funcionamiento humano, las barreras y apoyo para el trabajo desde una perspectiva social.

El soporte que dio las corrientes del mercado de trabajo permitió describir lo que acontece en las condiciones de trabajo de la población trabajadora con discapacidad.

La teoría del capital humano muestra la importancia de la educación en el ascenso en la escala social, esto permite a su vez garantizar el acceso y permanencia en el empleo (Becker, 1993). Sin embargo, esta teoría no avanza en demostrar como a pesar de que las personas con discapacidad logran niveles superiores en la educación se enfrenten a la discriminación en el acceso al trabajo.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo, tiene la capacidad explicativa para ubicar a la mayoría de los trabajadores encuestados en el segmento secundario de trabajo. A su vez enriquece el análisis frente a las posibilidades que tienen aquellos trabajadores con niveles educativos más altos, dada la cualificación para el trabajo lo que les garantiza tener mejores condiciones de trabajo y comprender el efecto de la discriminación en el mercado de trabajo calificado segmentado por discapacidades (Doeringer y Piore, 1983). En este sentido, es importante señalar que el grupo con mayores niveles educativos, tiene acceso a ocupaciones de alta y media cualificación.

La teoría del riesgo aporta el análisis de la vulnerabilidad a la que están expuestos los trabajadores con discapacidad puesto que se enfrentan a condiciones contextuales donde el pleno empleo no existe, y las condiciones de trabajo son cada vez más precarias. También muestra que la flexibilidad en el trabajo en el mundo contemporáneo le permite a este grupo insertarse en empleos que pueden ser

desarrollados desde casa u ocupaciones con tiempos de dedicación determinados por el trabajador mismo. Este último aspecto es clave para favorecer los ritmos y posibilidades de trabajo de este grupo social.

Conclusiones metodológicas

El uso de la metodología a través de un muestreo no probabilístico²² permitió hacer algunas aproximaciones a la realidad de las condiciones de trabajo de la población encuestada, siendo un paso inicial a futuras investigaciones, ya que un grupo significativo de investigaciones se basan en metodologías cualitativas. En este sentido es necesario decir que los hallazgos responden a la realidad del grupo encuestado y no al universo poblacional.

Mostrar la relación entre la discapacidad y el trabajo (visto como el tipo de actividad que se desempeña) a través de las variables que muestren de manera específica los apoyos y ajustes en el trabajo permitió poner en evidencia como las personas con discapacidad logran los resultados esperados en la actividad laboral.

Las variables que revelan las situaciones que el trabajador debe sortear antes de llegar al trabajo (actividades y apoyos para el cuidado personal, movilidad, apoyos) y después de terminar su faena laboral (tiempo y barreras para el desplazamiento) permiten dimensionar la complejidad que representa para este grupo enfrentarse al mundo del trabajo.

En el desarrollo de esta investigación sobre condiciones de trabajo de la población con discapacidad se buscó incorporar variables de orden subjetivo en los estudios del trabajo que se realizan a este grupo poblacional. La alta importancia que tienen el trabajo para este grupo se fundamenta en el acceso a las posibilidades materiales de subsistencia, y su desarrollo personal, puesto que el trabajo se convierte en una forma de inclusión social y en una estrategia para enfrentar la discriminación.

Conclusiones de resultados

Descripción sociodemográfica y de empleo

Los trabajadores encuestados están en edades donde su capacidad productiva es la más alta, aunque el estado civil que más predomina es la soltería, muchos de ellos han logrado consolidar vínculos familiares que en muchos casos provocan que se puedan hacer cargo de otros. Según los hallazgos dentro de las características de la población encuestada se encuentra que es una población en edad productiva mayormente, entre 26 y 50 años. Los hombres tienen entre 23 y 27 años y las mujeres entre 28 y 32.

Aunque los encuestados son solteros en mayor medida, hay un porcentaje que está casado, separado o divorciado, lo que permite afirmar que dentro de su trayectoria

²² Se hizo necesario usar un muestreo no probabilístico dada la ausencia de marco muestral que permitiera tener datos certeros y al alcance para ubicar a la población estudiada. Por lo tanto, se tomó la decisión de realizar un ejercicio donde la muestra fuera grande (160 encuestas) y su comportamiento permitiera que la muestra se estabilizará en sus resultados o una distribución normal, esto obedeciendo a la Ley de los grandes números.

vital se han consolidado vínculos maritales, que le han generado cierto estatus y compromisos sociales con relación al sostenimiento económico de sí mismo y de otros, además de un refuerzo valioso sobre la percepción sobre sí que puede definir sus interacciones y roles. Al respecto se propone que los patrones matrimoniales surgen de tres fuerzas sociales: las preferencias de los individuos acerca de los recursos disponibles en un compañero, la influencia del grupo social y los constreñimientos del mercado matrimonial, Kalmijn (1998).

Los encuestados tienen niveles educativos básicos, sin embargo, existe un porcentaje considerable que ha adelantado estudios superiores. La secundaria finalizada es el nivel que mayor presencia de encuestados tiene, esto puede explicar que sean las ocupaciones elementales o de baja cualificación las que muestran un porcentaje de participación mayor. Sin embargo, es necesario decir, un porcentaje considerable (20%) tiene estudios superiores, lo que puede explicar que este porcentaje se corresponda con aquellos que se desempeñan en ocupaciones de alta cualificación.

A partir de los datos, se puede pensar que existe una relación entre la edad en que se adquiere la discapacidad, el nivel educativo y el tipo de cualificación de la ocupación que se realiza. Así el momento de aparición de la discapacidad puede incidir en la lugar ocupacional puesto que aquellos trabajadores que hayan adquirido su condición después de los 18 años pueden haber tenido más posibilidades o facilitadores en su formación educativa, lo que les permite avanzar en la nivel ocupacional. Es decir, la trayectoria educativa de los trabajadores con discapacidad congénita puede tener mayores barreras lo que puede provocar barreras infranqueables en la inserción educativa y la deserción temprana de la educación. Por consiguiente menores posibilidades de establecerse en ocupaciones de alto nivel donde puedan tener mejores condiciones de trabajo.

Discapacidad y Trabajo

Los trabajadores con discapacidad presentan condiciones de salud complejas que influyen en los trabajos que realizan. Las alteraciones de salud que tienen mayor afectación para el grupo son las relacionadas con los ojos, sumados a la condición de discapacidad de base. Los encuestados enfrentan otras alteraciones biológicas que pueden definir el tipo de trabajo y afectar el desempeño laboral. Por ello este grupo social se establece en nichos laborales que les permitan hacer actividades con ajustes, de acuerdo a su funcionalidad.

Las políticas públicas y servicios sociales encaminados a facilitar el acceso al empleo de este grupo social, no son la estrategia por la que el grupo de encuestados accede al mundo del trabajo. Se puede concluir que existe poca participación de los encuestados en programas sociales dedicados a la inclusión sociolaboral y la rehabilitación profesional, a pesar de que la calificación de invalidez que tienen un porcentaje de los encuestados los ubica como personas con discapacidades permanentes, lo que los convierte en beneficiarios de estos servicios. La calificación de invalidez puede relacionarse con la búsqueda de una pensión temprana por invalidez, o al desconocimiento de los programas sociales. Lo anterior, muestra que el enfoque de respuesta a la discapacidad en el contexto colombiano puede tener un sentido más

proteccionista o paternalista que reivindicativo, esto es consecuente con lo que plantea la sociología de la discapacidad, cuando propone la opresión mediante formas protectoras de respuesta a través de la institucionalización, las pensiones, el empleo protegido (Oliver,1998).

La discapacidad es un elemento definitivo de exclusión laboral. La principal dificultad con la que se encuentran los trabajadores con discapacidad es que a los empleadores no le gusta contratar personas con discapacidad.

Las principales barreras para el trabajo de la población encuestadas están asociadas a las condiciones físicas de la ciudad y del sitio de trabajo. Caminar, correr y saltar y el uso de los medios de transporte son las principales barreras encontradas por este grupo. Esto se asocia al diseño arquitectónico y físico tanto de la ciudad, como del espacio donde se realiza el trabajo. Esto permite plantear que el desempeño laboral de este grupo puede verse afectado de manera importante por la falta de políticas de movilidad donde se reconozcan las necesidades de este grupo poblacional, así mismo, plantea la necesidad de los ajustes físicos en los espacios laborales que permitan tener condiciones donde los trabajadores tengan interacciones cara a cara con sus compañeros y superiores, así como, accesos físicos que faciliten el desarrollo de tareas específicas relacionadas con el trabajo y con las funciones vitales como el uso de sanitarios.

Las posibilidades de mantener un empleo y realizar un trabajo como asalariados implica realizar ajustes de índole arquitectónico y el uso de tecnología de asistencia, la mayoría de las veces, provista por el mismo trabajador. Lo que permite preguntarse si los programas de inclusión sociolaboral no consideran estos elementos como facilitadores para un mejor desempeño laboral y para la retención del trabajador.

El desarrollo de actividades laborales no está condicionado por la discapacidad como tal. En relación al desarrollo de la tarea (actividades intrínsecas), el manejo del estrés y la comunicación (producir y recibir mensajes) son las actividades que representan dificultad en el trabajo. Estas dificultades se presentan indistintamente del sitio donde se desarrolla la actividad laboral, es decir, en la empresa o en la casa.

Las dificultades manifestadas por los encuestados no necesariamente están asociadas al tipo de discapacidad, sino por el contrario con la actividad laboral que los trabajadores realizan, esto permite plantear la complejidad de la discapacidad en tanto, el desempeño no solo está supeditado a la capacidad funcional del trabajador, sino también a las condiciones logísticas, de infraestructura, en las relaciones que se tienen en los trabajo, por otro lado, lo que el trabajador debe hacer antes de llegar al trabajo puede implicar mayores desgastes físicos, es el caso de la rutinas vitales que pueden demandar más tiempo de realización y/o apoyo de otros, la movilidad hasta el sitio de trabajo enfrenta altas barreras por la ausencia de accesibilidad en calles y en el servicio público.

