

Caracterización sociodemográfica de la población con discapacidad vinculada laboralmente en empresas de Armenia, Quindío

Luz Adriana Rubio

Santiago José Rivera-Cardona

Andrea Paola Ariza Vargas

Información del artículo

Recibido: 08/2021

Revisado: 10/2021

Aceptado: 12/2021

Información del autor

* Magíster en Gerencia del Talento Humano.

Correspondencia

*lrubio16@cue.edu.co

© 2022. Universidad La Gran Colombia. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution License 4.0, que permite el uso ilimitado, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que el autor original y la fuente se acrediten.

Cómo citar

Rivera Cardona, S. J., Rubio, L. A., & Ariza Vargas, A. P. (2022). Caracterización Sociodemográfica de la Población con Discapacidad Vinculada Laboralmente en Empresas de Armenia, Quindío. *Contexto*, 10(1). <https://doi.org/10.18634/ctxj.10v.1i.1143>



Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo caracterizar a la población con discapacidad trabajadora en las empresas de Armenia, Quindío, con la finalidad de visibilizar las condiciones actuales de esta población; tomando el modelo social de la discapacidad como una perspectiva teórica que ofrece una mirada más holística sobre tema. Para fines de este estudio se emplea una metodología cuantitativa, con alcance descriptivo, de corte transversal; y se realiza el proceso de recolección de datos de 22 personas con discapacidad mediante una ficha de caracterización sociodemográfica con el propósito de indagar sobre 15 variables relacionadas. De acuerdo con los resultados obtenidos en dicho proceso investigativo se encuentran aspectos importantes como la realización de algunas modificaciones en sus espacios de trabajo, según el tipo de discapacidad y las labores que desempeña en la organización, además de una significativa diferencia a nivel salarial y educativa, por lo que es posible inferir que los trabajadores con discapacidad, siguen siendo vulnerados en sus derechos, al no estar en igualdad de condiciones en comparación con las personas sin discapacidad, a raíz de un conjunto de barreras sociales que se presentan en los entornos laborales que interfieren con el pleno goce de sus derechos y participación en la sociedad.

Palabras clave: Discapacidad, Inclusión laboral, Características sociodemográficas, Modelo Social, Barreras Sociales.

Characterization of the population with disabilities labor related in companies of Armenia

Abstract

The present research project aims to characterize the working population with disabilities in companies in Armenia, Quindío, in order to make visible the current conditions of this population; taking the social model



of disability as a theoretical perspective that offers a more holistic view around this topic. For the purposes of this study, a quantitative methodology is used, with a descriptive scope, of cross-section; and the data collection process of 22 people with disabilities is carried out through a sociodemographic characterization sheet with the purpose of investigating 15 related variables. According to the results obtained in said investigative process, there are important aspects such as the realization of some modifications in their work spaces, according to the type of disability and the work carried out in the organization, in addition to a significant difference in salary and educational level. Therefore, it is possible to infer that workers with disabilities continue to be violated in their rights, as they are not in equal conditions compared to people without disabilities, as a result of a set of social barriers that occur in work environments that interfere with the full enjoyment of their rights and participation in society.

Key words: Disability, Labor Inclusion, Sociodemographic characteristics, Social model, Social barriers

Introducción

Durante distintos períodos históricos, la persona con discapacidad (en adelante PCD) ha pasado por múltiples nociones y estigmas sociales, como sucedía en el modelo de prescindencia, el cual concebía la discapacidad como un castigo divino, y a quien la padecía era considerado un “estorbo” y una carga para la sociedad sin nada que aportar hasta el punto de ser tratado como un animal salvaje. Esto trajo consigo consecuencias negativas para las personas con estas condiciones al ser excluidas socialmente mediante acciones de maltrato, rechazo y abandono (Hernández, 2015). Distintas perspectivas han conceptualizado la discapacidad a lo largo de la historia, de lo anterior, es posible afirmar que han presentado una variabilidad considerable de acuerdo con factores culturales y contextuales. Es por ello, que no es posible concebir una sola definición de discapacidad que abarque todos los aspectos que la configuran, por múltiples razones, entre ellas las dimensiones éticas a considerar para referirse a una PCD en el que se evite manifestaciones asociadas a los sesgos, prejuicios y estigmas sociales de las que son objeto, en el que son consideradas desde la deficiencia, la limitación y la incapacidad centrada en la persona; como lo sostiene el modelo médico-rehabilitador, que tradicionalmente describe la discapacidad en términos de enfermedad y la PCD como un sujeto que debe ser rehabilitado para incorporarse en la sociedad (Palacios, 2008).

