Condiciones laborales de Personas con Discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos.

Presentado para optar el título de Profesional en Salud Ocupacional

Ana Mileth Tobar Arrieta
Eiver Jiménez Chicangana

Luz América Martínez
Diseñadora industrial-Magister en ergonomía
Asesora

Instituciòn Universitaria Antonio José Camacho
Facultad de Educacion a Distancia y Virtual
Programa de Salud Ocupacional
Cali, Valle Del Cauca
2022

NOTA DE ACEPTACION

Firma del Presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Tabla de contenido

Resumen 4
Abstract 4
Introducción 5
1. Descripción del problema 7
1.1. Pregunta problema 8
2. Objetivo 8
2.1. Objetivo general 8
2.2. Objetivos específicos 8
3. Justificación ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4. Metodología 10
4.1. Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos 10
4.2. Estrategias de búsqueda 11
4.3. Organización de la información 11
4.4. Materiales y métodos de análisis a emplear 12
5. Análisis generales del material considerado 12
6. Condiciones económicas 15
7. Condiciones ergonómicas 16
7.1. Evaluación de condiciones puntuales 17
7.2. Elaboración de sistema de análisis 20
8. Condiciones ambientales 22
8.1. Escritos relacionados con empresas del sector privado. 22
8.2. Escritos relacionados con entidades gubernamentales 25
8.3. Estudios por fuera de empresas o entidades específicas 27
9. Conclusiones 36
10. Referencias 38
11. Referencias bibliográficas ……..2

Resumen

La discapacidad se refiere a ciertas limitaciones que están presentes en la interacción entre una persona con su entorno, a pesar de la existencia de estas limitaciones, es posible para las personas con discapacidad tener acceso a diferentes servicios y a trabajar (Banco Mundial, 2021). Este trabajo tiene como objetivo general Caracterizar las condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos a nivel mundial.

En esta monografía entonces, se realiza una revisión de literatura y se clasifican 53 textos entre artículos y tesis, encontrados con el propósito de tener mayor claridad acerca de lo que se ha realizado en este campo; en dicho proceso, se encontró que los temas más investigados son los relacionados con las condiciones ambientales del trabajo como el clima laboral, la percepción de bienestar en el trabajo, las relaciones con compañeros, entre otros. También, se tienen otras condiciones que son importantes, pero no tan estudiadas a fondo como las condiciones económicas y las ergonómicas. Otro hallazgo importante, es que, si bien no se menciona la calidad de vida en el trabajo, puede ser un concepto importante para tener en cuenta en trabajos futuros.

Abstract

Disability refers to certain limitations that are present in the interaction between a person and their environment, despite the existence of these limitations, it is possible for people with disabilities to have access to different services and to work (Banco Mundial, 2021). The general objective of this work is to characterize the working conditions of people with disabilities formally linked to the different economic sectors worldwide.

In this monograph, then, a literature review is carried out and the texts found are classified in order to have greater clarity about what has been done in this field; In this process, it was found that the most investigated topics are those related to the environmental conditions of work such as the work environment, the perception of well-being at work, relationships with colleagues, among others. Also, there are other conditions that are important, but not as thoroughly studied as the economic and ergonomic conditions. Another important finding is that, although quality of life at work is not mentioned, it may be an important concept to take into account in future work.

Introducción

La discapacidad, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es un término que incluye deficiencias y limitaciones para realizar actividades y participar en ellas, esta condición se hace evidente cuando hay una interacción negativa entre una persona y los factores ambientales y personales que la rodean, debido a la condición de salud que ésta sufre.

De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. Frente a su formación educativa, el 42% de las personas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. La exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad no solo representa un factor de discriminación éticamente inaceptable, sino que representa un costo importante para los países. De acuerdo con un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Las personas con discapacidades pueden ser de cuatro tipos: Discapacidad física, mental, sensorial y multidiscapacidad. Las discapacidades físicas se dan por existencia de anomalías en el aparato locomotor o las extremidades, también pueden deberse a deterioro de nervios o músculos de que a su vez dan como resultado parálisis de dichos miembros, lo que incluye paraplejias, tetraplejias, y a trastornos de coordinación. Las discapacidades mentales incluyen varias categorías como retraso mental, retraso madurativo, demencias, esquizofrenias, autismo, trastornos psicóticos y de la personalidad, etc. Las discapacidades sensoriales incluyen alteraciones en los sentidos como la vista y el oído y también se incluyen en este grupo las discapacidades del lenguaje. La multidiscapacidad es la combinación de dos o más de los tipos anteriores de discapacidad (Benavente Quiros & Torrico Peñaloza, 2017).

En algunos casos las personas que sufren de los trastornos o condiciones antes descritas, llegan a superar esos obstáculos y logran realizar labores que otras personas sin discapacidades pueden fácilmente realizar también. De acuerdo a lo anterior, es posible encontrarse a personas con discapacidad que son emprendedores, cultivadores, obreros, médicos y profesionales en diferentes ocupaciones y oficios.

Sin embargo, no existe información suficiente en el mundo para medir con exactitud el estado de las personas con discapacidad en el mercado laboral y en el ambiente de trabajo, por lo que se pueden encontrar varios reportes que dan una visión general del tema (ONU,

n.d.). También se ha encontrado que las personas con discapacidades no son consideradas como capaces de unirse a la fuerza de trabajo y cuando se incluyen en ella, se pueden encontrar diferentes situaciones como la limitación en el entendimiento de la discapacidad y la percepción de un costo agregado para las empresas, sin embargo, se han encontrado beneficios de incluir estas personas en la fuerza laboral de las empresas como por ejemplo una mejora para enfrentar soluciones a los retos de los negocios, y una mayor comprensión de las necesidades de los clientes (especialmente clientes con discapacidades), para desarrollar flexibilidad al interior de las empresas, y construir reputación que alcance un mercado objetivo (ONU, n.d.).

Actualmente, se busca que las empresas contraten más personas con discapacidad para que éstas puedan mejorar su calidad de vida y de alguna forma lograr ser independientes económicamente, no obstante, el hecho de contratarlas no garantiza que éstas tengan una condición de trabajo digna y que esa persona será aceptada e incluida en el ambiente laboral del cual hace parte en la que trabaja.

El objetivo de este trabajo es caracterizar las condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos a nivel mundial, donde se realiza una revisión de la literatura a partir del año 2016, con el fin de encontrar material académico relevante en cuanto a estas situaciones. Para este caso, se tomó una clasificación simple analizando, identificando y agrupando las condiciones de trabajo y a partir de estas se clasifican todos los artículos encontrados.

El documento se estructura de la siguiente manera: En el primer punto se presenta el problema y se plantea una pregunta de investigación, el segundo relaciona los objetivos del análisis de literatura, en el tercer punto, se indica la justificación de esta investigación y en el cuarto, se describirá la metodología utilizada para desarrollar este análisis. Entre los puntos 5 y 8 se presenta la literatura analizada y finalmente en el último punto las conclusiones.

1. Descripción del problema

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la definición de discapacidad incluye defectos, limitaciones en actividad y restricciones de participación, de esta manera, se incluyen igualmente todas las condiciones de salud negativas que tengan un impacto en los aspectos mencionados anteriormente (Egea García & Sarabia Sánchez, 2013; OMS, 1999).

Teniendo en cuenta esta definición, se debe considerar que algunas personas con discapacidad pueden poseer limitaciones para desarrollar ciertos trabajos y por tanto deben disponer de condiciones especiales para desarrollar actividades laborales.

El desempleo en las personas con discapacidades alcanza un 80% en algunos países, sin embargo esta población tiene una tasa mayor de retención de empleos y existe un número de personas con discapacidades que tienen sus propios negocios (Naciones Unidas, n.d.). Adicionalmente, se ha identificado un patrón de crecimiento en el número de personas que sufren algún tipo de discapacidad que no solo presentan dificultad en el área laboral, si no que tienen problemas en el área de la salud puesto que no hay conocimiento suficiente y se presentan barreras de acceso a este tipo de servicios (OMS, 2020).

1En este sentido, hay diferentes estudios acerca de la discapacidad y el acceso al trabajo como un derecho, pero hay pocas investigaciones que analicen acerca de las condiciones laborales en empresas para incluir a personas con discapacidad entre sus empleados.

Se està buscando normalizar la situacion de discapacidad que ha empezado a reconocerse en las últimas décadas, ya que, sigue siendo uno de los problemas más desconocidos del país, dada la carencia de registros sistemáticos que permitan realizar seguimiento histórico de las frecuencias de aparición de los factores de riesgo más comunes, así como de discapacidad.

En los países en desarrollo, las personas con discapacidades se ven excluidas de una gran parte de las actividades de la vida cotidiana y del mundo de trabajo. (OIT. 2020)

De acuerdo Los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Legislación Comparada, dice que en Colombia las “las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de oportunidades de empleo y realizar una profesión u oficio, competir en mercado laboral abierto en condiciones inclusivas y accesibles; sin embargo, de manera general, las personas con discapacidad siguen experimentando formas

comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral”

1.1. Pregunta problema

¿Cuáles son las condiciones laborales de Personas con Discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos?

2. Objetivo

2.1. Objetivo general

Caracterizar las condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos a nivel mundial.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad vinculadas en los diferentes sectores económicos a nivel mundial.
- Identificar las variables de las condiciones laborales de las personas con discapacidad a nivel mundial.
- Agrupar las condiciones laborales según las variables identificadas

3. Justificación

Se considera que el acceso al trabajo tiene efecto en la calidad de vida de las personas y también tiene incidencia en el progreso de la sociedad en el combate contra la pobreza, las personas con discapacidad también pueden verse beneficiadas por el trabajo y gracias a él pueden llegar a obtener independencia financiera y contribuir en la construcción de la economía. En años recientes, ha incrementado la existencia de regulaciones por parte de los gobiernos para garantizar que un número mínimo de personas con discapacidad sean contratadas, con el fin de incluir a esta población en el mercado laboral. (OMS, 2011).

A pesar de ello, la existencia de un contrato laboral o una labor que desempeñar no necesariamente significa tener una mejor calidad de vida, ya que dentro de los empleos también puede existir carencia de condiciones específicas tanto para llevar a cabo las funciones del cargo como para realizarse como persona.

Por lo tanto, es importante considerar y analizar la manera en que las personas con discapacidades se involucran en el mundo laboral y una forma de hacerlo es consultando la literatura académica y científica disponible sobre el tema.(OMS, 2011).

La relevancia de este trabajo se encuentra en la consolidación de información disponible en la literatura reciente, ya que no se ha identificado material que resuma los estudios realizados en la materia y por tanto es importante ofrecer un recuento y análisis sistemático de esta literatura como punto de partida no solo para futuras investigaciones si no para evidenciar los avances en el tema, los aspectos por mejorar, qué enfoque se ha analizado, cuáles son las limitaciones en la situación laboral de los empleados en condición de discapacidad.