El uso de tecnología y los ajustes arquitectónicos son los apoyos que la población encuestada identifica como los más importantes a la hora de desarrollar su trabajo, esta tecnología es provista en mayor medida por el trabajador mismo. Un poco más de la mitad de los encuestados dice que no requiere del apoyo de otras personas para el

trabajo, mientras aquellos que si necesitan ayuda, la requieren para realizar la tarea encomendada, este apoyo generalmente es realizado por un compañero de trabajo.

Condiciones de trabajo

Prevalecen las buenas condiciones de trabajo en los trabajadores con discapacidad encuestados en relación con el sentido de la tarea. Esto permite afirmar que los trabajadores encuestados tienen un significado positivo frente al trabajo que realiza. Más de la mitad de los trabajadores encuestados consideran que su trabajo les permite mejorar su calidad de vida y ser más independientes económicamente. A nivel personal, el trabajo posibilita que el grupo de encuestados se sientan realizados como personas, orgullosos por lo que hacen puesto que sienten que sirven y le son útiles a la sociedad. Esto es más notorio en los asalariados con discapacidad auditiva y mental.

El grupo de encuestados presenta bajos niveles de alienación en el trabajo puesto que en un alto porcentaje nunca trabajan según lo determine una máquina de orden manual o tecnológico, sus jornadas de trabajo solo algunas veces son monótonas o demasiado extenuantes, esto último es más notorio en aquellos trabajadores con discapacidad física y visual que trabajan como independientes que manifiestan sentir mayor desgaste físico. Por otro lado, un factor que permite plantear que este grupo no enfrenta condiciones de alienación significativas es el hecho de que en sus trabajos sus opiniones y sugerencias son reconocidas.

Los resultados descritos anteriormente permiten refutar parte de la hipótesis de esta investigación puesto que los trabajadores manifiestan tener pocas jornadas de trabajo que sean aburridas y monótonas.

Los trabajadores no enfrentan situaciones de riesgo en la realización de sus trabajos, que pueda afectar su salud o que provoque que su condición de salud inicial se agudice. Pocas veces tienen jornadas de trabajo estresantes, casi no hacen esfuerzos físicos en sus trabajos, el desplazamiento entre la casa y el trabajo no es tan largo (15 a 30 minutos) como para que les genere desgaste físico, la tendencia es a que los encuestados no trabajen por turnos, tampoco en la jornada nocturna.

Por lo regular este grupo de trabajadores trabaja en grupo y manifiestan tener relaciones satisfactorias con compañeros y superiores lo que hace que el riesgos psicosocial sea mínimo.

La seguridad y protección para los trabajadores no son aplicados a este grupo en su totalidad. Así el acceso a salud muestra que gran parte tiene dicha cobertura sin embargo, más de la mitad no cuenta con protección a riesgos laborales lo que puede exponerlos ante situaciones de riesgos laboral que agraven su condición inicial. Vale la pena que en otros estudios se ahonde más esta situación porque pueden enfrentar mayores riesgos psicosociales y de salud.

La hipótesis que plantea que los trabajadores tienen un alto nivel de estrés laboral queda refutada. Según los hallazgos de esta investigación, aunque realizan actividades con pocos riesgos laborales, si enfrentan situaciones de riesgo psicosocial, dadas las escasas interacciones laborales con compañeros y jefes, además del poco apoyo que recibe de su red de apoyo próxima. La hipótesis se refuta.

Las relaciones sociales que se establecen en el entorno laboral de los trabajadores son altamente gratificantes para los encuestados. Los resultados muestran que las relaciones laborales son altamente satisfactorias con compañeros y jefes, se siente reconocidos y valorados por lo que hacen en el trabajo. Según lo anterior, se refuta la hipótesis que propone que los trabajadores no se sienten reconocidos, ni orgullosos por su trabajo, dadas las escasas interacciones laborales con compañeros y jefes, además del poco apoyo que recibe de su red de apoyo próxima.

Hay una relación directa entre buenas condiciones de trabajo y el lugar donde realiza el trabajo. Según los resultados del índice de condiciones de trabajo, los trabajadores que realizan sus trabajos desde casa presentan mejores condiciones de trabajo, puesto que en sus casas pueden hacer ajustes en los ritmos de desarrollo de la actividad laboral, adecuaciones en el mobiliario para poder cumplir con la tarea, recibir apoyo de asistentes o personas para realizar ciertas tareas relacionadas con la realización del producto esperado.

Por otro lado, el índice de condiciones de trabajo muestra que no hay una relación directa entre sexo y condiciones de trabajo, es decir, que tanto hombres como mujeres desarrollan actividades en las que se sienten reconocidos, con poca alienación laboral, presentan escasos riesgos.

El índice también muestra que para este grupo en particular el nivel educativo no determina las condiciones de trabajo.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación muestran la necesidad de ahondar en los elementos subjetivos del trabajo en futuras investigaciones sobre esta población porque las respuestas reflejan la centralidad del trabajo y su función social. Los trabajadores sienten que es una forma de aportar, ayudar, hacer lo que hacen todos, sentirse parte de un grupo y enfrentar la discriminación. Estudiar las condiciones de trabajo de la población con discapacidad implica que se incorporen otras variables que profundizan en la relación entre discapacidad y la forma particular en que los trabajadores con discapacidad realizan las tareas encomendadas, es decir, se incorporen elementos de funcionamiento humano según tipo de discapacidad, barreras, ajustes en el puesto de trabajo y apoyos para el mismo.

En este mismo sentido, se recomienda la inclusión de variables que den cuenta de la realidad antes y después de comenzar la jornada laboral, como aspectos que inciden en el desempeño y desarrollo del trabajador. Finalmente, en el plano de intervención como ejercicio posterior a la investigación, sería recomendable que se promuevan estrategias para la retención de los trabajadores en el mundo laboral.

Según los resultados de esta investigación donde se muestra la importancia del trabajo para el desarrollo humano de los trabajadores encuestados. Sería necesario incorporar algunas variables que identifiquen de manera precisa el sentido que tiene para los encuestados el trabajo.

REFERENCIAS

- Abberley, P. (1993). Disabled people and 'normality'. En J. Swain; V. Finkelstein; S. French y M. Oliver (Eds.). *Disabling Barriers Enabling Environments* (pp. 107-115). London: Sage
- Abberley, P. (1987). The concept of oppression and the development of a social theory of disability. *Disability, Handicap & Society*, 2 (1), 5-19.
- Ainley, S., Becker, G., & Coleman, L. (1986). *The dilemma of difference: a multidisciplinary view of stigma*. London, Inglaterra: Plenum Press.
- Albarrán, L. y Alonso, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de población*, 16 (64), 217-256.
- Albrecht, G. (1976). *The sociology of physical disability and rehabilitation*. Pittsburgh, Estados Unidos: University of Pittsburgh Press.
- Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. En Barton, L (Comp.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 59-76). Madrid, España: Morata
- Barton (1988). *Discapacidad y sociedad*. Madrid, España: Morata.
- Baudrillard, J. (2006). *El espejo de la producción* (2ª ed.). Barcelona, España: Gedisa.
- Baumgärtner, S., Böhm, D., & Dwertmann, S. (2014). Job performance of employees with disabilities. *An International Journal*, 33 (1), 347-360. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-05-2013-0032>
- Baumgärtner, S., Miriam K., Dwertmann David, B., Stephan A., & Bruch, H. (2015) Job satisfaction of employees with disabilities: the role of perceived structural flexibility. *Huma resource management*, 54 (2), 223-243.
- Beck, U. (1986). *La Teoría de la Sociedad del Riesgo*. Barcelona, España: Paidós.

Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, Special Reference to Education*. New York, EE.UU.: Columbia University.

Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, EE.UU.: The University of Chicago Press

Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. España: Ed. UOC

Bogdan, P. (1989). La sociología de la educación especial. En R. Morris y B. Batt (Eds.), *Educación Especial: Investigación y Tendencias* (p. 132 - 196). Buenos Aires, Argentina: Panamericana.

Braverman, U. (1978 [1974]). *Trabajo y capital monopolista*. México D.F, México: Nuestro tiempo.

Broyna, P. (2006). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la Rehabilitación, *Cad ESP, Ceará*, 2 (2), 7-12.

Castel, R. (2010 [1997]). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica

Castelblanco, M., Cerquera, L., Vélez, C. y Vidarte, J.A., 2014 (2014) Caracterización de los determinantes sociales de la salud y los componentes de la discapacidad en la ciudad de Manizales, Colombia. *Revista Diversitas Perspectiva en Psicología*, 10 (1), 81-102.

Castillo, J. (2001). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FLACSO (pp. 39-60). México: Fondo de cultura económica.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2006). Colombia-Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad 2006. DANE. Recuperado de:
https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/148/related_materials

Dalmau, M. (2010). *Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad*. Madrid, España: Fundación Universia.

Dávila, C. (2004). *El efecto de la Discapacidad sobre la participación en el mercado de trabajo*. Universidad de las Palmas, Gran Canaria. Recuperado de: <http://www.economicsofeducation.com/wp-content/uploads/donostia2004/11.pdf>

De la Garza, E. (2001) Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. *En el futuro del trabajo* (pp. 1-22). CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Díaz, E. (2009). Reflexiones epistemológicas para una sociología de la discapacidad. *Revista intersticios*, 3 (2), 85-99.

Díaz, E. (2014). Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante la crisis economía en España. *Revista chilena de terapia ocupacional*, 14 (2), 27-44.

Doeringer, P. & Piore, M. (1983[1971]). El Paro y el Mercado Dual de Trabajo. En, Luis Toharia (comp.), *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 307-320). España: Alianza Editorial

Durá. A. & Salaberría, K. (2011) Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad. *Revista EKAINA*, 49 (1), 127-136.

Expósito, A. (2016). *Empleo público, prevención y derechos de los pacientes*. ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoameric.)

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: OIT

Fernández, H. (2016). La estructura ocupacional y el trabajo decente en Colombia. *Periódico alternativo Desde abajo*. Recuperado de <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/28188-la-estructura-ocupacional-y-el-trabajo-decente-en-colombia.html>

Fernández, N. (2015). *Inclusión de menores de edad en situación de discapacidad en la escuela: observación de la estrategia RBC en la fundación HRBC de la ciudad de Cali* (Trabajo de grado de pregrado). Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Ferreira, M., Martínez, J., y Díaz, E. (2007). *Nuevas modalidades de desigualdad: discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información*. Universidad Complutense de Madrid.