Sin embargo, es posible adoptar una perspectiva más incluyente que permita comprender la discapacidad desde un enfoque de derechos, un ejemplo de ello es la perspectiva social de la discapacidad, la cual es comprendida como un fenómeno que se centra en la sociedad y no en la persona, pues es la sociedad quien establece barreras sociales que limitan la participación de la PCD en los diferentes ámbitos del ser humano.

En este sentido, los diferentes estudios y abordajes de la discapacidad han permitido generar una distinción entre las características de las PCD según el tipo de limitación. Por tanto, se reconocen



cuatro tipos de discapacidad: 1) Motora o física, la cual corresponde a una dificultad para participar en las actividades de la vida cotidiana como consecuencia de la relación entre la dificultad para manipular objetos o acceder a un espacio o para moverse por sus propios medios, sumado a las barreras presentes en el escenario en que la persona se desenvuelve (Ministerio de educación de Chile, 2007); 2) Sensorial, esta incluye la discapacidad visual, refiriéndose a la ausencia total o parcial de la visión o agudeza visual y la discapacidad auditiva, asociada a la ausencia total o parcial de la audición (Agudelo et al., 2013); 3) Cognitiva o intelectual, que consiste en la disminución en la capacidad para aprender, impidiendo alcanzar un desarrollo cognitivo total y afectando otras áreas de importancia como las relaciones interpersonales, la comunicación, entre otras (Peredo, 2016); y 4) Mental o psicosocial, se refiere a un proceso que se presenta cuando el entorno establece límites a una persona con una alteración o antecedente en salud mental, y por ende impide su participación de la misma manera que una persona sin discapacidad (Gómez, citado por Melo & Osorio, 2018).

Cabe señalar que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con discapacidad, según lo indican Chan & Zoellick en el *Informe mundial sobre la discapacidad* (Organización mundial de la salud & Banco Mundial, 2011). En Colombia se estima una cifra cercana a 7.2 millones de personas, es decir el 15 % de la población según lo reporta la Corte Constitucional Colombiana y otras organizaciones sociales (Correa & Castro, 2016). Además, según el Ministerio de Salud y Protección Social (en adelante Minsalud) & Oficina de Promoción Social de Colombia, (2017) destaca que la mayoría son mujeres, con estrato socioeconómico bajo, pocos niveles de educación e ingresos económicos, esto asociado a las pocas oportunidades laborales, lo que implica poca remuneración, en su mayoría menor a un salario mínimo (Valencia, 2016). Sumado a esto la mayoría de PCD tienen 80 años o más (Minsalud, 2014).

En el departamento del Quindío se han registrado 17.784 PCD según Minsalud & Oficina de Promoción Social de Colombia (2017), la mayoría son hombres, presentan discapacidad física, realizan actividades agrícolas y de comercio, más del 70 % no reciben ingresos mensuales, existe un decremento en los procesos de capacitación por parte de la empresa desde el 2002 hasta el 2012 donde sólo el 3,63 % recibieron capacitación. En 10 de los 24 departamentos del país se reportó que los comités distritales, municipales y departamentales de discapacidad operan adecuadamente (Minsalud, 2014). No obstante, es necesario señalar que no existe suficiente información actualizada que permita contemplar las condiciones sociodemográficas y laborales de las PCD en el departamento, y existe una discrepancia significativa de datos reportados por las diferentes fuentes bibliográficas.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación tiene como objetivo caracterizar sociodemográficamente la población con discapacidad que labora en las empresas de Armenia, Quindío, describiendo así aspectos personales, sociales y laborales que permitirán dar cuenta de las condiciones en que se encuentran actualmente las PCD, en el que se indaga acerca de características tales como: el género, edad, estado civil, estrato socioeconómico, nivel de escolaridad, tipo de vivienda y núcleo familiar,



tipo de discapacidad, uso de tiempo libre, tipo de contrato, elementos de apoyo para trabajar y modificaciones o ajustes razonables realizados por la empresa para que la PCD pueda desempeñarse apropiadamente, así como la antigüedad en la empresa y en el cargo, y el promedio de ingresos mensuales que recibe por su trabajo.