Entonces, en este trabajo le daremos importancia a la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas sabiendo, que las personas con minusvalía tienen el mismo derecho al trabajo digno y a una buena calidad de vida, sin pensar tanto en las desventajas que puede tener.

4. Metodología

Es una investigación cualitativa con enfoque retrospectivo descriptivo donde se analizaron artículos de revistas indexadas en las bases de datos de Google Académico, Scielo, Dial net, REDIB, Redalyc.

Para el desarrollo de este trabajo, se realiza la búsqueda de artículos en las bases de datos mencionadas, se filtran artículos en los últimos cinco años y se priorizan también de acuerdo con los criterios de la búsqueda, debido a que existen diversos criterios sobre el tema. Una vez realizada la búsqueda y selección de artículos, se llevó a cabo una clasificación de estos de acuerdo a los aspectos de las condiciones de trabajo que se abordaron en cada uno y se utilizó una matriz para dicha clasificación. Luego de la clasificación, se analizaron detalladamente cada uno de los textos y se consignaron los análisis en la matriz realizada inicialmente. Con la matriz, se llevó a cabo el análisis general y se utilizó como punto de partida para la elaboración del presente documento.

A continuación, se presentan los demás parámetros que se tendrán en cuenta en la metodología:

4.1. Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos

Los documentos seleccionados deben estar relacionados directamente con el análisis de las condiciones de trabajo de personas con discapacidad. En cuanto al idioma de los artículos, se tomaron principalmente textos en español, sin embargo, también se incluyeron algunos en inglés. No se tendrá una delimitación geográfica, pero sí temporal para incluir solamente los artículos más recientes, de esta manera, sólo se consideraron artículos y material publicado desde el año 2016 en adelante.

Adicionalmente, no se incluyeron resultados relacionados con la inclusión y las oportunidades de trabajo para personas en situación de discapacidad que se encuentran sin empleo o de la situación laboral general, sino que se tuvieron en cuenta los artículos en los que se decidió analizar la situación actual de las personas con discapacidad que actualmente están empleadas.

4.2. Estrategias de búsqueda

Se establecieron los términos clave para la búsqueda: Condiciones de trabajo, personas con discapacidad, con base en estos términos, se realizaron búsquedas en diferentes bases de datos de revistas indexadas, como Google Académico, Scielo, Dialnet, REDIB, Redalyc y en bases de datos que no admitían búsqueda con operadores booleanos, se realizaron consultas independientes con cada una de las combinaciones de los términos definidos para la búsqueda y se organizaron los resultados por relevancia y restringiendo el año entre 2016 y 2021. En esta investigación, se tomaron los artículos y textos hasta la décima página según aplicara.

En bases de datos que admitieran ecuaciones de búsqueda con operadores booleanos, se definió la siguiente ecuación:

(("condiciones de trabajo" AND "personas con discapacidad")) OR (("condiciones de trabajo" AND "personas discapacitadas")) OR (("condiciones laborales" AND "personas con discapacidad")) OR (("condiciones laborales" AND "personas discapacitadas"))

4.3. Organización de la información

Para la clasificación inicial de los artículos se tomó como punto de partida el marco propuesto por Buelvas Martinez, Oviedo Trespalacios, & Luna Amaya Carmenza (2013), que clasifican las condiciones de trabajo en condiciones ergonómicas, condiciones económicas y condiciones ambientales.

Las condiciones ambientales están relacionadas con las relaciones laborales e interpersonales, así como otros factores del trabajo como la planeación en riesgos laborales, la carga de trabajo y la satisfacción en un cargo específico.

En cuanto a las condiciones ergonómicas, se basan en el puesto de trabajo en el que el trabajador desarrolla sus actividades laborales y están relacionada principalmente con la parte tangible del lugar de trabajo.

Finalmente, las condiciones económicas se asocian al salario y la remuneración que se recibe en el cargo que se desempeña. Este estudio seguirá la clasificación

antes presentada, para analizar los artículos encontrados acerca de las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad.

Después de clasificar los textos según las condiciones de trabajo analizadas, se agruparon los textos y se analizaron características comunes entre artículos de cada grupo para considerarlos juntos.

Para la organización de los artículos, se definió una tabla con información de cada uno de éstos y la tabla se encuentra en el anexo.

4.4. Materiales y métodos de análisis a emplear

Principalmente se utilizaron revistas indexadas en bases de datos académicas como: Scielo, Dialnet, REDIB, Redalyc y la base de datos como el buscador Google académico, para hacer la búsqueda de literatura, y se utilizaron las herramientas Microsoft office para clasificar y analizar el contenido considerado. Para la clasificación de los artículos y el análisis general de la información, se utilizó Microsoft Excel y para la elaboración del texto se utilizó Microsoft Word.

5. Análisis generales del material considerado

Como se mencionó anteriormente, se consideraron artículos relacionados con las condiciones de trabajo. La figura 1 muestra el número de artículos encontrados según las bases de datos consultadas y analizadas en el rango de años indicado.

Para el análisis se consideraron un total de 53 escritos, de los cuales, el mayor porcentaje corresponde a trabajos de tesis de pregrado o posgrado, y en menor proporción, se encontraron también artículos en diferentes bases de datos.

En la figura 2, se puede observar la cantidad de artículos por cada uno de las bases de datos consultadas, como la mayor cantidad de textos son trabajos de grado, se podría decir que este tema tiene relevancia en la academia y que salta a la industria, puesto que los trabajos tienen aplicación en empresas, sin embargo, la insuficiente información en revistas científicas, podría dar un indicio de que este tema no es tan explorado y que puede avanzarse más en cuanto a la investigación de las condiciones de trabajo de personas con discapacidad.

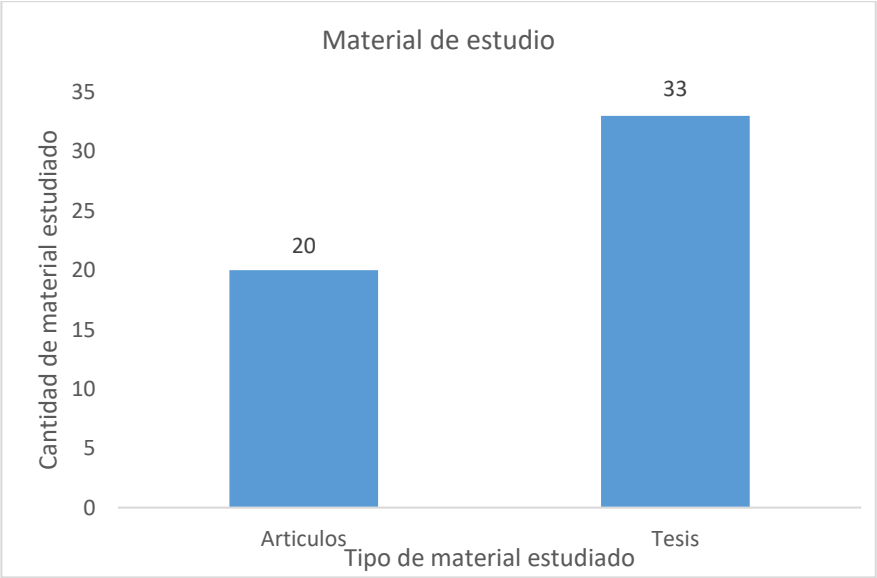

Figura 1. Escritos por tipo de material.

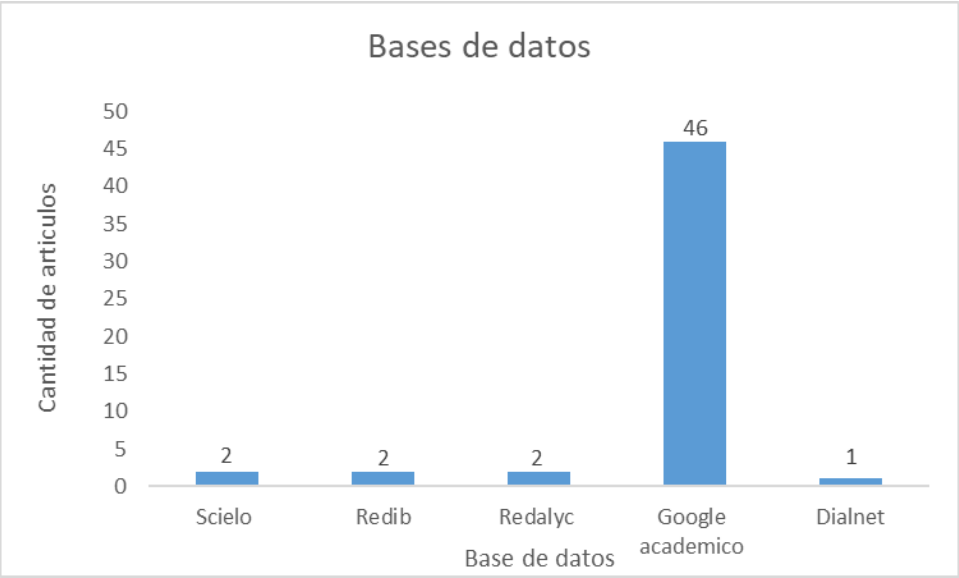

Figura 2. Artículos encontrados según bases de datos

Para el análisis de los artículos encontrados, se realizó inicialmente una búsqueda de las diferentes condiciones de trabajo y se encontró la clasificación de Buelvas Martinez et al. (2013), quien clasifica las estructuras en tres grupos: Condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones económicas.

En cuanto al tipo de condiciones de trabajo analizadas en cada texto, se encuentra que el mayor número de escritos están relacionados con las condiciones ambientales, que son aproximadamente un 72% de los textos analizados, mientras que las condiciones

económicas son menos analizadas con un 4%. En la Figura 3, se puede observar el número de artículos por cada uno de los tipos de condiciones analizadas, de las cuales se puede identificar que las condiciones económicas y ergonómicas con un 24 % pueden representar una oportunidad de investigación en el futuro.