Finkelsten, V. (1980). *Altitudes and disabled people: issues for discussion* (3rd ed.). New York: World Rehabilitation Foundation.

Flores, N., Jenaro, C., González, F., y García, P. (2010) Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Revista EKAINA*, 47 (1), 95-107.

Fraiman, J. A. (2015). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. *Trabajo y Sociedad*, (25), 235-245.

Friedmann, G. y Naville, P. (1997). *Tratado de Sociología del Trabajo*. México D.C., México: Fondo de Cultura Económica

Goffmann, Erving. (1992). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo: búsqueda del sentido: critica de la razón económica*. Madrid, España: Sistema

Henseke, G. (2016). Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers. *Revista europea de economía de la salud*, 19 (1), 59-73.

Huete, A. (2002a). *La Discapacidad en Cifras*. IMSERSO, Madrid.

Huete, A. (2002b): *La discriminación por motivos de discapacidad*. CERMI, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- INEGI. (2010). *Clasificación del tipo de discapacidad*. México.

Jiménez, A. (2005). Bases demográficas: estimación, características y perfiles de las personas en situación de dependencia. *Libro Blanco sobre la atención a las personas en situación de dependencia en España* (pp. 245-348). Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Kalmijn, M (1998). Inter marriage and homogamy: Causes, patterns, trends. *Annual review of Sociology*. Vol. 23. Pág. 395-421

Koheler, H. y Artiles, A (2005). Trabajo y Empleo. *Manual de sociología del Trabajo y las relaciones laborales* (pp. 1-434). Madrid: Ed. Delta publicaciones universitarias.

Laine, S., Gimeno, D., Virtanen, M., Oksanen, T., Vahtera, J., Elovainio, M., Koskinen, A., Pentti, J., y Kivimäki, M. (2009). Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63 (1), 24-30.

Leinonen, T. (2011). Occupational social class and disability retirement among municipal employees, the contribution of health behaviors and working conditions. *Scandinavian Journal of work, environment and health*, 37 (6), 465-472.

López, C. y Seco, E. (2005) Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 15 (26), 59-72.

López, María (2016). Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal. *Universidades y Educación Especial* (pp. 1-280). Universidad de Murcia. Facultad de Educación.

Malo, M., y Pagan, R. (2012) Diferencias salariales y discapacidad en Europa: ¿discriminación o menor productividad? *Revista Internacional del Trabajo*, 131 (1 – 2), 47-66.

Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y Sociedad*, 34, (2), 9-17.

Marx, K. (1980). Manuscritos de Economía y Filosofía. 9na edición. Madrid, España. Alianza Editorial.

Mercado, E., Aizpurúa, E. & García, L. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (1), 95-104.

Muñoz, J. (2013). Análisis de las actitudes, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (1), 94-115.

Miguez M (2009). *Construcción social de la discapacidad a través del par dialectico*. Uruguay: Ediciones Trice

Navarro, J., Guerrero, I., y Viana, R. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18 (1), 71-75.

Neffá, C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio Ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Humanitas.

Negri, A. (1999). Value and Affect. *Duke University press*, 26 (2). 77-88

Noguera, A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers*, 68, 141-168.

Novo, I., Becerra, P., y López, M. (2014) Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1), 185-202.

Oliver, M. (1998). *Disability and society*. London Inglaterra: Basingstoke Macmillans.

Organización Mundial de la Salud-OMS (2001). *Clasificación internacional de funcionamiento, discapacidad y la salud*. Ginebra. Suiza

Palacio, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Grupo editorial CINCA

Parsons, T. (1988). *El sistema social* (3ª ed.). Madrid, España: Alianza Editorial.

Pazos, A. (2014). *Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad de Cali* (Tesis de maestría). Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Pérez, J. (1997) Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *REIS*. (97) 80, 133-167. Recuperado de: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_080_08.pdf

Portillo, I., Grace, S., Ángeles, C., y Herminia, L. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Dialnet*, 187-188. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2125759>

Valenzuela, E. (2000). La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile* (pp.59-102). Santiago de Chile, Chile: OIT

Rico, L., Rodríguez, C., y Pérez, L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes

Roa, M. G. (2006). *El mercado de trabajo y las condiciones laborales de los inmigrantes. El caso de colombianos en tres comarcas de Barcelona 2002-2004* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona, España.

Rodríguez, V. (2010). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los centros especiales de empleo una excepción? *Revista estudios de Economía Aplicada*, 30 (1). 237-260.

Ryan, J & Thomas, F. (1980). *The politics of mental hándicap*. Harmondsworth. Inglaterra: Ed. Penguin Groups.

Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista internacional de Tecnología, Sostenibilidad y Humanismo*, 2 (1), 69-152.

Satizabal, M. (2017). *Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali* (Tesis de maestría). Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Secretaría de Salud. (s.f). *Régimen subsidiado*. Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/DASEG/Paginas/RegimenSubsidiado.aspx>

Simó, S., y Domínguez, M. (2003). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis

Scharlock, R. (2007). El Nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Siglo cero*, 38 (4), 5-20.

Vicente, M., Torres, J., Ramírez, M., Teradillos, M., Lopez, A., y Aguilar, E. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. Criterios de valoración en incapacidad y discapacidad. *Revista española de medicina legal*, 40 (4), 150-160.

Watson, T. (2011). *Sociología, trabajo y organización*. 6ta edición. New York. Routledge Editorial.

ANEXOS

ANEXO No. 1. ENCUESTA SOBRE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS-MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA ENCUESTA SOBRE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL EN CALI- 2014

IDENTIFICACIÓN DE LA ENCUESTA	
Nº de Cuestionario:	Fecha:
Entrevistado (Nombre):	
Dirección:	Barrio:
Teléfono o celular:	Encuestador:

Por favor, marque con una x o escriba en números según corresponda la respuesta que el encuestado indique:

I. MÓDULO SOCIODEMOGRÁFICO	
1. Sexo: *Hombre..... ☐ 1 *Mujer..... ☐ 2	2. ¿Cuántos años cumplidos tiene? _____
3. ¿Cuál es su estado civil? *Soltero..... ☐ 1 *Casado..... ☐ 2 *Separado/divorciado..... ☐ 3 *Unión libre..... ☐ 4 *Viudo..... ☐ 5 *NS /NR..... ☐ 8	4. ¿Cuál fue el último año aprobado en el sistema educativo _____ 5. ¿En su concepto con qué tanta fluidez lee y escribe? *Ninguna fluidez..... ☐ 1 *Poca fluidez..... ☐ 2 *Mediana fluidez..... ☐ 3 *Mucha fluidez..... ☐ 4
6. De acuerdo con sus costumbres y tradiciones, usted se considera (MT) : *Negro afrodescendiente..... ☐ 1 ☐ *Indígena.....5 *Raizal del archipiélago..... ☐ 2 *No pertenece a ninguna etnia.....☐ 6 *NS/NR.....☐ *Palenquero..... ☐ 3 *Gitano (a), Rom (Li)..... ☐ 4	
7. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? ____ (Si no tiene personas que dependan, marque 0)	

Por favor, marque con una sola x en la casilla o escriba en letras, según corresponda, la respuesta que el encuestado indique

II. ANTECEDENTES LABORALES	
8. ¿Ha tenido otros empleos anteriormente?	*Sí... ☐ 1 → PASE P 9 *No... ☐ 2 → PASE P 10 *NS/NR... ☐ 8 → P10

9. ¿Antes de tener este empleo en qué trabajaba? _____										*NA..... ☐
10. Desde que empezó a buscar trabajo, ¿cuántos meses estuvo sin trabajo?										
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ninguno
1 mes	1	2	3	4	5	6	7	8	+9	*NA..... ☐

Ahora hablaremos de su trabajo actual

III. MÓDULO DE ESTRUCTURA OCUPACIONAL	
11. ¿En qué trabaja actualmente? _____	
12. ¿Cómo consiguió su trabajo actual? *A través de un pariente/amigo..... ☐ 1 *Por un intermediario de inclusión laboral..... ☐ 2 *A través del centro donde estudiaba..... ☐ 3 *Ganó un concurso..... ☐ 4 *Enviando hojas de vida a las empresas..... ☐ 5 *La empresa es familiar..... ☐ 6 *Creé mi propia empresa/me hice autónomo..... ☐ 7 *NS/NR..... ☐ 8	14. ¿Su patrón es? *Empresa..... ☐ 1 *Particular..... ☐ 2 *NS/NR..... ☐ 8 *NA..... ☐ 9 15. La actividad económica de la empresa en la que trabaja o el oficio actual, se relaciona con * Industria..... ☐ 1 *Servicios..... ☐ 2 *Comercio..... ☐ 3 *Agrícola- Pecuaria..... ☐ 4 *NS/NR..... ☐ 8
13. En este trabajo usted es: *Trabajador de empresa particular..... ☐ *Trabajador del gobierno..... ☐ 2 *Empleado doméstico..... ☐ 3 *Trabajador por cuenta propia..... ☐ 4 → PASE P15 *Patrón o empleador..... ☐ 5 → PASE P15 *Trabajador familiar sin remuneración..... ☐ 6 *Trabajador sin remuneración en otras empresas..... ☐ 7 *Jornalero o peón..... ☐ 8 *NS/NR..... ☐ 88	16. ¿Además de este empleo tiene otro? Sí..... ☐ 1 → PASE P17 No..... ☐ 2 → PASE P18 NS/NR..... ☐ 8 17. ¿Cuál empleo? _____ NA no tiene otro empleo.....9

Por favor, marque con una sola x la casilla o escriba en letras o números, la respuesta que el encuestado indique

IV. MÓDULO DE DISCAPACIDAD				
18. Por su condición de salud, presenta alteraciones permanentes en: (lea una a una las opciones y marque la respuesta)	Sí	No	NS/NR	De las anteriores ¿Cuál es la que más le afecta? Marque sólo una X
A. El sistema nervioso	1	2	8	
B. Los ojos	1	2	8	
C. Los oídos	1	2	8	

D. Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	1	2	8	
E. La voz y el habla	1	2	8	
F. El sistema cardiorespiratorio y las defensas	1	2	8	
G. La digestión, el metabolismo y las hormonas	1	2	8	
H. El sistema genital y reproductivo	1	2	8	
I. El movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas	1	2	8	
J. La piel	1	2	8	