En efecto, la información será recolectada a partir de una ficha de datos sociodemográficos que se aplicó a los participantes, la cual será adaptada para las PCD Cognitiva, mediante el diseño gráfico de lectura fácil, y durante la entrevista se contó con la participación de un intérprete en lenguaje de señas para facilitar la comunicación con las PCD Auditiva. Luego de la recolección de dichos datos, se obtuvo un panorama general de las condiciones actuales de las PCD en el contexto laboral, en cuanto a los tipos de discapacidad más comunes, de sus condiciones a nivel personal, social, educativo, laboral y económico. Lo que permitió inferir sobre las posibilidades de acceso a un trabajo y si es digno, si cuenta con condiciones de igualdad y equidad en cuanto al tipo de cargo, salario, prestaciones sociales, apoyos y adaptaciones al puesto de trabajo y el entorno laboral de modo que sea realmente inclusivo, equiparación de oportunidades y plena participación social derivadas de su vinculación laboral.

En este sentido, para nadie es un secreto que los profundos sesgos, barreras y limitaciones sociales que aún persisten frente a la discapacidad obstaculizan la plena participación de las PCD en la sociedad. Por lo tanto, este proyecto busca generar conocimiento actualizado sobre las características sociodemográficas de los trabajadores con discapacidad de las empresas participantes en el contexto local, el cual permitirá conocer de primera mano sus condiciones a nivel personal, social y laboral, que a su vez se conviertan en una puerta de entrada a posteriores estudios relacionados con el tema de la discapacidad y la inclusión laboral, que facilite la generación de propuestas de investigación orientadas a identificar problemáticas asociadas a dicha población, las cuales redundarán en planes de intervención psicosocial enfocadas al bienestar y la calidad de vida laboral de las PCD, quienes requieren de un esfuerzo conjunto por parte de la Academia, el Estado y la Empresa, para mejorar las condiciones y oportunidades para poblaciones vulneradas como lo son las PCD.

Metodología

Diseño del estudio: La presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, por lo que se buscó la recolección y el análisis de datos cuantitativos con base en procedimientos estadísticos, los cuales arrojaron una serie de resultados que fueron interpretados. Este estudio tuvo un alcance descriptivo, dado que no se manipularon las variables de estudio y se limitó a la descripción de las mismas. Además, fue de corte transversal, puesto que el proceso de recolección de información se llevó a cabo en un único momento. Es necesario mencionar que este estudio al tener como objetivo realizar una caracterización, se entiende como una investigación descriptiva de datos sociodemográficos, los cuales permiten tener un acercamiento sobre aspectos generales de los participantes, y de este modo comprender condiciones de tipo personal, social y laboral, en este caso las PCD que se encuentran laborando en empresas de Armenia, Quindío (Sánchez Upegui, 2010; Strauss & Corbin, 2002; citados por Departamento Administrativo de Planeación & Subdirección de Información y Evaluación Estratégica, 2019).



Población y muestra: La población fue conformada por trabajadores con discapacidad de la ciudad de Armenia (Quindío), hombres y mujeres, con edades de 18 años en adelante, con cualquier tipo de discapacidad, y que se encontraban formalmente vinculados mediante contrato laboral. En cuanto a la muestra se recolectó la información de 22 trabajadores con discapacidad, de 12 empresas. Con un muestreo no probabilístico y por conveniencia, aquel que se utiliza cuando no se puede establecer de manera exacta la probabilidad de participación de la población elegida para la investigación. Además, el método para la selección de la muestra no obedece a un procedimiento aleatorio, sino intencional, dado que dicha población cuenta con unos criterios de inclusión requeridos para dar respuesta al planteamiento del problema y corresponde al objeto de estudio. También se considera las posibilidades de acceso a la población, teniendo en cuenta que los participantes gozan de plena libertad para decidir si desean participar o no en el estudio y si la empresa otorga el permiso para realizar la investigación (Tamayo, 2001).