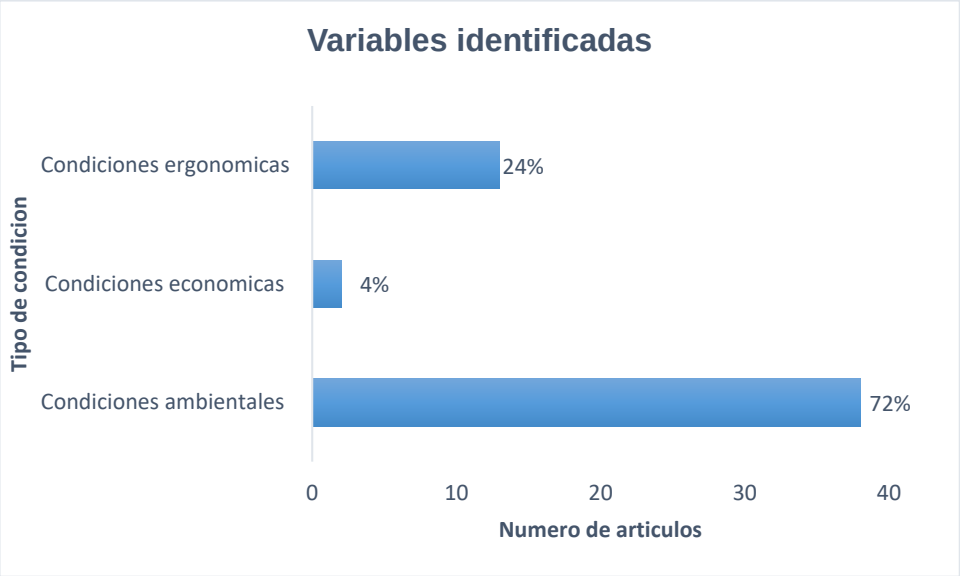

Figura 3. Proporción de artículos encontrados para cada tipo de condición analizada

En cuanto a la industria en la que se aplican los estudios, se puede inferir que la mayor parte de los estudios no especifican la industria, para estos casos, se hace un análisis a nivel general de una región o de un país y en otros casos se toman encuestas masivas realizadas por empresas o fundaciones para realizar los análisis. La Figura 4 presenta las diferentes industrias que de los trabajos considerados para este texto.

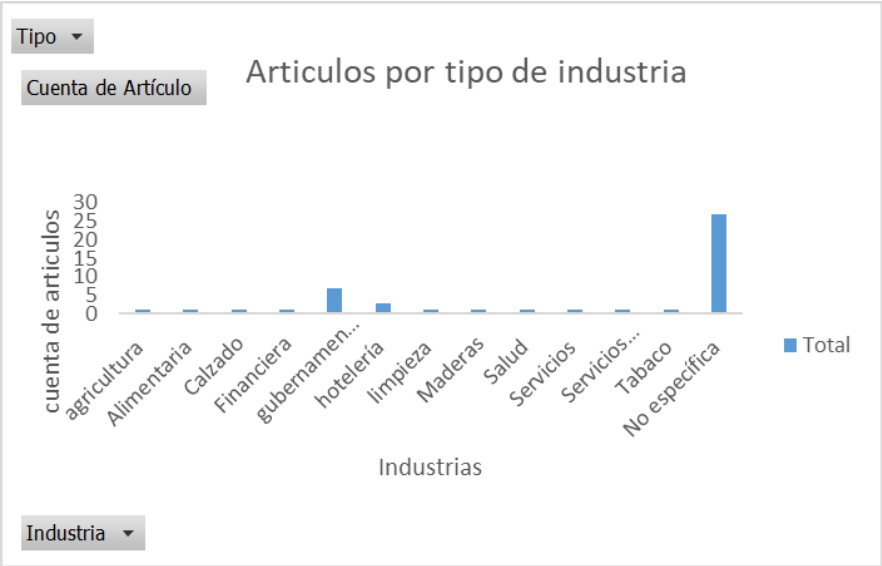

Figura 4. Artículos por Tipo Industria.

6. Condiciones Económicas

En cuanto a condiciones económicas, se han encontrado dos casos específicos, un artículo y una tesis de grado. En la sección de condiciones ambientales, que está relacionada con la percepción de los empleados, también hay algunos artículos que manejan el enfoque económico, no obstante, estos se enfocan más en la percepción de los salarios por parte de los empleados que en el análisis de los salarios como tal. En esta sección se analizan principalmente las inequidades salariales que puede haber entre personas con discapacidad y personas no tengan discapacidad, se tiene en cuenta la relación entre el salario percibido y el grado de educación al que llegan los trabajadores.

Como punto de partida, se toma el caso de los puestos de trabajo para personas no calificadas que presentan Márquez Scotti & Reyes Manzano (2015). Estos autores, comienzan con la enunciación de las diferentes leyes y prácticas en la inclusión de personas con discapacidad en los puestos disponibles en el mercado laboral incluyendo los beneficios para las empresas que ofrecen desde el gobierno. Los autores en este caso, comenzaron por analizar la situación general de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral y realizan conclusiones generales sobre las características de discapacidad para las personas de México.

En el artículo, se analiza mediante dos métodos (Uno Paramétrico y otro No Paramétrico) para estimar las brechas y diferencias que hay entre los trabajadores de cargos no calificados de México, con los resultados encontrados, se llegó a la conclusión de que las personas no discapacitadas ganan entre un 1.3 y 1.7 veces más

que las que tienen discapacidad y las razones para este resultado se explican en un 83% por la discriminación que hay en los lugares de trabajo, situación que refleja los estudios previos citados por los autores de este artículo. Además de estos resultados, se evidencia la necesidad de incrementar la medición de variables a nivel nacional para el empleo de las personas en situación de discapacidad (Márquez Scotti & Reyes Manzano, 2015).

El segundo texto analizado es el de Henly & Brucker (2020), que analizan el caso de empleados pertenecientes a labores calificadas y más específicamente a trabajadores que tienen títulos de universidad o que han recibido educación vocacional o profesional. En este caso, los autores comienzan por analizar la literatura disponible acerca de los diferentes indicadores de calidad en el trabajo que se pueden analizar; dentro de las cualidades económicas del trabajo incluyen la cantidad de salario, la disponibilidad de pensión o de opciones de retiro, los días pagos para incapacidad, vacaciones o por razones personales.

El estudio se llevó a cabo sobre la encuesta nacional de graduados de universidades de Estados Unidos, que es una encuesta representativa de los graduados de universidades que incluye más de 80 mil participantes anualmente, y también considera además de las variables económicas, las de calidad de trabajo, estado de discapacidad, y otros indicadores demográficos y laborales. Se encontró que, en materia económica, las personas con discapacidad tienen menores salarios y menor número de beneficios lo que demuestra que el hecho de tener educación no eliminar la brecha salarial y de condiciones de trabajo que existe entre personas con discapacidad respecto a las personas no discapacitadas, aunque los autores mencionan que este factor si logra disminuir esta diferencia (Henly & Brucker, 2020).

7. Condiciones ergonómicas

En el área de las condiciones ergonómicas se consideran el estado de las instalaciones físicas y el grado de adaptación de estas a las necesidades y capacidades físicas de las personas y para los casos de estudio, para las necesidades de los empleados que tienen condiciones ergonómicas diferentes.

En esta sección se encontraron 13 artículos y entre los que se consideraron, se tienen tres tipos de enfoque (ver Figura 1). En el primero, que es el que más textos tiene, se realizan análisis a instalaciones y a condiciones actuales de puestos de trabajo y de riesgos para personas con discapacidad. En el segundo grupo, se encuentran artículos

que buscan definir una herramienta o metodología para la empresa o caso que tratan y buscan facilitar el trabajo de medir o mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad dentro de la empresa. Un tercer tipo de enfoque es el que se encarga de la legislación en un país específico y analiza la evolución de la misma.

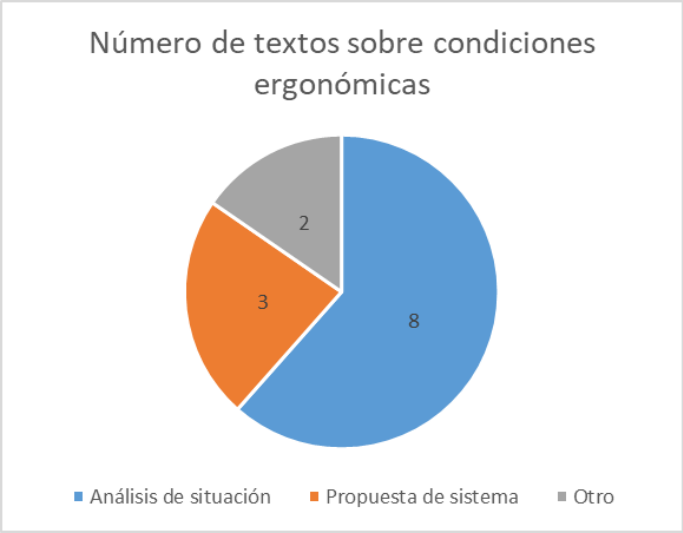

Figura 1. Clasificación textos condiciones ergonómicas.

7.1. Evaluación de condiciones puntuales

Se comienza esta sección con el caso de, Da Casa Pérez (2020), en donde se realizó el análisis de puestos de trabajo directamente con el fin de caracterizar los puestos actuales de trabajo en cuanto a las actividades y condiciones generales y también para la definición de riesgos específicos. La autora realizó una recopilación de información por medio de observación directa y entrevistas a los trabajadores de los puestos de trabajo escogidos.

Para este estudio realizado, se identifica después de la realización del análisis de estos puestos de trabajo, que las fichas explicativas generadas pueden brindar al trabajador confianza a la hora de desempeñar las funciones, además, se ha identificado que las personas con discapacidad sufren ciertas dificultades cuando intentan integrarse al mercado laboral y es necesario seguir adaptando las instalaciones a los requerimientos de estos empleados (da Casa Pérez, 2020).

En cuanto a la ergonomía, también se ha analizado la gestión de riesgos y de los factores de riesgo asociados a los trabajos que desempeñan las personas en situación de discapacidad. Este es el caso de Jara millo Méndez (2018), que realiza su estudio en una empresa estatal del área de la salud en Ecuador y se aplica el método de William Fine, que consiste en ciertas encuestas estructuradas que buscan medir el grado de peligrosidad asociadas a los puestos de trabajo y la probabilidad de que los riesgos se materialicen.

Por medio de la aplicación de este método junto con un cuestionario básico sobre las condiciones de trabajo, se encontraron que los peligros físicos son los que están más presentes, y esto se da por las condiciones de iluminación, la falta de ventilación, el riesgo mecánico también está presente por el estado de las instalaciones y a que se encuentran los lugares de trabajo en un segundo piso y no se han adecuado las instalaciones para su movilidad (Jaramillo Méndez, 2018).

Otro trabajo relacionado con las condiciones ergonómicas y enfocado igualmente en la identificación y prevención de riesgos laborales, es el caso de Fernández Cancho (2018), quien realiza una descripción de las condiciones de trabajo en materia de ergonomía y riesgos físicos para una empresa de limpieza en España. Este autor, da un procedimiento paso a paso para llevar a cabo las adaptaciones a los puestos de trabajo con el fin de que se ajusten a las necesidades de los empleados, por lo que el procedimiento va desde el análisis de los puestos de trabajo, hasta el seguimiento de los cambios ejecutados.