19. ¿A qué edad adquirió su condición de salud? (si es nacimiento marque 0)

20. De las siguientes actividades ¿en cuáles presenta dificultades por su condición de discapacidad?	Sí	No	NS/NR	De las anteriores ¿Cuál es la que más le afecta? <i>Marque sólo una X</i>
A. Aplicación de conocimientos aprendidos	1	2	8	
B. La solución de problemas	1	2	8	
C. La toma de decisiones	1	2	8	
D. Organizar rutinas	1	2	8	
E. Manejar el estrés	1	2	8	
F. Iniciar, mantener y terminar una tarea	1	2	8	
G. Llevar a cabo conversaciones	1	2	8	
H. Producir y recibir mensajes escritos, hablados o por señas	1	2	8	
I. Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	1	2	8	
J. Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	1	2	8	
K. Caminar, correr, saltar	1	2	8	
L. Utilizar medios de transportes	1	2	8	
M. Bañarse, secarse, cuidar del cuerpo y vestirse	1	2	8	
N. Comer y beber	1	2	8	
Ñ. Relacionarse con las demás personas	1	2	8	
O. Usar el dinero, comprar, intercambiar bienes	1	2	8	
P. Participar en actividades de diversión, deporte y espiritualidad	1	2	8	

21. ¿En su sitio de trabajo han tenido que hacer ajustes/ adaptaciones para que pueda realizar normalmente sus funciones?
 *Sí.....☐ 1→Pase P22 *No.....☐ 2→Pase P24 *NS/NR.....☐ 8→Pase P24

22. ¿Cuáles? _____

23. Si trabaja fuera de casa, Para desarrollar el trabajo de manera autónoma usted encuentra barreras en:	Sí	No	NA
A. Baño – sanitario	1	2	9
B. Escaleras	1	2	9
C. Pasillos – patios	1	2	9

24. Para desarrollar sus actividades laborales, ¿utiliza algún tipo de ayudas técnicas o tecnológicas? Como, férulas, aditamentos.
 *Sí☐ 1→Pase P25
 *No.....☐ 2→Pase P26
 *NS/NR.....☐ 8

Por favor, marque con una sola x la casilla o escriba en números, la respuesta que el encuestado indique

D. Puertas	1	2	9	25. ¿Quién provee el recurso tecnológico que requiere? *La empresa/el empleador..... ☐ 1 *La familia..... ☐ 2 *Usted..... ☐ 3 *Una organización de índole privado..... ☐ 4 *El estado..... ☐ 5 *NS/NR..... ☐ 8
E. Ventanas	1	2	9	
F. Andenes, aceras	1	2	9	
G. Calles, vías	1	2	9	
H. Paraderos, terminales de transporte	1	2	9	
I. Vehículos de transporte público	1	2	9	
26. ¿Ha participado de políticas, servicios y programas de carácter laboral o para el empleo? *Sí ☐ 1 → Pase P27 *No..... ☐ 2 → Pase P28 *NS/ NR..... ☐ 8 → Pase P28				
27. ¿En cuáles políticas, servicios y/o programas de carácter laboral o para el empleo, ha participado? _____ ☐ *NA..... 9				
28. Tiene calificación de invalidez *No tiene calificación..... ☐ 1 * _____ %		29. ¿Ha participado en procesos de rehabilitación profesional y/o inclusión laboral? *Sí..... ☐ 1 *No..... ☐ 2 *NS/NR..... ☐ 8		
V. MÓDULO DE CONDICIONES DE EMPLEO				
30. ¿Cómo es su contrato? (SOLO PARA TRABAJADORES ASALARIADOS) *Contrato laboral escrito a término indefinido..... ☐ 1 *Contrato verbal..... ☐ 4 → Pase P32 *Contrato laboral escrito a término fijo..... ☐ 2 *No tiene contrato..... ☐ 5 → Pase P32 *Contrato por prestación de servicios..... ☐ 3				
31. En la actualidad, usted laboralmente pertenece a: *La propia empresa donde realiza su trabajo..... ☐ 1 *Una empresa subcontratada externa al lugar donde realiza su trabajo..... ☐ 2 *NA, es trabajador independiente..... ☐ 9		32. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí? __ meses 33. ¿Cuántas horas en promedio trabaja a la semana? _____ horas		
34. Realiza usted Un trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las cuatro últimas semanas? *Siempre trabajo por la noche..... ☐ 1 *A veces trabajo por la noche..... ☐ 2 *Nunca trabajo por la noche..... ☐ 3		35. ¿Trabaja usted por turnos? *Sí..... ☐ 1 *No..... ☐ 2		
36. Su jornada de trabajo es: *Completa..... ☐ 1 *Parcial..... ☐ 2 *Por horas..... ☐ 3				
37. Su afiliación al sistema de salud lo realiza como *Cotizante..... ☐ 1 *Régimen subsidiado..... ☐ 2 → Pase P39 *Beneficiario..... ☐ 3 → Pase P39 *No está afiliado..... ☐ 4 → Pase P39		38. ¿Quién le paga la salud? *A través de la empresa..... ☐ 1 *Usted mismo..... ☐ 2 *NA..... ☐ 8		

*NS/NR..... ☐ 8		
39. ¿Quién le paga la pensión? *A través de la empresa..... ☐ 1 No cotiza..... ☐ 3 *Usted mismo..... ☐ 2 NS/NR..... ☐ 8		
40. ¿Está afiliado a la Aseguradora de Riesgos Laborales? *Sí..... ☐ 1 *No..... ☐ 2 ☐ *NS/NR.....3		
41. ¿Cuál es su ingreso mensual promedio por el trabajo realizado? \$ _____		
42. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su salario o ingreso?(MT) *Muy satisfecho..... ☐ 4 *Satisfecho..... ☐ 3 *Insatisfecho..... ☐ 2 *Muy insatisfecho..... ☐ 1 *NS/NR..... ☐ 8	43. ¿Qué posibilidades de ascenso tiene en su lugar de trabajo? (MT) *Muchas posibilidades..... ☐ 4 *Alguna posibilidad..... ☐ 3 *Poca posibilidad..... ☐ 2 *Ninguna posibilidad..... ☐ 1 *NS/NR..... ☐ 8	

Por favor, marque con una sola x la casilla o escriba en números o en letras, la respuesta que el encuestado indique

VI. MÓDULO DE CONDICIONES DE TRABAJO						
44. Ahora quisiera hacerle algunas preguntas sobre sus condiciones de trabajo. Por favor, podría decirme ¿con qué frecuencia le ocurre a Vd. en su trabajo actual cada uno de los aspectos que le menciono? (MT)	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	NS
A. ¿Tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo?	5	4	3	2	1	8
B. ¿Considera que su trabajo es estresante?	5	4	3	2	1	8
C. ¿Trabaja Vd. en condiciones peligrosas?	5	4	3	2	1	8

45. ¿En su trabajo tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de aparato automático? *Siempre trabajo al ritmo de una máquina.....5 ☐ *Muchas veces trabajo al ritmo de una máquina.....4 ☐ *Algunas veces trabajo al ritmo de una máquina.....3 ☐ *Pocas veces trabajo al ritmo de una máquina.....2 ☐ *Nunca trabajo al ritmo de una máquina.....1 ☐	46. ¿Considera que el trabajo que realiza es el correcto de acuerdo con la formación que tiene? *Es el correcto.....☐.1 *Es más bajo que mi formación.....☐.2 *Realmente sería necesaria más formación.....☐.3 *Necesitaría una formación distinta a la que tengo.....☐.4 *NS/NR.....☐ 8
47. ¿Considera que el grado de responsabilidad que se le asigna es el correcto de acuerdo al trabajo que realiza? *Es el correcto.....☐.1 *Es más baja la responsabilidad..... 3 ☐ *Es más alta la responsabilidad.....☐.2 *NS/NR.....☐ 8	
48. ¿Trabaja en grupo, aunque sea sólo a veces? *Sí.....☐ 1 *No.....☐ 2	
49. (solo para trabajadores asalariados)_ Ud. considera que las relaciones con sus jefes o superiores son (MT): *Muy satisfactorias☐ 4 *Nada satisfactorias.....☐ 1 *Satisfactorias.....☐ 3 ☐ *NS/NR..... 8 *Poco satisfactorias.....☐ 2	

<u>(SOLO PARA TRABAJADORES ASALARIADOS)</u>						
50. ¿En qué medida considera usted que se producen en su trabajo las siguientes situaciones? (MT)	Siem pre	Frecue nte mente	Algu nas vece s	Casi nun ca	Nun ca	NS/NR
A. Sus jefes valoran sus sugerencias sobre su trabajo	5	4	3	2	1	8
B. Usted Puede dar sus opiniones sobre lo que respecta a su trabajo	5	4	3	2	1	8

51.1 ¿Cómo se siente usted con su trabajo en general, en una escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho?							
1	2	3	4	5			
51.2 Si ha contestado 1, 2, 3 ¿Cuáles son las dos razones principales por las que está insatisfecho con su trabajo? → Pase P52 A. _____ B. _____							
51.3 Si ha contestado 4 o 5 por favor ¿Cuáles son las dos razones principales por las que está satisfecho con su trabajo? → Pase P52 A. _____ B. _____							
52. Usted considera que las relaciones con sus compañeros son (MT) : *Muy satisfactorias.....☐ 4 *Satisfactorias.....☐ 3 *Poco satisfactorias.....☐ 2 *Nada satisfactorias.....☐ 1 * NS/NR.....☐ 8 * NA, (trabaja solo).....☐ 9							
53. ¿Podría decirme con qué frecuencia ocurren en su trabajo principal las siguientes situaciones? (MT)		Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	NS
A. La jornada laboral se me hace aburrida y monótona		5	4	3	2	1	8
B Vuelvo a casa muy cansado del trabajo		5	4	3	2	1	8
54. Cuánto tiempo tarda por término medio en llegar desde su casa a su puesto de trabajo? *Menos de un cuarto de hora..... ☐ 1 *Entre 16 y 30 minutos..... ☐ 2 *Entre 31 y 45 minutos..... ☐ 3 *Entre 46 minutos y 1 hora..... ☐ 4 *Entre 1 hora y 1 hora y media..... ☐ 5				55. En su opinión, ¿cuál fue su mayor dificultad para conseguir empleo? *A la gente no le gusta contratar pcd..... ☐ 1 *Hay mucha competencia para conseguir trabajo..... ☐ 2 *El trabajo que realizo no es muy apetecido..... ☐ 3 *Otra..... ☐ 4			