Técnicas de recolección de datos: Se elaboró una ficha de datos sociodemográficos, en la que se incluyeron 15 preguntas con opciones de respuesta cerrada relacionadas con género, edad, estado civil, estrato socioeconómico, nivel de escolaridad, tipo de vivienda y núcleo familiar, tipo de discapacidad, uso de tiempo libre, tipo de contrato, elementos de apoyo para trabajar y modificaciones o ajustes razonables realizados por la empresa, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo y promedio de ingresos mensuales.

Análisis estadístico: Los datos obtenidos se sometieron a un análisis estadístico para realizar un abordaje descriptivo de las variables (Rendón, Villasís & Miranda, 2016), considerando los promedios y las desviaciones estándar a través del Programa *Statgraphics*.

Resultados

Del total de participantes, el 81,82 % son hombres y el 18,18 % restantes son mujeres. La mayoría tienen edades entre 38 y 47 años (40,91 %), el 77,27 % se encuentran solteros y el 54,55 % pertenece al estrato socioeconómico 2, el 31,82 % culminaron la primaria. El 63,64 % tienen vivienda propia y el 18,18% viven únicamente con sus hijos. La mayor parte de los participantes tienen discapacidad intelectual (36,36 %) y realizan labores operativas y de servicio al cliente, utilizan elementos de apoyo para realizar sus trabajos (59,09 %), se dedican a realizar actividades de recreación y deporte por fuera de la empresa (45,45 %) y afirman que dicha empresa cuenta con adecuaciones y ajustes razonables para la realización de su trabajo (95,45 %).

En cuanto a sus ingresos, la mayoría de los encuestados ganan en promedio un salario mínimo mensual (40,91 %). La mayoría cuenta con una antigüedad en la empresa entre 5 y 10 años (36,36 %), al igual que una antigüedad en su cargo de entre 5 y 10 años (31,82 %). En relación con el tipo de contrato, la mayoría, es decir el 50 % refiere que tienen contrato a término indefinido (ver Tabla 1).



Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores con discapacidad

Variable	N	%
Género		
Hombre	18	81,82
Mujer	4	18,18
Edad (años)		
18-27	7	31,82
28-37	1	4,55
38-47	9	40,9122,
48 o más	5	73
Estado civil		
Soltero	17	77,27
Casado	5	22,73
Estrato socioeconómico		
1	3	13,64
2	12	54,55
3	4	18,18
4	2	9,09
5	1	4,55
Nivel de escolaridad		
Ninguno	1	4,55
Primaria	7	31,82
Bachillerato	5	22,73
Técnico	2	9,09
Tecnológico	1	4,55
Pregrado	4	18,18
Posgrado	2	9,09
Tipo de vivienda		
Propia	14	63,64
Arrendada	4	18,18
Familiar	4	18,18
Personas con las que vive		
Hijos	4	18,18
Mamá	3	13,64
Hermanos/Otras	2	9,09
Hijos/Otras	2	9,09
Mamá/Hermanos	2	9,09
Mamá/Papá	2	9,09
Mamá/Papá/Hermanos	2	9,09
Otras	2	9,09
Mamá/Hijos	1	4,55
Papá/Hermanos	1	4,55%
Pareja/Hijos	1	4,55%
Tipo de discapacidad		
Intelectual	8	36,36
Motora	7	31,82
Auditiva	4	18,18
Visual	3	13,64



Uso del tiempo fuera de la empresa		
	10	45,45
Recreación y deporte	6	27,27
Labores domésticas	2	9,09
Otro trabajo	2	9,09
Otro trabajo/Recreación y deporte	1	4,55
Actividades artísticas	1	4,55
No sabe/no responde		
Tipo de contrato		
Indefinido	11	50,00
Orden de prestación de servicios	6	27,27
Fijo	5	22,73
Uso de elementos de apoyo para trabajar		
Sí	13	59,09
No	9	40,91
Ajustes razonables		
Sí	21	95,45
No	1	4,55
Antigüedad en la empresa (años)		
Menos de 1	4	18,18
1-5	6	27,27
5-10	8	36,36
10-15	2	9,09
Más de 15	2	9,09
Antigüedad en el cargo (años)		
Menos de 1	5	22,73
1-5	6	27,27
5-10	7	31,82
10-15	3	13,64
Más de 15	1	4,55
Promedio de ingresos (salario mínimo mensual)		
Menos de 1 SM	4	18,18
1 SM	9	40,91
2 SM	5	22,73
Más de 2 SM	4	18,18