Los análisis aplicados a la empresa llevaron al autor a concluir que hay insuficiente información para todos los trabajadores en materia de prevención de riesgos y esto incluye también a los trabajadores con discapacidad, quienes necesitan no solamente la adaptación de los puestos de trabajo, sino también la adaptación de los métodos de enseñanza en cuanto a la prevención de riesgos laborales (Fernández Cancho, 2018).

Otro caso encontrado que evalúa puestos de trabajo es el de Pinargote Mendez & Sarango Chimbo (2019), estos autores consideran la situación de una empresa atunera ecuatoriana y buscan establecer los estados actuales de las personas que hacen parte de la empresa, y también del mismo modo se quiere evaluar la preparación de la empresa para incluir personas con discapacidad en su nómina.

En el análisis de los resultados obtenidos, los autores realizan una descripción de los empleados con condición de discapacidad de la empresa, se hace una descripción de las limitaciones y las características de las instalaciones y con esto se genera una propuesta de adaptación del entorno para estas personas, aunque también se realiza una recomendación para ubicar a las personas en puestos de trabajo considerando sus niveles y tipo de discapacidad (Pinargote Mendez & Sarango Chimbo, 2019).

En este grupo de análisis, se tiene en cuenta el diseño arquitectónico, tal es el caso del trabajo de Araujo Costa (2021) el cual revisa el diseño arquitectónico de las empresas por medio de un enfoque multidisciplinario que incluye los recursos humanos, el análisis de la calidad de vida en el trabajo y la arquitectura. En este caso, se analizan

las barreras arquitectónicas más relevantes para cada uno de los tipos de discapacidad.

En el trabajo de Araujo Costa (2021), se realizan encuestas a personas con discapacidad para evaluar las condiciones de trabajo en las que se encuentran y también para conocer acerca de su historia laboral y la historia laboral para conocer factores que han determinado algunos de los resultados que estas personas han obtenido. Se ha llegado a la conclusión de que el ambiente construido de trabajo ha jugado un papel importante en la decisión de dejar de trabajar por parte de las personas con discapacidad, de modo que es necesario analizar y adecuar los espacios físicos para esta población.

Un caso particular del análisis de las condiciones de trabajo es el presentado por Rosero Freire (2017), que realizó un análisis de historias clínicas de los trabajadores de una empresa que emplea a trabajadores con discapacidad intelectual con el fin de conocer sus afectaciones musculo esqueléticas que resultan del trabajo prolongado en estaciones de trabajo manual. Se encontró que este tipo de trastornos está presente en el 92% de los trabajadores de la empresa y se identificó que el inicio del problema no había sido identificado desde su inicio, aunque se tomaron medidas de mitigación para el mismo.

Otro ejemplo aplicado al sector hotelero, lo presentan Acosta Hernández & Arenas Guavita (2018), que realizan un estudio de la inclusión para personas con discapacidad física en el sector hotelero de la ciudad de Bogotá en Colombia, para esto los autores contactaron a varias cadenas hoteleras con el fin de conocer sus posiciones al respecto. Después del estudio, se encontró que las cadenas hoteleras no tienen mecanismos suficientes para garantizar la accesibilidad a los espacios y necesitan adaptar los ambientes para las personas con discapacidad que pueden trabajar allí. Finalmente, los autores proponen el trabajo conjunto entre las empresas, la academia y el gobierno para hacer de la industria hotelera un sector económico que sea laboralmente incluyente.

En el caso de Cela Méndez (2020), se hace un análisis de literatura encaminado a identificar los requerimientos de los lugares de trabajo y las adaptaciones que necesitan unas características específicas principalmente en las instalaciones físicas de trabajo. Para este caso, se analiza la literatura disponible en cuanto al tema y se ha encontrado que las definiciones en cuanto a discapacidad han evolucionado y también ha cambiado la percepción general en cuanto a la contratación de personas en situación de discapacidad. Para este caso también se han identificado diferencias entre

la población con discapacidad y la población no discapacitada. Se ha expresado además que la inclusión de políticas de prevención de riesgos laborales puede reducir esta desigualdad que hay.

Gómez Rúa & Turizo Peláez (2016) realizan una revisión de las leyes colombianas en cuanto a la discapacidad y la inclusión de las personas con la misma en el ambiente laboral. En su trabajo, han identificado los factores que han evolucionado y se ha identificado también la necesidad de un sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre las conclusiones se expresa que hay necesidad de cumplir las regulaciones existentes con el fin de integrar las personas al ambiente laboral y generar inclusión en diferentes sectores.

En general, cuando se analizan puestos específicos de trabajo, se ha observado que se tienen en cuenta variables como la calidad de vida y la percepción de los empleados que están en estos puestos de trabajo. Esto da cuenta de la multidisciplinariedad que es requerida para el análisis de los puestos de trabajo y para realizar evaluaciones encaminadas a mejorar estos.

7.2. Elaboración de sistema de análisis

Para los casos en los que se elabora un sistema de análisis, se han identificado principalmente tres casos. El primero, es el de Jacob (2019), se analizan diferentes características de la población con discapacidad en cuanto al nivel de la misma y al tipo de capacidad que tienen. También se analizan los aspectos legales de la inclusión de personas con discapacidad en Argentina y se propone un protocolo basado en una lista de verificación para que las empresas puedan incluir personas con discapacidad entre sus empleados. En esta parte, se ha considerado diferentes características de la planta física y su adecuación para la inclusión de personas con diferentes tipos de discapacidades, así como la definición de puestos y responsabilidades de los cargos, con el fin de identificar barreras para la inclusión de esta población.

En ese trabajo, el autor concluyó que hay varios y diversos beneficios para las empresas por el hecho de contratar personas con discapacidad y también que la adecuación de las instalaciones físicas no genera altos costos para las empresas si se hace una planeación adecuada y también se llegó a la conclusión de que este trabajo debe ser interdisciplinario y que las empresas deben incluir diferentes cargos y capacitaciones en sus protocolos y planes (Jacob, 2019).

Otro trabajo en el que se buscó generar un sistema o método de análisis para las situaciones ergonómicas de los puestos de trabajo, Pilligua Holguín (2016), que

realiza un análisis de los riesgos asociados a las diferentes actividades del cultivo y cosecha del banano en una empresa ecuatoriana y tienen como objetivo evaluar los riesgos de accidentalidad y prevenirla en diferentes puestos de trabajo de la empresa. Con el método propuesto se identificaron los principales factores de riesgo y también que las vías de acceso y de circulación son de alto impacto en el riesgo para las personas con discapacidad de la empresa. En este caso, también se encontró riesgos asociados con las posturas y movimientos asociados a los trabajos también tienen impacto en el empeoramiento de la discapacidad, especialmente, cuando la discapacidad es física (Pilligua Holguín, 2016).

Finalmente, el trabajo de Espinosa Vintimilla (2020), también busca el establecimiento de un modelo de análisis de las condiciones físicas en el ambiente de trabajo, especialmente para la evaluación de los riesgos asociados a dichas condiciones. En este caso, también se busca además establecer la exposición a riesgos dependiendo del tipo de discapacidad de los empleaos participantes.

En el estudio, se aplicó el modelo generado y se encontró que la discapacidad física es el tipo más común en la empresa y se generó además una serie de recomendaciones específicas para cada una de las personas de los puestos analizados, con el fin de abordar la prevención de riesgos en cada uno de estos puestos de trabajo, teniendo en cuenta además las características específicas del trabajador que se desempeña en él.

7.3. Otro tipo de análisis

En este caso, se tiene en cuenta el análisis jurídico realizado por Aristizábal Gómez, Rodríguez Buenahora, & Blanquiceth Ulloa (2020), quienes se encargan de identificar la importancia de realizar cambios y ajustes para facilitar acceso y la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. El trabajo se basa en el análisis de la normativa colombiana e internacional a nivel de adecuación de instalaciones físicas y de herramientas disponibles para ejercer las funciones del cargo específico.

En este análisis se llegó a la conclusión de que hay varias situaciones en las que no es clara la posición de la normativa y por tanto no se ofrece una seguridad jurídica de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, además, faltan también ejemplos claros acerca de cuáles son los límites para establecer estos ajustes razonables y también de los límites de obligación de los empleadores para realizarlos (Aristizábal Gómez et al., 2020).

8. Condiciones ambientales

Esta sección es la que mayor número de textos incluye y es la que más se ha evaluado. En este caso, se presentan los resultados agrupando las industrias en casos del sector privado específicamente, que son los que se desarrollan al interior de una empresa, en los que se incluyen entidades del gobierno y también empresas que pertenecen a entidades gubernamentales y por último en esta sección, se tienen los casos en los que no se aplica el estudio a una empresa específica. Las proporciones de los artículos analizados en esta sección pueden observarse en la Figura 2.

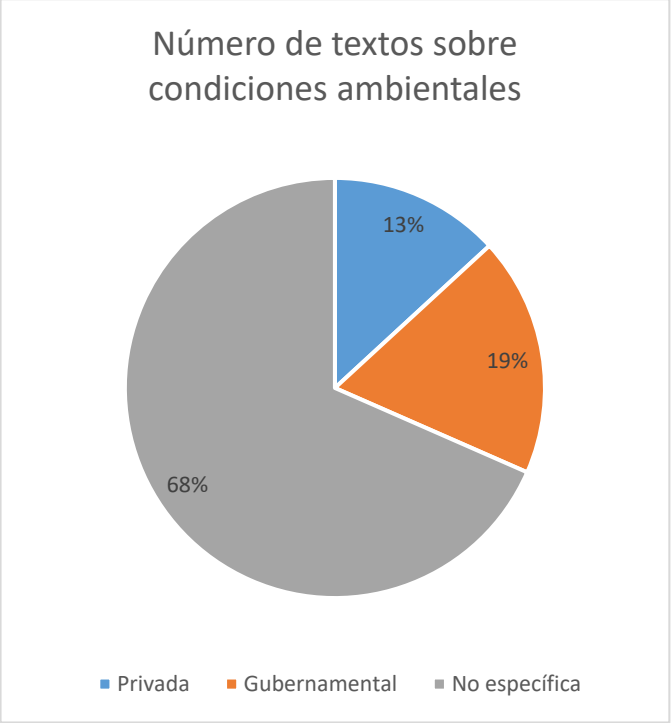

Figura 2. Textos analizados para condiciones ambientales

8.1. Escritos relacionados con empresas del sector privado.

Los casos analizados en el sector privado son principalmente estudios que se realizaron en empresas y por lo general también son tesis de grado de personas que se han desempeñado en cargos relevantes para este tema en las empresas.