*Más de 1 hora y media.....☐ 6 *Trabaja en casa.....☐ 7	¿Cuál? _____																																				
56. Para usted ¿cuál es el principal significado de su trabajo?																																					
*Una forma de ganarse la vida.....☐ 1 *Un espacio para distraerse.....☐ 2 *Un espacio donde hace amigos.....☐ 3	*Un espacio donde aprendo más.....☐ 4 *Una forma de mejorar mi calidad de vida.....☐ 5 *Otra.....☐ 6																																				
¿Cuál? _____																																					
57. En una escala de 1 a 5, siendo 5 la mayor afectación, ¿qué tanto considera usted que su discapacidad lo afecta para conseguir un trabajo o empleo?																																					
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">1</td> <td style="width: 15%;">2</td> <td style="width: 15%;">3</td> <td style="width: 15%;">4</td> <td style="width: 15%;">5</td> </tr> </table>		1	2	3	4	5																															
1	2	3	4	5																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%; text-align: left; padding: 5px;">58. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones siguientes que se refieren a su trabajo principal? (MT)</th> <th style="width: 10%; text-align: center; padding: 5px;">Muy de acuerdo</th> <th style="width: 10%; text-align: center; padding: 5px;">Algo de acuerdo</th> <th style="width: 10%; text-align: center; padding: 5px;">Algo en desacuerdo</th> <th style="width: 10%; text-align: center; padding: 5px;">Muy desacuerdo</th> <th style="width: 10%; text-align: center; padding: 5px;">N/C</th> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">A. Con mi trabajo me siento realizado como persona</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">B. Con mi trabajo tengo independencia económica</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">C. Estoy orgulloso del trabajo que hago</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D. Con mi trabajo soy valorado</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">E. Con mi trabajo me siento útil a la sociedad</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </table>		58. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones siguientes que se refieren a su trabajo principal? (MT)	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy desacuerdo	N/C	A. Con mi trabajo me siento realizado como persona	4	3	2	1	8	B. Con mi trabajo tengo independencia económica	4	3	2	1	8	C. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	3	2	1	8	D. Con mi trabajo soy valorado	4	3	2	1	8	E. Con mi trabajo me siento útil a la sociedad	4	3	2	1	8
58. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones siguientes que se refieren a su trabajo principal? (MT)	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy desacuerdo	N/C																																
A. Con mi trabajo me siento realizado como persona	4	3	2	1	8																																
B. Con mi trabajo tengo independencia económica	4	3	2	1	8																																
C. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	3	2	1	8																																
D. Con mi trabajo soy valorado	4	3	2	1	8																																
E. Con mi trabajo me siento útil a la sociedad	4	3	2	1	8																																
59 ¿Requiere apoyo de alguna persona para desarrollar su actividad laboral? (MT) *Nunca.....☐ 1 →PaseP62 *Casi nunca.....☐ 2 *Algunas veces.....☐ 3 *Frecuentemente.....☐ 4 *Siempre.....☐ 5 *NS/NR.....☐ 8	60. ¿Cuál es el principal apoyo que requiere para desempeñar su trabajo? *Desplazamiento.....☐ 1 *Actividades como bañarse, vestirse, comer..☐ 2 *Comunicarse.....☐ 3 *Desarrollar la tarea asignada en el espacio laboral.....☐ 4 *Motivación para continuar el trabajo.....☐ 5 *NA.....☐ 9																																				
61. ¿Qué relación o parentesco tiene con la persona que le ayuda a realizar su trabajo? *Madre /Padre.....☐ 1 *Hermanos-as.....☐ 2 *Esposo (a)☐ 3 *Cuidador –a.....☐ 4 *Compañeros de trabajo.....☐ 5	62. ¿Quién tomó la decisión de que trabajara actualmente? *Usted misma/o.....☐ 1 *Su compañera/o.....☐ 2 *En pareja.....☐ 3 *Sus hijos.....☐ 4 *Compartió la decisión con otro familiar.....☐ 5																																				

*Amigos, vecinos. ☐ 6	*Compartió la decisión con otra persona que no es familiar ☐ 6
*NA..... ☐ 8	*NS/NR..... ☐ 8

ANEXO No. 2. CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN CALI (ECV-2013)

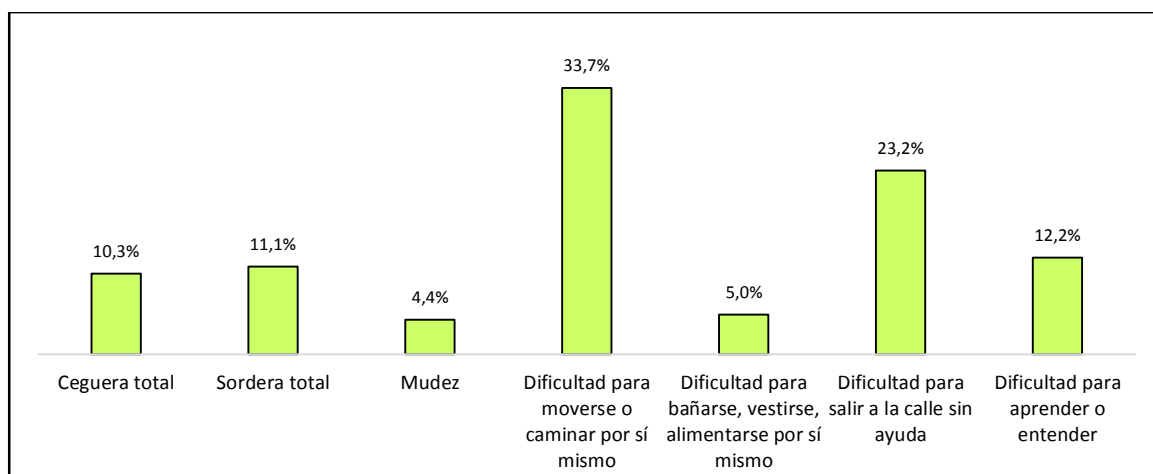
2.1. Cali y la población con discapacidad (ECV-2013)

En el presente apartado se caracteriza la participación laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Cali. Para ello, se utiliza la base de datos de la “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida” (EECV) realizada para el Municipio de Santiago de Cali y el

Ministerio de Trabajo entre Noviembre 2012 – Enero 2013. La aplicación de la encuesta hizo énfasis en la formalización y calidad del empleo, en las veintidós (22) comunas y zona rural, teniendo en cuenta los grupos étnicos de la ciudad.²³ La población total encuestada correspondió a 8.600 hogares para un total de 30.458 personas encuestadas. Para la caracterización de la participación laboral de las personas con discapacidad, se seleccionaron las categorías de sexo, edad, origen étnico, estado civil y educación, así mismo se realizó una comparación de personas con y sin discapacidad.

En la Población de Cali encuestada que manifestó tener una condición de discapacidad, prevalece la deficiencia motora con un 33,7% y la dificultad para salir a la calle sin ayuda es del 23,2%. Seguidamente, se ubica la dificultad para aprender o entender que pueden ser equiparables a las deficiencias del sistema nervioso central con un 12,2%, la sordera con un 11,1% y la ceguera con el 10,3%. Por último, se ubica la dificultad para bañarse, vestirse o alimentarse por sí mismo con el 5% y la mudez con el 4,4%.

Gráfica No. 1 Tipo de deficiencia de la población con discapacidad en Cali



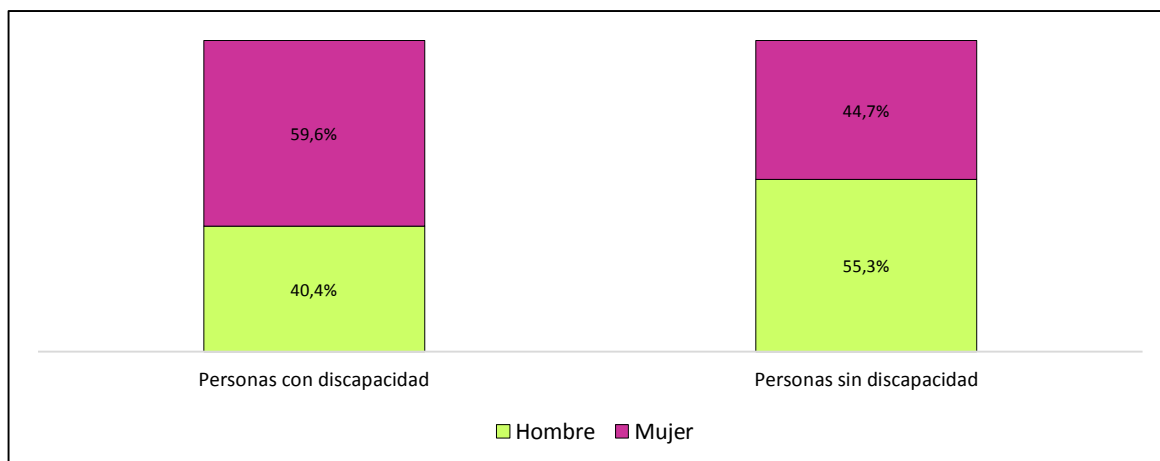
Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Al comparar la población con y sin discapacidad se observa que en la población con discapacidad hay una mayor proporción de mujeres (59,6%) respecto a los hombres (40,4%), a diferencia de las personas sin discapacidad, donde la proporción de mujeres disminuye (44,7%) y la de los hombres aumenta (55,3%).

Al comparar la población con y sin discapacidad se observa que en la población con discapacidad hay una mayor proporción de mujeres (59,6%) respecto a los hombres (40,4%), a diferencia de las personas sin discapacidad, donde la proporción de mujeres disminuye (44,7%) y la de los hombres aumenta (55,3%).