Fuente: Elaboración propia

Análisis correlacional

A partir de un análisis correlacional se establece la siguiente dependencia entre las variables abordadas, la tabla que se muestra a continuación describe únicamente las variables que tienen una relación entre sí, de acuerdo con la prueba de independencia (Chi-cuadrada) aplicada mediante el Programa Statgraphics.



Tabla 2. *Análisis de correlaciones entre variables*

Correlación de variables	Estadístico	Valor P	Interpretación
Tipo de discapacidad según promedio de ingresos	17,68	0,0391	De acuerdo con los resultados de la prueba de independencia, es posible afirmar que existe relación entre las variables de discapacidad y promedio de ingresos.

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Aspectos personales

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se encontró que la mayoría de los trabajadores con discapacidad encuestados son hombres (81,82 %), lo que podría indicar que las mujeres con discapacidad tienen menos oportunidades laborales, lo cual incrementa su vulnerabilidad, es así como el género juega un papel importante al momento de encontrar empleo. Por lo tanto, se estaría hablando de una doble discriminación, pues si bien existen actitudes discriminatorias frente a la discapacidad, también las hay frente al género según lo que plantea Shum, Conde & Portillo (2003). Ampliando este argumento, en cuanto a discapacidad, afirma Putin (2002) que la falta de conocimiento y claridad sobre las capacidades de desempeño, las características de comportamiento y de personalidad que puede tener una PCD, generan en la sociedad actitudes y comportamientos de rechazo y discriminación; y en cuanto a género, concluye Ordoñez (2015) que en la actualidad se siguen produciendo situaciones que de manera directa o indirecta generan discriminación en el mercado laboral, predominantemente hacia las mujeres, materializándose esto en aspectos como el hecho de que generalmente las mujeres reciben menos ingresos por hacer el mismo trabajo que los hombres.

En cuanto a la edad, se encontró que la mayoría tienen entre 38 y 47 años (40,91%), es decir que se encuentran en una etapa de adultez media, es necesario tener en cuenta que la edad de los trabajadores está asociada al tiempo de vinculación en la empresa. En este sentido, las edades en que los trabajadores con discapacidad fueron contratados se encuentra entre los 18 y los 37 años aproximadamente, similar a lo encontrado por Rodríguez (2013), donde concluyó que existen dos extremos en los que se da la discriminación por edad. El primero está dirigido a la gente joven y se da por falta de experiencia, madurez y responsabilidad, pese a que posean diversas habilidades y potencialidades; y el segundo hacia las personas mayores, las cuales se dan por el estado de salud, por hábitos desadaptativos, inflexibles, conservadores y poco preparados para responder a las



exigencias de trabajos con alto esfuerzo físico. No obstante, el 77,2% de las personas de 60 años y más no recibe ningún tipo de ingreso económico, el 3,6% recibe menos de un salario mínimo y 9,7% recibe entre uno y menos de dos salarios mínimos (Martínez-Restrepo, Enríquez, Pertuz, Alzate, 2015), lo cual podría indicar que las personas que se encuentran en la etapa de adultez tardía o en transición a ella (60 años o más), tiene menos oportunidades de gozar de trabajo digno y bien remunerado, en comparación a los adultos jóvenes.

Por otro lado, se encontró que el tipo de discapacidad más recurrente en los trabajadores es el intelectual (36,36 %), en este punto es necesario mencionar que en el proceso de recolección de información se contó con la colaboración de una Fundación dedicada a la Atención Integral de PCD Cognitiva, por lo cual se evidencia mayor participación de trabajadores con esta discapacidad en comparación con otros tipos. Distinto a lo encontrado por otros estudios que concluyen mayor presencia de discapacidad física en los trabajadores, como el realizado por Pupiales & Córdoba (2016) donde el 50 % de 80 trabajadores tiene este tipo de discapacidad. Podría afirmarse que resulta más sencillo para las empresas incorporar trabajadores con discapacidad física, debido a la factibilidad en la adaptación de necesidades físicas en el puesto de trabajo, a diferencia de otros tipos de discapacidad que requiere de modificaciones más complejas y de mayor costo.