Comenzando con Loaiza Coyago & Mercado Fárez (2020) propone la elaboración de un manual de funciones por competencias con el fin de dar más relevancia a la capacitación de las personas al momento de seleccionarlas. La propuesta se realiza con base en el estudio realizado sobre las personas con discapacidad empleadas actualmente en el sector hotelero de la ciudad de Cuenca en Ecuador. Para este trabajo, los autores se encargaron de desarrollar dos tipos de entrevistas. El primero se encarga

de analizar las discapacidades de las personas que actualmente desempeñan los cargos y el segundo se encarga de conocer los requerimientos de los puestos por parte de las personas encargadas de gestión de personal.

Como conclusión del estudio, se tiene que los esfuerzos de la industria hotelera para la inclusión de personas con discapacidad se limita al cumplimiento de la ley ecuatoriana por tener un porcentaje de personas con discapacidad, sin embargo, con el enfoque sugerido de administración por competencias, se busca tener mayor alcance y visibilidad para dichas personas, que busquen ocupar posiciones requeridas en este sector (Loaiza Coyago & Mercado Fárez, 2020).

Calderón Martínez, Rodríguez Moreno, & Torez Gutiérrez (2017) realizan un estudio de percepción de condiciones de trabajo y de los niveles de inclusión para personas con discapacidades motoras en una empresa tabacalera que opera en Nicaragua. En el estudio se llevaron a cabo encuestas, entrevistas y también se aplicó observación de las condiciones de trabajo y de las relaciones de las personas con discapacidad.

En cuanto a los resultados de la investigación se halló inicialmente que el acceso tanto al trabajo como a las instalaciones físicas es fácil para estas personas con discapacidades motoras, además se evidenció que los trabajadores con minusvalía tienen la posibilidad de socializar con otras personas que trabajan en la empresa y que son acogidos en la misma. En general, la organización se presenta como líder en contratación de personas con discapacidad y su inclusión en el ambiente laboral dentro de la ciudad en la que opera (Calderón Martínez et al., 2017).

En el sector maderero, un estudio realizado por Gallo Álvarez & Vera Quizhpe (2017) propone la modificación del modelo de gestión con el fin de incluir a las personas con discapacidad y de aplicar procesos de selección que además de permitir la inclusión, permitan también suplir los requerimientos de la empresa en materia laboral. Para el estudio se realizaron entrevistas y encuestas a las personas que trabajan y están en condición de discapacidad.

Estos instrumentos permitieron encontrar que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desigualdad en cuanto a ciertas capacidades y por tanto el ajuste del enfoque de recursos humanos es importante en este sentido la utilización de tecnologías de la información puede ser adecuado para que estos procesos sean incluyentes y también convenientes para la empresa como tal. También se identifica la necesidad de implementar un modelo de gestión de manera secuencial para lograr beneficios en las diferentes áreas involucradas en el proceso de selección (Gallo Álvarez & Vera Quizhpe, 2017).

Santos Morales & Arias Aillon (2018) han realizado un estudio en una empresa financiera en Chile, el estudio comienza con la caracterización de la empresa y las diferentes funciones de las personas que están en condición de discapacidad. En el estudio se aplican encuestas y observación directa con el fin de realizar un plan de acción que garantice la inclusión de estas personas. Entre las recomendaciones de los autores, está el monitoreo constante de la satisfacción de los empleados de manera anual para evaluar la incidencia de las actividades generadas en el plan de acción y tomar decisiones en cuanto a la continuidad de las mismas.

Meléndez Sánches & Quiles Jiménez (2018), realizan un estudio en materia jurídica de la discriminación hacia personas con discapacidad y el impedimento para que estas avancen en la escala jerárquica de la empresa. Esta situación se analiza inicialmente en una empresa privada de Guayaquil, Ecuador y se ha escogido una muestra no probabilística de los empleados con discapacidad para aplicar cuestionarios y encuestas que miden el grado de discriminación de la empresa de acuerdo con la percepción de sus empleados.

En este estudio propone la creación de comisiones en el consejo nacional de discapacidades de Ecuador y con estas se propone buscar las condiciones del progreso laboral por medio de la vigilancia a las situaciones propiciadas por la actividad de las empresas privadas que emplean personas con discapacidad (Meléndez Sánches & Quiles Jiménez, 2018).

Al analizar los textos que tratan sobre empresas del sector privado, en la mayor parte de las veces se hace un análisis de la satisfacción de los empleados con minusvalía. Sin embargo, se evidencia que la contratación de personas no es necesariamente un indicador de inclusión, ya que pueden estar trabajando en lugares con condiciones de trabajo no adecuadas y con malas relaciones interpersonales, sufriendo maltrato o discriminación.

En algunos de los casos analizados, se toma la contratación de las personas, pero no se realiza un seguimiento de las necesidades y no se garantiza la inclusión en la cultura organizacional. Se sugiere para empresas privadas explorar más allá de las normativas e intentar incluir estas personas en sus nóminas teniendo en cuenta además que se debe hacer seguimiento a diferentes variables para garantizar la inclusión y garantizar la accesibilidad tanto a las áreas físicas como a la información disponible requerida para el desempeño de sus labores.

8.2. Escritos relacionados con entidades gubernamentales

En cuanto a análisis de las condiciones ambientales de trabajo, también se ha hecho análisis jurídicos del cumplimiento de las normas de inclusión para personas con discapacidad en una entidad gubernamental en Ecuador (Del Pozo Aldaz, 2017). En este caso, el autor se encarga de realizar una encuesta a los empleados con discapacidad para identificar si se respetan sus derechos y si hay un buen clima laboral en la entidad teniendo en cuenta diferentes aspectos. Se llega a la conclusión de que si bien hay leyes nacionales y normativas que buscan garantizar el bienestar laboral de las personas con discapacidad y su inclusión en las empresas, el GAD (Gobiernos Autónomos Descentralizados) municipal analizado no tiene reglamentos internos que permitan cumplir con estos derechos, además, se ha identificado que la capacitación de las personas con discapacidad puede jugar un rol fundamental en la inclusión de las mismas en el mercado laboral y en las instituciones gubernamentales.

Otro trabajo investigativo en entidades gubernamentales ecuatorianas, trató del presentado por Armas Jaramillo (2020), que se enfocan en las personas que sufren discapacidad auditiva en el ministerio de trabajo de la ciudad de Quito. Para este estudio, se utiliza el instrumento CVT-GOHISALO, un cuestionario que evalúa siete dimensiones como el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción del trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre. Estos puntos son utilizados como indicadores de la calidad de vida en su labor.

El autor concluye en una percepción de calidad de vida del trabajo media y se observa también que a mayor grado de discapacidad auditiva es menor la percepción de calidad de vida laboral en los trabajadores encuestados. Por tanto, se recomendó realizar estudios, mejorar las condiciones de trabajo de estos empleados y realizar asesoramiento en asuntos como el manejo del tiempo libre y junto con estas medidas, realizar seguimiento a esta percepción de los empleados (Armas Jaramillo, 2020).

Otro caso de análisis aplicado en instituciones gubernamentales de Ecuador, se presenta en la tesis de Peña Zambrano & Sánchez Merchán (2017), que realizan una encuesta de satisfacción en entidades gubernamentales de Guayaquil, con el fin de identificar también características del clima laboral y de la inclusión para este grupo poblacional.

Esta investigación con carácter exploratorio, se encontró que la insatisfacción está relacionada con varios factores, entre ellos está el acceso a las instalaciones físicas, el incumplimiento de ciertas normas laborales y también el poco de reconocimiento de los logros obtenidos, así como la cultura organizacional. Los autores sugieren planificar estratégicamente la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones con el fin de asegurar la inclusión, el bienestar y también el cumplimiento de logros organizacionales, laborales y personales para todos los empleados (Peña Zambrano & Sánchez Merchán, 2017).

(Vilcahuaman Torrealva, 2021) realizan un análisis de la situación de los trabajadores en entidades de servicios básicos de Huancayo, una ciudad peruana. En el desarrollo de esta investigación se buscó principalmente la percepción de las empresas y la relación de las empresas con sus trabajadores discapacitados; también se analizó el nivel de preparación de estas entidades para tener trabajadores con discapacidad dentro de su nómina, y se organiza de igual manera una encuesta para analizar esta situación.

En este estudio se analizó principalmente las relaciones que tienen los empleados con la entidad en la que trabajan, y se estableció que hay una relación formal con las entidades en el 15% de los casos analizados, sin embargo, se ha encontrado que cuando las personas con discapacidad ya hacen parte de las entidades, los compañeros no discapacitados colaboran activamente con su inclusión (Vilcahuaman Torrealva, 2021).

Pinto (2016) también analiza la situación en entidades gubernamentales, esta vez en varias municipalidades de Perú, y en este caso, se analiza la discriminación y el maltrato con el fin de identificar las formas de maltrato existentes, en estas entidades. En este caso, el autor realiza también una entrevista encaminada a encontrar la forma en que se da la discriminación de las personas con discapacidad, y se encontró que una de las formas más comunes de discriminación está relacionada con la falta de adecuación de las instalaciones físicas para el acceso de estas personas. El autor también concluye que es necesaria la capacitación del personal existente para garantizar la inclusión de las personas con minusvalía y para evitar que se den situaciones en las que estas personas sean victimizadas. También se señala la necesidad de adaptar las capacitaciones de entrada dependiendo del tipo de discapacidad que estas personas sufren.

Ramirez Marchuk (2018) realiza un estudio en los ministerios del órgano ejecutivo en Bolivia. Este estudio se llevó a cabo por medio de entrevistas a personas de estos

órganos y se analizó en cada uno el grado de inclusión de las personas con discapacidad, en este caso también se analiza el cumplimiento de la norma de incluir un porcentaje de al menos 4% de personas con discapacidad, que se cumple en el 65% de los casos. También se evidencia una discriminación basada en la discapacidad, en el género y en la edad. Para el caso de la discapacidad, se encuentra que la mayor parte de personas contratadas tienen discapacidad física y es escaso encontrar trabajadores con discapacidad que presenten un tipo de discapacidad diferente y también se encontró que entre las personas con minusvalía, la mayor parte tienen estudios básicos y medios, pero son pocos los que tienen educación técnica o profesional por lo que los ingresos medios para las personas discapacitadas en general también son inferiores en promedio.

En el caso de una empresa colombiana de servicios públicos, se ha analizado también la experiencia de inclusión en empleados con discapacidades y se ha caracterizado también los procesos que se siguieron para lograr dicha inclusión (Mejía Valencia & Pérez Uribe, 2020). En este caso, se realizó un diagnóstico en cuanto a las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad por medio de entrevistas a diferentes personas de la empresa y se destacaron varias prácticas que fueron de ayuda para la inclusión.

Se identificaron en este caso que hubo factores de éxito, como la sensibilización de las personas que anteriormente trabajaban en la empresa antes de la selección de las personas con discapacidad, lo que naturalizó la condición de discapacidad entre los empleados. Además, la integración de las personas con minusvalía en diferentes áreas de la empresa proporcionó un nivel de diversidad en la misma que contribuyó al éxito del proceso (Mejía Valencia & Pérez Uribe, 2020).