²³ Ficha resumen de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida para el Municipio de Santiago de Cali. Noviembre 2012-Enero 2013

Gráfica No. 2 Sexo de la población con y sin discapacidad en Cali

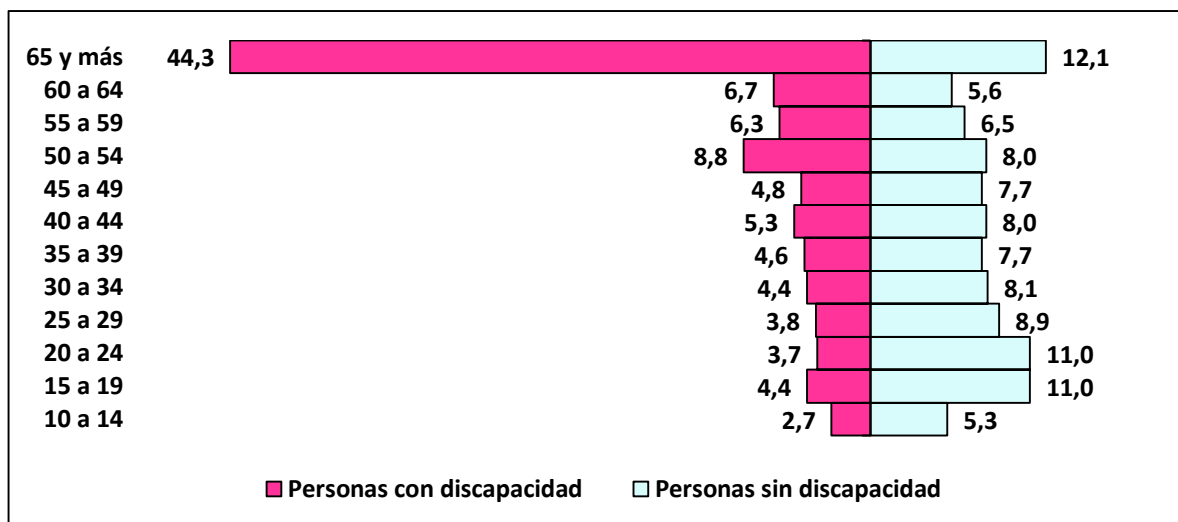


Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Al comparar los grupos poblacionales con respecto a la edad se evidencia que hay mayor predominio de población sin discapacidad en los primeros entre los 10 y 19 años con una diferencia del 15,3% con respecto al 7,1% de la población con discapacidad. La diferencia vuelve a hacerse notoria entre los rangos a partir de los 60 años y más en donde la población con discapacidad alcanza un 51% en comparación con 17,7% de la población sin discapacidad. Esto muestra la correlación que existe entre la discapacidad y el proceso de envejecimiento en los que las enfermedades crónicas pueden desencadenar discapacidades. Entre tanto las edades donde se encuentra mayor similitud están entre los 50 a 59 años.

En general, los porcentajes de la población con discapacidad son menores en los rangos descritos, aunque, no por una diferencia representativa, este comportamiento se da hasta los 50 años donde el aumento de la discapacidad en la población caleña se incrementa. Lo anterior, puede llevar a plantear interrogantes relacionados con las condiciones de la prestación de servicios de salud que pueden estar agravando las preexistencias de enfermedades en la población, situación que puede derivar en discapacidad. Otra pregunta que aparece y se relaciona con las secuelas que deja la violencia de los años 80 y 90 y que puede situar en ese rango de edad a aquellas personas que adquirieron la discapacidad en ese momento.

Gráfica No. 3 Edad de las personas con y sin discapacidad en Cali



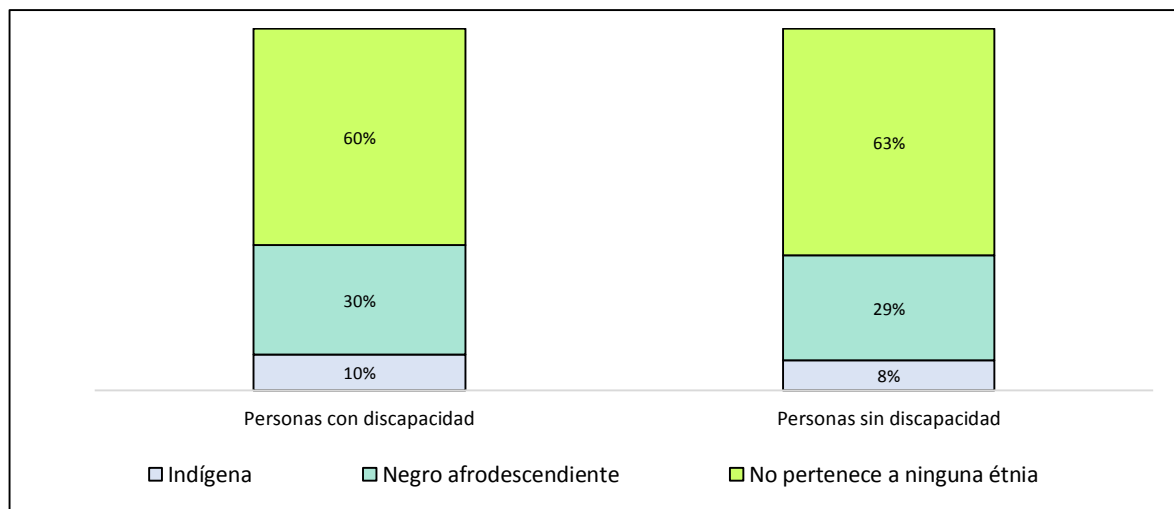
Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Con relación al reconocimiento de grupos étnicos raciales, la población con discapacidad de Cali que no presenta ningún reconocimiento es del 60%, seguido de aquellos que se reconocen como negro, mulato, raizal, palenquero o afrocolombiano con el 30% y por último la población que se reconoce como indígena con el 10%.

En la población sin discapacidad de Cali, la proporción en las categorías de reconocimiento étnico son similares a la población con discapacidad, y no presenta diferencias importantes. Aquellos que no presenta ningún reconocimiento representan una proporción del 63% seguido de aquellos que se reconocen como negro, mulato, raizal, palenquero o afrocolombiano con el 29% y por último la población que se reconoce como indígena con el 8%.

La categoría de “ninguna de las anteriores” goza de interés en tanto, se presume que el mayor número de población con discapacidad se ubica al interior de la categoría mestizo, categoría que no es considerada como una raza, ni una etnia lo que permite afirmar que el mayor número de personas con discapacidad no tiene una pertenencia étnico racial.

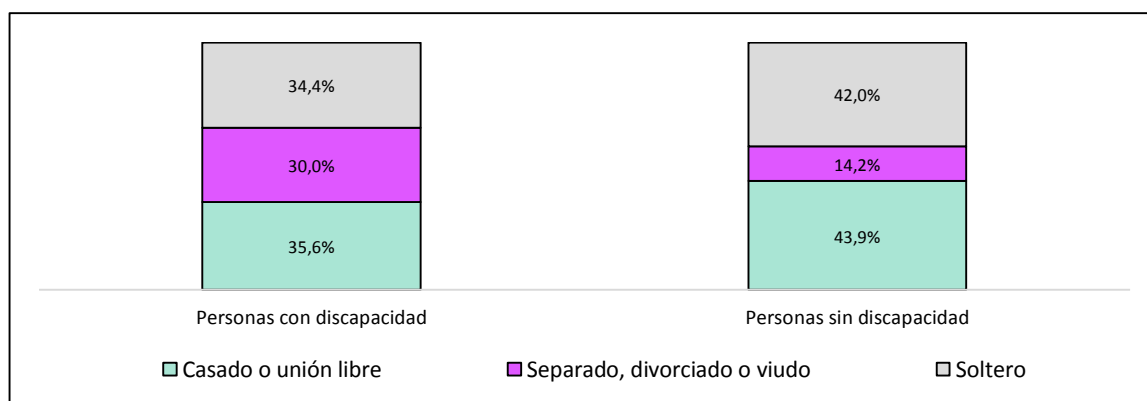
Gráfica No. 4 Reconocimiento étnico racial de la población con y sin discapacidad en Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

En la Gráfica No. 5 se observa el estado civil de la población con y sin discapacidad de Cali. En la población con discapacidad, los que están casados o en unión libre presenta la mayor proporción con el 35,6%, seguido de aquellos que están solteros con el 34,4% y por último los separados, divorciados o viudos, con el 30%. En la población sin discapacidad, dichas distribuciones son diferentes en el sentido del tamaño porcentual, la población casada o en unión libre es del 43,9%, seguida de los solteros con el 42% y por último los separados, divorciados o viudos con el 14,2%.

Gráfica No. 5 Estado civil de la población con y sin discapacidad en Cali



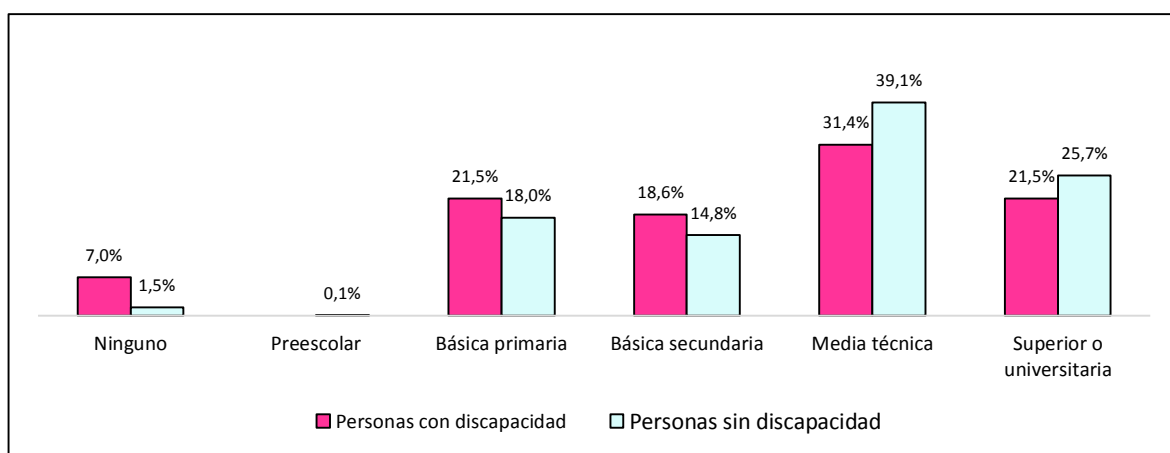
Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

De la población encuestada sin discapacidad el 39,1% ha terminado su bachillerato, en comparación con el 31,4% de la población reportada con discapacidad, una situación similar ocurre para la educación superior con un 21,5% y un 25,7% respectivamente. Sin embargo, en la educación primaria y secundaria sucede la situación contraria, en tanto, es la población con discapacidad es la que presenta un porcentaje de mayor acceso.