A nivel educativo se encontró que la mayoría de los participantes han culminado estudios a nivel de primaria (31,82 %) y bachillerato (22,73 %), mientras que el 18,18 % terminaron un pregrado y solo el 9,09 % terminaron un posgrado y un 9,09 % estudios técnicos. Similar a lo encontrado por Crosso (2014), quien menciona que a nivel de formación las matrículas se concentran en la educación primaria en América Latina, lo que indica que aún existen barreras educativas que limitan el acceso de las PCD a estudios de formación superior. Pues las pocas matrículas en secundaria y estudios superiores, dan cuenta de esta condición. Y lo cierto es que prevalece un gran nivel de analfabetismo y una profunda situación de exclusión educativa. De acuerdo con lo anterior se concluye que el sistema educativo no garantiza un proceso de inclusión de personas con discapacidad, pues lejos de brindar una efectiva inserción a la educación establece obstáculos que a raíz de la estigmatización social y el desconocimiento de las características de las PCD limitan sus posibilidades para desarrollarse a nivel profesional, que les permita gozar de mejores oportunidades laborales y mejores condiciones económicas y sociales a futuro. Es claro que la educación es la plataforma para alcanzar diversas metas y oportunidades de éxito personal, familiar y social (Padilla, 2011).

Se identificó que la mayoría de los participantes realiza actividades de recreación y deporte cuando no trabaja en la empresa (45,45%). Contrario a lo que indica, el Observatorio Nacional de Discapacidad, el cual reporta que las personas con discapacidad que no trabajan tienden a realizar en mayor medida labores domésticas y tienen menos posibilidades para realizar actividades recreativas y de interacción social, las cuales son esenciales para promover su salud y calidad de vida (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). En este sentido, la calidad de vida de las PCD está muy ligada a la posibilidad de tomar decisiones y elegir entre diversas alternativas como persona, entre ellas, expresar sus gustos e intereses personales, perseguir sus metas y aspiraciones, tener



mayor autonomía y autodeterminación, ampliar su red de apoyo social al fortalecer sus relaciones interpersonales, mayores posibilidades de goce y esparcimiento de acuerdo con sus talentos y capacidades a nivel artístico, cultural, educativo, laboral, entre otras.

Aspectos socioeconómicos

Se encontró que la mayor parte de los participantes pertenece al estrato 2 (54,55%), seguido del 3 (18,18%) y del 1 (13,64%), posicionando los estratos 4, 5 y 6 como los menos prevalentes. Ésto indica que la mayor parte de los trabajadores con discapacidad pertenecen a la clase social media y baja de acuerdo con la relación que plantea el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, entre la estratificación sociodemográfica y una escala de pobreza/riqueza que implica un conjunto de connotaciones sociales asociadas a las condiciones sociales y económicas de vida de una persona (Dane, 2015); esto quiere decir que la posición de los trabajadores con discapacidad entre estratos bajo-bajo (1) y medio-bajo (3) se relacionan con condiciones de menores recursos económicos y así mismo, mayores condiciones de vulnerabilidad en lo económico y social. Se encontró que la mayor parte de los participantes tienen vivienda propia (63,64 %), relacionándose esto con el hecho de que comparten vivienda con su familia, quienes son los propietarios y ha logrado conseguir una vivienda producto de su trabajo.