8.3. Estudios por fuera de empresas o entidades específicas

Artola Páez, Díaz Bojorge, & Ruiz Latino (2021) realizaron un estudio en una fraternidad cristiana de personas con discapacidad, esta entidad es una especie de albergue para las personas con minusvalía, y allí les facilitan algunas herramientas e instrumentos, pero ellos salen a sus respectivos trabajos y desempeñan labores por fuera de la fraternidad. En este caso, los autores se encargaron de encuestar a varias de las personas de esta fraternidad y caracterizar sus trabajos, condiciones de discapacidad y también la percepción de calidad de vida que estas personas tienen respecto al trabajo.

Los autores encontraron que la satisfacción en la mayor parte de los ítems analizados estaba cercana al 50% siendo los ítems con mayor aceptación el tipo de trabajo desarrollado y el ambiente físico, mientras que las relaciones laborales y la remuneración están en el tercer puesto con un mismo porcentaje de aceptación.

Benavente Quiros & Torrico Peñaloza (2017) analizan los diferentes factores dentro de la vida de las personas discapacitadas y que además influyen en la inclusión laboral de estas personas en la municipalidad de Arequipa en Perú. Entre los factores encontrados, se encuentran la familia, la educación, la inserción laboral. Estas variables fueron sistematizadas en unas entrevistas que se aplicaron a diferentes personas del municipio que están en condición de discapacidad.

El estudio mostró en materia de demografía que cerca de la mitad de las personas discapacitadas provienen de familias monoparentales, también que cerca del 77% de los encuestados tienen discapacidades físicas y que la educación está presente en la mayor parte de los encuestados. Las condiciones laborales indican que no hay adaptaciones en los lugares de trabajo en cerca del 59% lo que pone en desventaja a la población discapacitada limitando su capacidad de realizar funciones de manera efectiva y adicionalmente, se tiene que hay rechazo por parte de los compañeros de trabajo en al menos un 54% de los casos.

Ballesteros et al. (2019) realizan un estudio que busca identificar las posibilidades de rehabilitación para las personas que tienen trastornos mentales graves y pertenecen a un centro de rehabilitación laboral en la comunidad de Madrid, España. En el estudio, se busca entonces conocer los factores o situaciones que se presentan como obstáculos para la rehabilitación de estas personas por medio del análisis de encuestas aplicadas a personas que asisten a estos centros y que además ya están empleadas en algún puesto específico.

En esta caso, se identifica entonces que los riesgos psicosociales están en parte relacionados con la recompensa o salario percibido y también se ha identificado que aunque los centros de rehabilitación laboral les proporcionan herramientas para afrontar las dificultades, estas herramientas no han sido aplicadas por los empleados (Ballesteros et al., 2019).

Otro caso relacionado con centros que facilitan el desarrollo de habilidades y de oficios en personas con discapacidad, se encuentra en el artículo de Santos & Costa (2016), quienes realizan un análisis de los requerimientos en materia de entrenamiento y educación laboral para personas discapacitadas. En este estudio se ha identificado que las habilidades demostradas por las personas pertenecientes al centro analizado

tienen una homogeneidad de habilidades básicas, siendo las habilidades sociales las que son mejor manejadas por estas personas. En este caso, se requiere más entrenamiento específico para el trabajo y en algunos casos es necesario enseñar a estas personas a aprender nuevas habilidades.

En el trabajo de Martínez Medina (2016), se parte de las experiencias laborales de la autora en cuanto a las libertades que se le dan a las personas con discapacidad intelectual para socializar con otras personas del ambiente de trabajo en que estas se encuentran. En este caso, el autor formula la Escala Perceptiva de Habilidades Sociales en el Ecosistema Laboral (EPHSEL), y con base en esto realiza una encuesta de percepción de la importancia de las habilidades sociales para la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

El análisis de la información recogida en ese artículo confirma los supuestos iniciales del autor en cuanto a la autora, debido a que se evidencia que las personas con discapacidad tienden a percibir como no suficientes las habilidades sociales de las personas con discapacidad intelectual. De esta manera, se produce exclusión y conductas negativas hacia ellos. Por lo tanto, para solucionar esto, se sugiere trabajar con las personas no discapacitadas también con el fin de fomentar la inclusión (Martínez Medina, 2016).

Mogollón García & Ramírez Abad (2020) también presentan el análisis del clima laboral en personas con discapacidad en la ciudad de Piura, Perú. En este estudio, los autores aplican un instrumento de recolección de información basado en la teoría bifactorial para describir la variable del clima laboral tomando como punto de partida sus factores como las relaciones interpersonales, la comunicación, las condiciones de trabajo y la motivación.

En este estudio se observó que más del 50% consideran que las relaciones interpersonales son precarias, y también hay mayoría para considerar a la comunicación, las condiciones de trabajo y la motivación en niveles precarios. Esto evidencia que hay desigualdad, dificultades para el acceso al trabajo y esto se da en diferentes empresas que operan en esta ciudad, por lo que el estudio expone una realidad que debe hacerse visible para los empresarios de la zona con el fin de que remedien estas problemáticas (Mogollón García & Ramírez Abad, 2020).

Herrera Navarro & Arrocha Francisco (2020) presentan un estudio teórico de las regulaciones europeas y las garantías que se le dan a las empresas para contratar y generar inclusión para las personas con discapacidad. Se encuentra que la presencia de esta población en el mercado laboral es escasa a pesar de que las leyes y

percepciones han evolucionado, por otro lado, se resalta la labor de organismos internacionales para la definición de protocolos que permiten el acceso y la aceptación de las personas discapacitadas dentro de los puestos de trabajo.

La Fundación ONCE (2018) presenta un Informe de la situación de las personas con discapacidad en España. Este informe hace parte de programas de inclusión social para incrementar la contratación de personas con discapacidad. En el informe se identifica que la proporción de personas discapacitadas y el número absoluto de esta población ha venido en aumento constante, además se muestra que tienen una tasa de desempleo mayor que las personas no discapacitadas. También se ha identificado que tienen una proporción de personas sin estudios de 5.9%, que son 5.5 puntos porcentuales por encima de la media de la población no discapacitada.

Fabián Arias, Vilcas Baldeón, & Alberto Bueno (2019) realizan un análisis de diferentes condiciones de trabajo en personas con discapacidades físicas en Huancayo. Se hace un análisis de literatura y estadística para caracterizar a esta población y luego se aplican instrumentos de medición diferentes para conocer la percepción de diferentes factores como la calidad de vida, la comunicación, los ingresos económicos y otros indicadores de la calidad del trabajo.

Se concluye en ese estudio que las personas con discapacidades físicas están trabajando informalmente debido a que tienen niveles bajos de instrucción, además se establece la necesidad de realizar una profundización del estudio con el fin de conocer también la situación de las personas que están desempleadas o dependen de familiares (Fabián Arias et al., 2019).

Brown, Moloney, & Ciciurkaite (2017) realizan un estudio de tres años que relaciona la falta de autonomía y creatividad en el trabajo y la discapacidad física como factores que afectan los estados depresivos posibles de las los empleados. En su estudio, los autores utilizan información proporcionada por un estudio del condado de Miami-Dade que buscaba identificar la conexión entre problemas mentales y las discapacidades físicas o condiciones físicas crónicas. En el estudio, también se encontró que hay discriminación de género y relacionada con las discapacidades, lo que corrobora otros estudios que han resaltado la dificultad de las mujeres discapacitadas para encontrar trabajo y recibir remuneración justa en un puesto de trabajo.

Otro caso aplicado al contexto español, es el estudio realizado por Alcover et al. (2017), quienes realizaron una encuesta de las condiciones de trabajo para personas con discapacidad y en las encuestas se dieron tres niveles a ciertos parámetros para la

evaluación de las diferentes condiciones ambientales en el lugar de trabajo. El estudio se realizó con análisis estadísticos paramétricos y no paramétricos de manera descriptiva para identificar la percepción de las personas con discapacidad en cuanto a los ambientes de trabajo y la satisfacción también. Debido a que en este caso se realizan las encuestas en dos años diferentes, se puede observar un deterioro de las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad y esto es evidenciado principalmente en el ámbito psicosocial y en áreas como el apoyo y el impulso para dejar el trabajo o renunciar (Alcover et al., 2017).

En Brasil, se encontraron principalmente dos estudios, el primero de ellos tiene que ver con el clima laboral y se buscó conocer la percepción de personas asistentes a servicios de rehabilitación Joao Pessoa con el fin de conocer la influencia de diferentes factores en la satisfacción de estas personas. Se encontró que de varios factores evaluados, el salario es el primer motivador, seguido por la capacidad de ascenso profesional, las oportunidades para expresar ideas y generar cambios y finalmente, se encuentra la carga laboral (De et al., 2017).

El segundo estudio encontrado para Brasil, se trata de igual manera de un estudio de las condiciones laborales desde la visión administrativa y busca identificar prácticas que garanticen la inclusión de personas con discapacidad física (Siluk, Garlet, Marcuzzo, Michelin, & Minello, 2019)(Fabián Arias et al., 2019). Para este estudio se analizaron los casos de diferentes empresas y se hizo énfasis en las diferentes políticas y prácticas que allí se llevan a cabo para el mejoramiento de las condiciones laborales en esta población. Los autores encontraron, que las personas con discapacidad perciben los cambios que se toman en las empresas desde la gestión de recursos humanos y se ha identificado que las medidas han mejorado las condiciones de trabajo. Sin embargo, se concluyó también que las medidas tomadas hasta el momento en las empresas analizadas, no son suficientes para garantizar un ambiente de trabajo inclusivo para personas con este tipo de discapacidad (Siluk et al., 2019).

Brucker & Henly, (2019) realizan otro análisis de las condiciones generales de trabajo tomando como datos de análisis los recolectados por el Suplemento Social y Económico Anual de la Encuesta de Población Actual (CPS-ASEC por sus siglas en inglés). En este conjunto de datos se utilizan las variables de discapacidad, género, edad, tipo de trabajo, raza, etnicidad, tipo de comunidad y estado de salud. El estudio concluye que la calidad del trabajo en personas con discapacidad es menor que para personas no discapacitadas con los mismos grados de educación, aunque otros factores también se vieron asociados al hecho de conseguir un trabajo de calidad.

(Soeker et al., 2018) realizan un estudio del modelo para desarrollo de habilidades en personas con discapacidad en ambientes de entrenamiento protegidos que les brindan a las personas con discapacidad la oportunidad de prepararse y adquirir conocimientos y habilidades para competir en el mercado laboral. En este caso, se encontró que las experiencias son positivas para las personas con discapacidad ya que han llegado a establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo en estas instituciones de rehabilitación laboral y también han expresado tener un avance en las capacidades adquiridas.