Llama la atención que el 7% de la población con discapacidad no ha tenido acceso a la educación en comparación con el 1,5 % de la población sin discapacidad que tampoco ha estado vinculada a ningún proceso formativo, pudiendo mostrar la desventaja educativa que vive esta población, puede deberse también a que los sistemas educativos regulares no están preparados para responder a los tipos de deficiencia de mayor complejidad.

En general los datos muestran que las personas con discapacidad han tenido menos oportunidades de acceso a la educación en cada uno de sus niveles, sin embargo, a nivel de la educación primaria y secundaria hay un leve aumento relacionado con el acceso educativo de la población sin discapacidad, esto puede obedecer a las políticas de inclusión educativa desarrolladas por el Estado desde el Ministerio de Educación Nacional. El paso del bachillerato al nivel superior o universitario muestra una diferencia decreciente importante, lo que puede deberse a dos situaciones en particular: la primera, la necesidad de la persona con discapacidad de ser partícipe e ingresar al mercado laboral para solventar la sobrevivencia propia y familiar, y la segunda, por las escasas acciones estatales en lo que concierne a la educación superior inclusiva, unido a esto, las posibilidades que ofrecen las universidades públicas, pues, poco tienen en cuenta las características educativas de esta población así mismo, los sobrecostos de la educación privada no pueden ser cubiertos por dicha población dada la estrecha relación entre discapacidad y pobreza.

Gráfica No. 6 Nivel educativo de la población con y sin discapacidad en Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

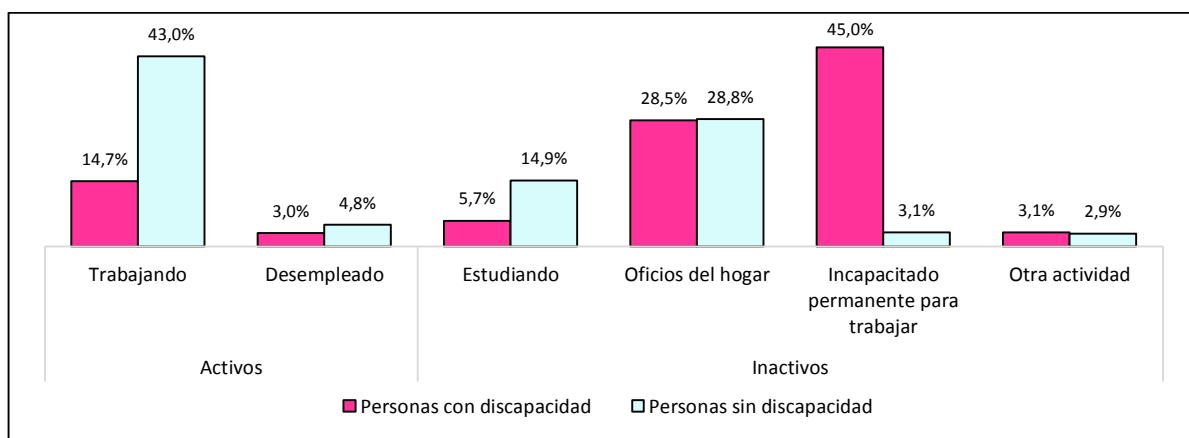
Participación en el mercado de trabajo en Cali²⁴

La población con discapacidad activa en el mercado de trabajo en Cali corresponde al 17,8% de la población total con discapacidad en comparación con el 50,3% de la población sin discapacidad. Esto deja entrever una diferencia notoria, que si bien puede ser consecuencia de la incapacidad permanente para trabajar que la población con discapacidad alcanza el 45,9%, también se puede plantear que esta diferencia se puede derivar de las prácticas de exclusión que vive la población con discapacidad al momento de acceder al trabajo.

Por otra parte, es importante hacer énfasis en las diferencias de la población económicamente inactiva, en donde el porcentaje de población con discapacidad que se encuentra estudiando tiene el 9,2% de diferencia frente a la población sin discapacidad, lo que nos puede estar indicando que también existe una menor participación de las personas con discapacidad en el sistema educativo.

La población con discapacidad que se encuentra trabajando corresponde al 0.7% del total de la población en edad de trabajar en Cali. Sobre este porcentaje se realizará la descripción de su participación en el mercado de trabajo.

Gráfica No.7 Población económicamente activa con y sin discapacidad en Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Para comprender la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali, es necesario realizar el abordaje de variables como posición ocupacional, estructura ocupacional y algunas condiciones de empleo como el acceso a seguridad social.

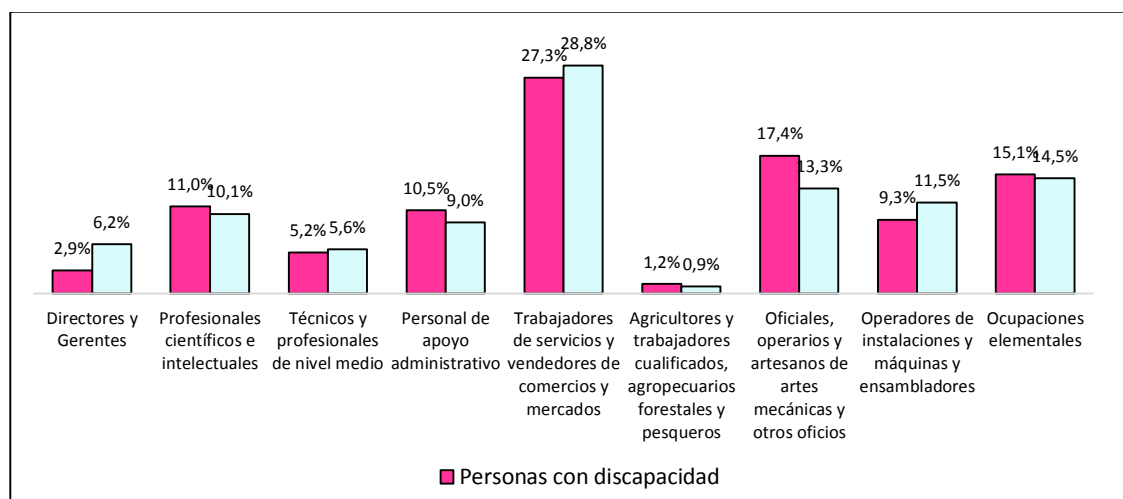
Por su parte la estructura ocupacional, es “la distribución de la fuerza de trabajo por todo el abanico de tipos de trabajo existentes en la sociedad” (Watson, 2011, p.68).

²⁴ A la base de datos de la encuesta de “Empleo y Calidad de Vida” se le realizó un filtro a partir de personas con 12 años que corresponden a la población en edad de trabajar.

Para la población con discapacidad su mayor participación en la estructura ocupacional se encuentra en trabajadores de servicios, vendedores de comercios y mercados con un 27,3%, seguida de ocupaciones de operarios, artesanos de artes mecánicas y ocupaciones elementales con un 17,4% y 15% respectivamente. Al realizar la comparación con la población sin discapacidad se evidencia menor participación de la población con discapacidad en ocupaciones de dirección y gerencia, sin embargo, la participación de la población con discapacidad en ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales y personal de apoyo administrativo es mayor aunque no en gran porcentaje al de la población sin discapacidad.

Con mayor porcentaje de diferencia la población con discapacidad participa más en ocupaciones de oficiales, operarios, artesanos y ocupaciones elementales en comparación con la población sin discapacidad (ver Gráfica No. 8)

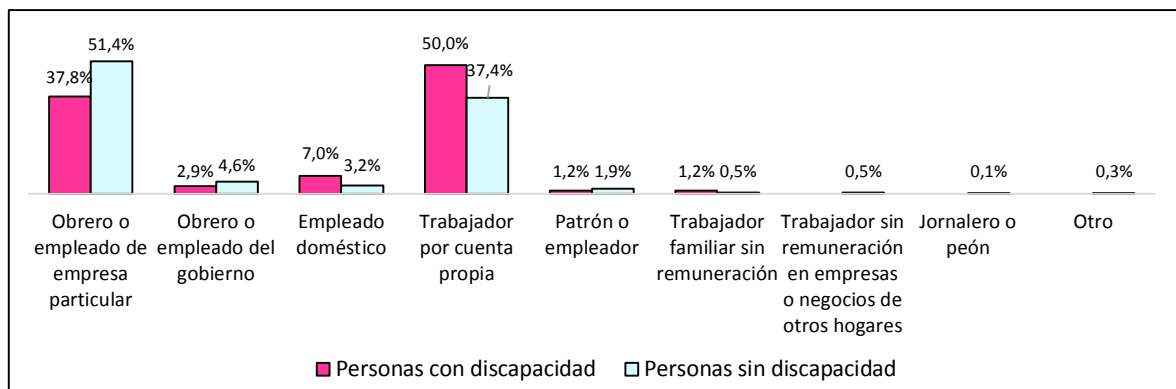
Gráfica No. 8 Estructura ocupacional de la población trabajadora con y sin discapacidad en Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

La posición ocupacional es la posición que adquiere la persona en el ejercicio de su trabajo. Al comparar la posición ocupacional entre las personas con discapacidad y sin discapacidad se evidencia que existe una mayor participación de las personas con discapacidad en ocupaciones como empleados domésticos (7%), trabajador por cuenta propia (50%) y trabajador familiar sin remuneración (1,2%) esto denota una concentración en ocupaciones que se caracterizan por tener conexión con empleos desprotegidos y precarizados (ver Gráfica No. 9).

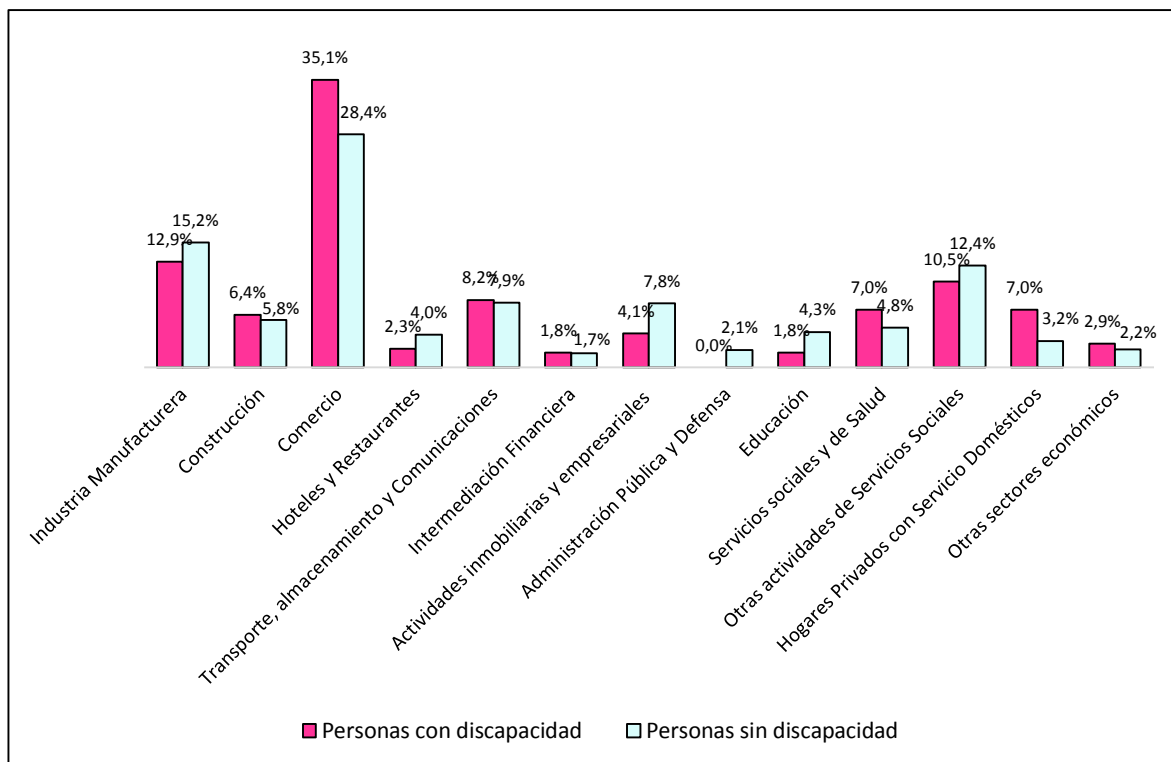
Gráfica No. 9 Posición ocupacional de la población trabajadora con y sin discapacidad de Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Al indagar por el sector de producción en el que se desarrollan las ocupaciones, no se encuentran diferencias significativas entre las dos poblaciones. Para los dos grupos poblacionales el sector que más predomina es el del comercio con mayor porcentaje en la población con discapacidad (35%), esto guarda relación con la estructura ocupacional en donde hay predominio del grupo de trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados. La participación en el sector económico de la industria manufacturera corresponde al 12,9% para la población con discapacidad y 15,2% para la población sin discapacidad. Sin embargo, llama la atención, que hay mayor participación en el sector de los hogares privados con servicios domésticos (7%), y servicios sociales y de salud (7%) para la población con discapacidad (ver Gráfica No. 10)

Gráfica No. 10 Sector económico al que pertenece la actividad económica que realiza la población con y sin discapacidad de Cali

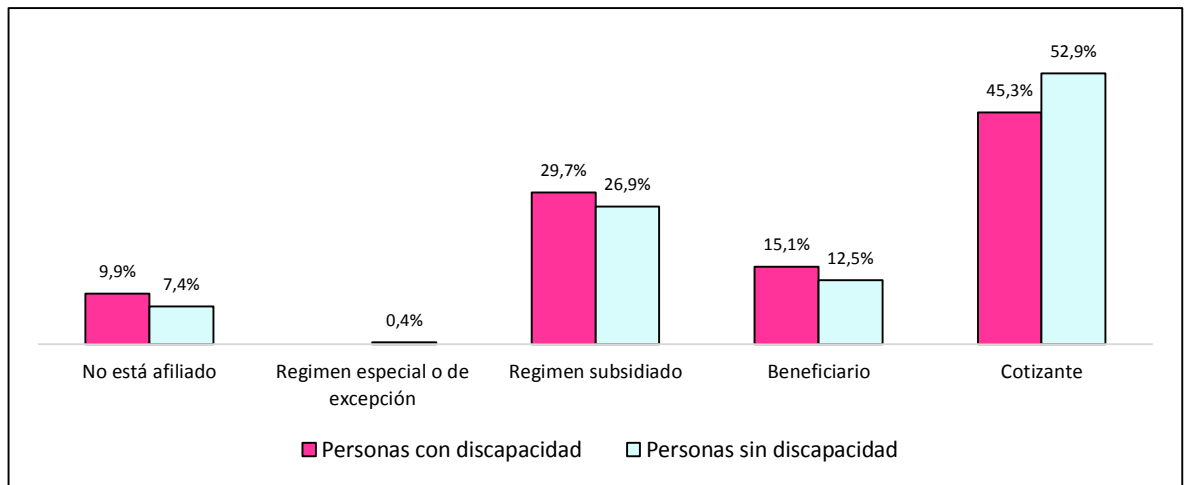


Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

Una de las variables que da cuenta de las condiciones de empleo es el acceso a la seguridad social. Aproximadamente el 50% de la población trabajadora tanto con y sin discapacidad está cotizando al sistema general de seguridad social en salud, con menor porcentaje de la población con discapacidad con un 45,3%. El resto de la población se encuentra asegurado al sistema de salud pero no por medio del trabajo, lo cual guarda relación con los datos obtenidos en la posición ocupacional, en donde se manifiesta la relación entre el tipo de ocupaciones y los empleos desprotegidos y precarizados.

Al comparar como acontece la afiliación al sistema de salud entre los dos grupos poblacionales no se encuentran muchas diferencias, si es más notorio que la población con discapacidad cuenta con mayor cantidad de asegurados con un 44,8% por el régimen subsidiado y como beneficiarios. De igual manera el porcentaje de población no afiliada es mayor para la población con discapacidad con un 9,9%. (Ver Gráfica No. 11).

Gráfica No. 11 Afiliación al sistema de salud de la población con y sin discapacidad en Cali



Fuente: “Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Ministerio de Trabajo”, 2013

ANEXO No. 3. METODOLOGIA DEL ÍNDICE DE CONDICIONES DE TRABAJO

ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

MAYO-2000

Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales España

Este índice se construye asignando un punto a cada una de las siguientes variables respondidas por los trabajadores ocupados:

1. Ocupados que responden que nunca trabajan al ritmo de una máquina, se les otorga un punto.
2. Ocupados que contestan trabajar en grupo, se les otorga un punto.
3. Ocupados que declaran no realizar trabajos nocturnos, se les otorga un punto.
4. Ocupados que responden no trabajar por turnos, se les otorga un punto.
5. Ocupados que manifiestan tardar menos de 45 minutos en el desplazamiento casa-trabajo, se les otorga un punto.
6. Ocupados que contestan que no se aburren haciendo su trabajo, se les otorga un punto.
7. Ocupados que declaran que no vuelven a casa demasiado cansados, se les otorga un punto.
8. Ocupados que responden que no tienen que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo, se les otorga un punto.
9. Ocupados que manifiestan que el trabajo que realizan no es estresante, se les otorga un punto.
10. Ocupados que contestan que no trabajan en condiciones peligrosas, se les otorga un punto.

El índice así elaborado puede variar entre 0 y 10 puntos distribuyéndose de este modo:

Puntos	Niveles
0	Muy malas condiciones de trabajo
1	-
2	-
3	-
4	-
5	-
6	-
7	-
8	-
9	-
10	Muy buenas condiciones de trabajo

Preguntas del índice:

P1.- ¿En su trabajo tiene que seguir el ritmo que le marca una máquina, computador o algún tipo de aparato automático?

P2.- ¿Trabaja en grupo, aunque sea sólo a veces?

1. Sí ☐
2. No ☐

P3.- ¿Realiza Vd. Un trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las cuatro últimas semanas?

5. Siempre trabajo al ritmo de una máquina	
4. Muchas veces trabajo al ritmo de una máquina	
3. Algunas veces trabajo al ritmo de una máquina	
2. Pocas veces trabajo al ritmo de una máquina	
1. Nunca trabajo al ritmo de una máquina	

P4.- ¿Trabaja Vd. por turnos?

1. Sí ☐
2. No ☐

1. Siempre trabajo por la noche	
2. A veces trabajo por la noche	
3. Nunca trabajo por la noche	

P5.- ¿Trabaja en casa?

1. Sí ☐
2. No ☐

P6.- ¿Cuánto tiempo tarda por término medio en llegar desde su casa a su puesto de trabajo?

1. Menos de un cuarto de hora	
2. Entre 16 y 30 minutos	
3. Entre 31 y 45 minutos	
4. Entre 46 minutos y 1 hora	
5. Entre 1 hora y 1 hora y media	
6. Más de 1 hora y media	

¿Podría decirme con qué frecuencia ocurren en su trabajo principal las siguientes situaciones?	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	NS
6) La jornada laboral se me hace aburrida y monótona	5	4	3	2	1	8
7) Vuelvo a casa muy cansado del trabajo	5	4	3	2	1	8

Ahora quisiera hacerle algunas preguntas sobre sus condiciones de trabajo. Por favor, podría decirme con qué frecuencia le ocurre a Vd. en su trabajo actual cada uno de los aspectos que le menciono?

Ahora quisiera hacerle algunas preguntas sobre sus condiciones de	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	NS
---	---------	----------------	---------------	------------	-------	----

trabajo. Por favor, podría decirme con qué frecuencia le ocurre a Vd. en su trabajo actual cada uno de los aspectos que le menciono?						
8) Tiene que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo?	5	4	3	2	1	8
9) Considera que su trabajo es estresante?	5	4	3	2	1	8
10) Trabaja Vd. en condiciones peligrosas?	5	4	3	2	1	8