Otro estudio que se basa en el análisis de encuestas a nivel nacional, es el caso que se muestra en el trabajo de Park, Seo, Park, Bettini, & Smith (2016), que realizan un trabajo enfocado en la satisfacción de trabajadores coreanos y se basan en una encuesta a nivel nacional que mide diferentes variables de la experiencia personal, la satisfacción del trabajo, la satisfacción de la vida laboral, el nivel de educación, y las condiciones físicas del lugar de trabajo. En esa investigación se analizaron ciertas relaciones entre esas variables, y se llegó a la conclusión de que los encuestados con discapacidades están directamente relacionados con la satisfacción general en la vida y con la satisfacción con los lugares de trabajo, también se encontró que la satisfacción general en la vida es mediadora entre la experiencia personal y la satisfacción con el trabajo; adicionalmente, la relación entre la educación recibida y la satisfacción con el trabajo solo deja de ser influyente en casos muy severos de discapacidad. Por ejemplo, en el caso de los empleados discapacitados con educación universitaria completa, hay menor satisfacción laboral que en las personas sin discapacidad y esto se debe en parte a que hay una brecha salarial y los primeros tienen una menor retribución por sus trabajos.

Otro caso que examina los factores que influyen en la satisfacción de las personas con discapacidades en sus trabajos se aplicó en Estados Unidos (Sundar & Brucker, 2019). Y por medio del análisis de la encuesta nacional de empleo y discapacidad de la fundación Kessler, se halló que los predictores o factores que tienen mayor influencia en la satisfacción de los empleados con discapacidades está no solo están relacionados con el trabajo en sí, sino también con la situación personal del empleado.

Kwan (2020) presenta también un modelo de gestión de recursos humanos basado llamado acomodación, ambiente de trabajo orientado a los negocios, actitud de cuidado, demanda, que por sus siglas en inglés es ABCD. Este marco de trabajo se enfoca principalmente en estos cuatro pilares, la acomodación se refiere a la adecuación de los puestos de trabajo para la accesibilidad; el ambiente de trabajo

orientado al negocio se basa en la construcción y el entrenamiento de las personas con discapacidad para la adquisición de habilidades de negocio que faciliten la inclusión; la actitud de cuidado se refiere a la intención de mantener el bienestar para las personas con discapacidad y finalmente la demanda se refiere a los requerimientos que tienen las personas con discapacidad y al deber que tienen los empleadores y supervisores de estar atentos a cualquier situación que pueda causar incomodidad o que pueda presentarse como barreras para esta población, con el fin de corregirla.

Como conclusión del estudio, el autor ha identificado que, aunque se debe cuidar, la creación de un ambiente sobreprotector puede ser contraproducente especialmente cuando se crean hábitos no saludables para la operación de los negocios. En general, este marco de trabajo propuesto es conveniente para las empresas que quieren potenciar la inclusión de personas con discapacidad, sin embargo, es necesario también incluir las limitaciones de los puestos de trabajo y acomodarlas para que la empresa se vea beneficiada por el empleo de las personas correctas (Kwan, 2020).

El caso de análisis de las personas con discapacidad en Cali, Colombia, lo realiza Satizabal Reyes (2019), que aplicó una encuesta a 160 personas con discapacidad de la ciudad con el fin de conocer la calidad de vida en el ambiente de trabajo y se recopilaron variables demográficas y también variables relacionadas con el tipo de discapacidad, la historia laboral y la estructura laboral de las empresas en las que trabajan.

Con los datos obtenidos se construyó un índice que busca comparar las diferentes condiciones de trabajo y se encontraron diferentes situaciones como la disparidad entre géneros para personas con discapacidad ya que los hombres tienen empleos más estables; la incidencia del tipo de discapacidad en las situaciones del empleo como por ejemplo la estabilidad y el tipo de contrato. También se encontró que las jornadas laborales son normales y ajustadas dentro de la ley, sin embargo, en algunos casos pueden existir jornadas largas de trabajo que deterioran la salud (Satizabal Reyes, 2019).

Un caso aplicado a Suiza en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad analiza los factores que contribuyen positiva y negativamente a la integración de personas que tienen discapacidades cognitivas al ambiente laboral (Studer, Lichtenauer, Wyder, & Parpan-Blaser, 2017). En este caso, se buscan personas con discapacidad que han recibido educación vocacional, lo que en general permite a las personas entrar en el mercado laboral y aumenta la posibilidad de entrar en estas áreas.

En el estudio se hacen análisis cuantitativos y cualitativos acerca de las personas con minusvalía cognitivamente que tienen trabajos y se analiza la manera en que estas personas se han integrado al ambiente de trabajo. Como conclusión, los autores identifican que los factores que han contribuido a la integración no necesariamente están relacionados con el éxito profesional, sino que tiene que ver con factores subjetivos e interpersonales del ambiente donde la aceptación, la apreciación y la participación en los grupos de trabajo sí juegan un papel importante (Studer et al., 2017).

Villanueva Flores, Valle, & Bornay Barrachina (2018) realizan un análisis de la percepción de la discriminación por discapacidades que hay en el ambiente laboral, los autores en este artículo exploran la percepción de la justicia distributiva en cuanto a la asignación de trabajaos, las oportunidades de crecimiento profesional dentro de una organización y también en la compensación económica. Para este estudio, se realizaron cuestionarios a personas pertenecientes a comunidades de personas con discapacidad física.

En ese estudio, los autores encontraron que los individuos con discapacidades físicas han sido descuidados desde un punto de vista de los recursos humanos y que se ha percibido que la injusticia distributiva es percibida como una forma de discriminación contra las personas discapacitadas, lo que a su vez ocasiona una insatisfacción de parte de estas personas frente a su trabajo. En este caso, se recomienda a las empresas que contratan personal con discapacidad a trabajar para identificar la discriminación de estas personas cuando ya se encuentran dentro de estas organizaciones en materia de compensación, oportunidades de crecimiento, entre otras (Villanueva Flores et al., 2018).

Otro caso de análisis de las condiciones de trabajo para las personas discapacitadas se encuentra en el caso de Glade et al. (2020), que realizaron entrevistas con el fin de conocer la percepción de las personas con discapacidad acerca de las maneras en que se puede asegurar que haya lugares de trabajo incluyentes y justos con las personas con discapacidad. Los resultados de estos cuestionarios mostraron que la mayor parte de personas encuestadas dicen que la responsabilidad es conjunta entre las personas con minusvalía, los colegas, los empleadores y administradores, entre otros.

En este caso, también se ha señalado la construcción de culturas organizacionales que comiencen desde las jerarquías más altas con el fin de que las expectativas y la aceptación de las personas con discapacidad sea generalizada en todos los estamentos de la empresa, además, se sugiere la adopción de políticas de cero tolerancia en cuanto

al maltrato y a la discriminación en las organizaciones, los autores resaltan que la mayor parte de las recomendaciones proporcionadas por los encuestados, son recomendaciones que en la literatura se han encontrado también y son consistentes con estudios anteriores en cuanto a psicología laboral y a recursos humanos (Glade et al., 2020).

En este grupo de textos, se considera pertinente presentar el trabajo de Valderrama Sanche (2020), que presenta el teletrabajo como una forma de inclusión para las personas con discapacidad teniendo y analiza además la normativa vigente colombiana en el tema. El autor presenta los diferentes tipos de teletrabajo y también las ventajas y desventajas que esto puede acarrear tanto para los trabajadores como para las empresas, finalmente, se presentan los pasos para la contratación y para gestionar los riesgos en un tele trabajador en general.

9. Conclusiones

- Para el análisis se utilizó una clasificación inicial dependiente del tipo de condiciones analizadas y dentro de cada tipo de condición analizada, se realizó una clasificación de acuerdo a características destacables para el grupo de artículos.
- Se puede afirmar que hay una gran parte de los artículos analizados que evidencian la desventaja en que se encuentran las personas con discapacidad con respecto a los empleados no discapacitados y esto se evidencia en el trabajo formal e informal y tanto para personas calificadas y no calificadas. Los trabajos que se han aplicado específicamente a empresas han encontrado que hay esfuerzos incipientes en la mayoría, sin embargo, estos esfuerzos no son suficientes para garantizar el bienestar laboral en las diferentes condiciones de trabajo consideradas en esta investigación.
- Con el marco de clasificación establecido, se buscaba tener una relativa homogeneidad en los artículos encontrados, sin embargo, para el caso de los textos encontrados sobre las condiciones ambientales no relativas a una industria o empresa específica, es un grupo bastante heterogéneo y existen diferentes enfoques y estudios revisados en el tema. Valdría la pena realizar una profundización de esa categoría para explorar los diversos enfoques que se podrían encontrar allí.
- Se puede identificar que los textos que se enfocan principalmente en las condiciones económicas son aplicados a poblaciones grandes mientras que los de las condiciones ergonómicas y ambientales están enfocados en análisis de casos particulares y específicos. Puede ser de interés para trabajos futuros levantar información poblacional general de diferentes áreas para sacar conclusiones poblacionales en cuanto a las condiciones ergonómicas y ambientales.
- Aunque la calidad de vida en el trabajo no es un término mencionado en todos los artículos, se considera un concepto importante, ya que estos indicadores se podrían utilizar para comprar bajo un mismo paradigma los diferentes casos analizados en diferentes textos académicos.

- Es de resaltar, que solamente un trabajo ha intentado abordar propuestas para el mejoramiento de los lugares de trabajo partiendo de las recomendaciones de los trabajadores con discapacidad. Se considera que este enfoque puede también ayudar a las empresas a incrementar la inclusión, pero al parecer no es un tema muy estudiado en cuanto a las condiciones de trabajo.
- Si bien se encontraron numerosos casos en los que el acoplamiento de los trabajadores con discapacidad a las empresas, también se encontró casos de éxito y en estos casos, el factor de cambio más importante para lograr el éxito es el cambio de la cultura organizacional y de las instalaciones físicas (cuando es necesario) para garantizar la inclusión.
- La asignación de responsabilidades llega a ser tomada por los empleados con discapacidad como una muestra de confianza en las habilidades de estas personas. Por lo tanto, la organización de responsabilidades de acuerdo a las capacidades y sin importar la condición de discapacidad se presenta como evidencia de la inclusión dentro de la empresa.

10. Referencias

Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 33(2), 147–155. https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2017.05.001

Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O., & Blanquiceth Ulloa, V. A. (2020). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. Jurídicas Cuc, 17(1), 9–42. https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01

Ballesteros, F., Vaquero, C., Vitutia, M., Molinero, C., Larios, M., Delgado, V., … Calvo, R. (2019). Análisis de la Percepción de Riesgos Psicosociales en Personas con Trastorno Mental Grave en el Contexto Laboral. Clínica Contemporánea, 10(2), 1–8. https://doi.org/10.5093/cc2019a11

Brown, R. L., Moloney, M. E., & Ciciurkaite, G. (2017). People with physical disabilities, work, and well-being: The importance of autonomous and creative work. Research in Social Science and Disability, 10, 205–224. https://doi.org/10.1108/S1479-354720170000010009

Brucker, D. L., & Henly, M. (2019). Job quality for Americans with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, 50(2), 121–130. https://doi.org/10.3233/JVR-180994

Buelvas Martinez, L., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya Carmenza. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud, Barranquilla, 29(3). Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006

De, C., El, V. E., De Personas Con, T., Física, D., Gonçalves Coutinho, B., Sátiro, I., … Aragão, S. (2017). QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. Trabalho, Educação e Saúde, 15(2), 561–573. https://doi.org/10.1590/1981-7746-SOL00061

Egea García, C., & Sarabia Sánchez, A. (2013). Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. Nature Environment and Pollution Technology, 12(4), 631–636.

Espinosa Vintimilla, E. M. (2020). Modelo de análisis de riesgos laborales por puesto de trabajo, para personal con discapacidad de una empresa pública que brinda servicios básicos.

Fabián Arias, E., Vilcas Baldeón, L. M., & Alberto Bueno, Y. L. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. Horizonte de La Ciencia, 6(11), 51–53.

Fundación ONCE. (2018). La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, 1–148.

Glade, R., Koch, L. C., Zaandam, A., Simon, L. S., Manno, C. M., Rumril, P. D., & Rosen, C. C. (2020). Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. Journal of Vocational Rehabilitation, 53(1), 77–88. https://doi.org/10.3233/JVR-201087

Gómez Rúa, N. E., & Turizo Peláez, F. (2016). Seguridad Y Salud En El Trabajo En Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Universidad CES, 7(2). Retrieved from https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4075/2672

Henly, M., & Brucker, D. L. (2020). More than just lower wages: intrinsic job quality for college graduates with disabilities. Journal of Education and Work, 33(5–6), 410–424. https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1842865

Kwan, C. K. (2020). Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(1), 1–8. https://doi.org/10.1002/csr.1768

Martínez Medina, A. E. (2016). Habilidades sociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Retrieved from http://bgtq.ajusco.upn.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/574/1/32896.pdf

Meléndez Sánches, I. A., & Quiles Jiménez, K. V. (2018). Personas con discapacidad y su afectación en el área laboral, 109.

Mogollón García, F. S., & Ramírez Abad, D. A. (2020). CLIMA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE PIURA 2019, 191–199. Retrieved from http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1257/1141

Naciones Unidas. (n.d.). Discapacidad y Empleo | Disabilities ES. Retrieved September 18, 2021, from https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html

OMS. (1999). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. Osteologie (Vol. 8).

OMS. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Disability and Development Report 2018. https://doi.org/10.18356/a0b1b1d1-en

OMS. (2020). Disability and health. Retrieved September 18, 2021, from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

ONU. (n.d.). Disability and Employment | United Nations Enable. Retrieved October 23, 2021, from https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html

Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled. Research in Developmental Disabilities, 53–54, 198–212. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.02.009

Rosero Freire, M. C. (2017). Movimientos repetitivos y trastornos músculo-esqueléticos de miembro superior en trabajadores con discapacidad intelectual de un centro de inclusión y su propuesta de control. Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Demings. Retrieved from https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/58/pdf

Santos Morales, L., & Arias Aillon, A. (2018). PROPUESTA DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TRANSCOM WORLDWIDE.

Santos, P. J. de los, & Costa, R. S. (2016). Workers with disabilities in sheltered employment centres: a training needs analysis. International Journal of Inclusive Education, 20(7), 756–769. https://doi.org/10.1080/13603116.2015.1111446

Satizabal Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia.

Siluk, J. C. M., Garlet, T. B., Marcuzzo, R., Michelin, C. de F., & Minello, I. F. (2019). Personnel management policies and practices and the inclusion of individuals with disabilities: a quantitative study. Rev. Adm. UFSM, 11(2), 471–488. https://doi.org/10.5902/19834659

Soeker, M. S., De Jongh, J. C., Diedericks, A., Matthys, K., Swart, N., & Van Der Pol, P. (2018). The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops. Work, 59(2), 303–314. https://doi.org/10.3233/WOR-172674

Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., & Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and Impediments on the Way to Occupation, Employment and Workplace Integration for People With Cognitive Disabilities. International Journal of Disability Management, 12, 1–13. https://doi.org/10.1017/idm.2017.5

Sundar, V., & Brucker, D. L. (2019). Personal and Organizational Determinants of Job Satisfaction for Workers With Disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin, 62(3), 170–179. https://doi.org/10.1177/0034355218770272

Villanueva Flores, M., Valle, R., & Bornay Barrachina, M. (2018). Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: in jobs, compensation and career development. Disability and Employment, 30(2), 152–169.

11. Referencias bibliográficas

Acosta Hernández, M. F., & Arenas Guavita, J. C. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidad física en cadenas hoteleras colombianas que operan en Bogotá. Retrieved from https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/940/ArenasGuavita-JenniferCatherin-2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Araujo Costa, J. (2021). Diseño de espacios de trabajo: la influencia de la arquitectura en la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Retrieved from https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/171545/Costa - DISENO DE ESPACIOS DE TRABAJO LA INFLUENCIA DE LA ARQUITECTURA EN LA CALIDAD DE VIDA EN E....pdf?sequence=1

Armas Jaramillo, R. D. (2020). La calidad de vida en el trabajo de las personas con discapacidad auditiva del Ministerio de Trabajo, sede Quito. Retrieved from http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20682/1/T-UCE-0007-CPS-228.PDF

Artola Páez, B. del C., Díaz Bojorge, L. A., & Ruiz Latino, M. E. (2021). Situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020. Retrieved from https://repositorio.unan.edu.ni/15475/1/15475.pdf

Benavente Quiros, M. S., & Torrico Peñaloza, E. C. (2017). Principales Factores Sociales Que Influyen En El Proceso De Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Los Municipios De La Provincia De Arequipa - 2016. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Retrieved from http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2455

Calderón Martínez, K. H., Rodríguez Moreno, J. E., & Torez Gutiérrez, I. M. (2017). Experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A en la ciudad de Estelí, I semestre 2017. Retrieved from https://repositorio.unan.edu.ni/9294/1/18754.pdf

Cela Méndez, A. M. (2020). Seguridad y salud en el trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad. Universidad de León. Retrieved from

https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10845/Cela Méndez%2C Ana María.pdf?sequence=1&isAllowed=y

da Casa Pérez, C. (2020). Análisis de puestos de trabajo y personas con discapacidad. Retrieved from https://repositorio.upct.es/handle/10317/8592#.YTV_lDLfB24.mendeley

Del Pozo Aldaz, L. A. (2017). EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GAD MUNICIPAL DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016. Retrieved from https://190.15.128.197/bitstream/123456789/1815/1/Proyecto de investigacion Luis Arturo del Pozo.pdf

Fernández Cancho, S. (2018). Ergonomía y seguridad en el sector de limpieza para trabajadores discapacitados. Retrieved from https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30885/TFM-P-798.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallo Álvarez, E. O., & Vera Quizhpe, J. A. (2017). Modelo de gestión empresarial para la inserción laboral de personas con discapacidad en la provincia de Pastaza: caso empresa Arboriente S.A., 100. Retrieved from https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24599/1/319 o.e..pdf

Herrera Navarro, C., & Arrocha Francisco, A. (2020). Las personas con discapacidad en el mercado laboral. Universidad de la Laguna. Retrieved from https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20816/Las personas con discapacidad en el mercado laboral..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jacob, M. F. (2019). Protocolo para la autoevaluación de condiciones estructurales y operativas para empresas marplatenses que decidan emplear personas con discapacidad. Universidad Nacional de Mar del Plata. Retrieved from http://rinfi.fi.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/360/MFJACOB-TFG-II-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaramillo Méndez, J. C. (2018). Análisis de los factores de riesgo para las personas con discapacidad que laboran en la Coordinación Zonal 6 Salud. Retrieved from https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8695/1/14354.pdf

Loaiza Coyago, J., & Mercado Fárez, A. (2020). Manual de funciones por competencias para personas con discapacidad para el sector hotelero de la ciudad de Cuenca -

Ecuador. Retrieved from https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10126/1/15756.pdf

Márquez Scotti, C., & Reyes Manzano, J. (2015). Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas. Revista Latinoamericana de Población, (16). Retrieved from http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1177/AR_MarquezScottiC_Analisisdelabrechadeingresos_2015.pdf?sequence=1

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). Inclusión laboral : factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad : caso EPM, Colombia. Universidad EAFIT. Retrieved from https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16068/Natalia_MejíaValencia-Melisa_PérezUribe_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Peña Zambrano, D. V., & Sánchez Merchán, C. E. (2017). Satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones Públicas, Ciudad de Guayaquil. Retrieved from http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/23088/1/Tesis Peña - Sanchez.pdf

Pilligua Holguín, C. J. (2016). Propuesta de un método de evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo de personas con discapacidades de la Empresa Bananera Megabanana S.A., en la provincia de Los Ríos, Vía Babahoyo - San Juan. Retrieved from http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21218/1/TESIS ING CHRISTIAN PILLIGUA.pdf

Pinargote Mendez, D. S., & Sarango Chimbo, V. M. (2019). EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA QUE LABORAN EN LA EMPRESA ATUNERA FISHCORP S.A., 1–11. Retrieved from https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/2235/1/ULEAM-TO-0047.pdf

Pinto, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú. Retrieved from http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/315

Ramirez Marchuk, R. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad en el organo ejecutivo. Retrieved from https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18192/Tesis Inclusion Laboral de PCD en el organo ejecutivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pilligua Holguín, C. J. (2016). Propuesta de un método de evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo de personas con discapacidades de la Empresa Bananera Megabanana S.A., en la provincia de Los Ríos, Vía Babahoyo - San Juan. Retrieved from http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21218/1/TESIS ING CHRISTIAN PILLIGUA.pdf

Pinargote Mendez, D. S., & Sarango Chimbo, V. M. (2019). EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA QUE LABORAN EN LA EMPRESA ATUNERA FISHCORP S.A., 1–11. Retrieved from https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/2235/1/ULEAM-TO-0047.pdf

Pinto, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú. Retrieved from http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/315

Valderrama Sanchez, S. L. (2020). El teletrabajo: el teletrabajo sustentable, un medio para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia, 5–24. Retrieved from https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36376/ValderramaSanchezSandraLiliana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilcahuaman Torrealva, I. M. (2021). Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo. Retrieved from https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9978/1/IV_FDE_312_TI_Torrealva_Vilcahuaman_2021.pdf