Aspectos laborales

Se encontró que la mayor parte de los participantes tiene un contrato a término indefinido (50 %), contrario a lo que establece el Ministerio de Salud y Protección Social (2019) en lo señalado en la *Sala situacional de las Personas con Discapacidad*, donde apenas el 10 % se encuentra trabajando con contrato a término indefinido y el 71 % sin contrato laboral, en este punto es importante recalcar que uno de los criterios empleados para la participación de los trabajadores con discapacidad en esta investigación es estar trabajando formalmente, es decir, bajo un contrato laboral, por lo tanto se esperaría que estas cifras no sean concordantes con los resultados de los registros nacionales en cuanto al tipo de contrato. Por otra parte, la mayoría de los participantes refieren usar elementos de apoyo para ejercer su trabajo (59,09%). Sin embargo, estos elementos de apoyo no son suficientes para afirmar la existencia de una garantía en la aplicación de los ajustes razonables por parte de la empresa para garantizar mejores condiciones laborales para la PCD. Por el contrario sí es posible afirmar que las adaptaciones del puesto de trabajo según cada discapacidad son insuficientes y no garantizan un efectivo proceso de inclusión laboral, considerando que las modificaciones y la incorporación de apoyos necesarios para ejercer las laborales por parte de una persona con diversidad funcional implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas (Herranz & Arnáiz, 2009).

Se encontró que la mayor parte de los participantes ha permanecido en la empresa entre 5 y 10 años y ha desempeñado su cargo en el mismo período de tiempo. Similar a lo descrito por la Organización



Internacional del Trabajo (2002) en el que para las empresas es interesante emplear a personas con discapacidad, que a menudo tienen una formación que les permite ocupar algunos empleos específicos. De acuerdo con lo anterior se concluye que las PCD generalmente son estables en sus trabajos, debido a su compromiso y responsabilidad, así como el desarrollo de habilidades a lo largo de su permanencia en la organización, puesto que su formación y experiencia los van facultando para realizar cada vez mejor sus funciones y tareas relacionadas con su trabajo.

Se encontró que la mayor parte de los participantes recibe un salario mínimo mensual vigente (SMMLV), independientemente del tiempo en que lleven vinculados en la empresa, realizando las mismas tareas, donde gran parte de los participantes reciben dicho salario, aún cuando llevan hasta 15 años trabajando en la empresa. Contrario a lo que reporta el Ministerio de Salud y Protección Social (2014), en el que 61 de cada 100 PCD no recibe ningún tipo de ingresos y 30 de cada 100 recibe menos de \$500.000 mensuales, es decir que aproximadamente el 91 % de las PCD perciben ingresos inferiores al SMLV. De acuerdo con la teoría de la discriminación salarial de Becker, se paga un salario menor a cierto grupo de trabajadores porque de lo contrario el empresario no estaría dispuesto a contratarlos en su empresa si tuviera que pagarle el mismo salario que los demás trabajadores, debido a que existen características que al empresario no le gustan del trabajador y presume que el resto de trabajadores no querrían compartir sus tareas con este trabajador porque según él, esto afectaría la productividad y podría ocasionar que los clientes no quieran adquirir sus productos o servicios (Malo, 2017). Por lo tanto, las actitudes negativas y los comportamientos inclinados hacia la discriminación laboral de las PCD generan considerables diferencias salariales que impiden la igualdad de condiciones y una remuneración digna en materia de derechos.

Conclusiones

Las mujeres con discapacidad tienen menos oportunidades laborales que los hombres, relacionándose con una posible discriminación no solo por la discapacidad, sino además por género. En suma, los adultos jóvenes con discapacidad tienen más oportunidad de ser contratados que los adultos mayores con esta misma condición. En su mayoría, los trabajadores con discapacidad no inician ni terminan sus estudios en grados superiores al bachillerato, en parte porque los centros educativos no están preparados para llevar a cabo procesos de inclusión de PCD, restringiendo así su participación en la educación y la posibilidad de cualificarse.

Por otro lado, la mayor parte de los trabajadores tienen discapacidad intelectual, y se encuentra realizando labores operativas y de servicio al cliente, en el que se caracterizan por su responsabilidad y compromiso con su trabajo. Seguido de este, se encuentra PCD física y sensorial, dado que es más factible su capacidad para adaptarse al ambiente laboral y desempeñar funciones específicas, lo que coincide con hallazgos de otros estudios.

De igual forma, la mayor parte de los trabajadores son solteros y realizan actividades deportivas y de recreación; pertenecen al estrato media-bajo, lo que indica una probabilidad de que estén presentando dificultades económicas para cubrir las necesidades básicas tanto propias como las de sus familias, pese a que la mayoría, viven en casa propia con otros miembros de su familia (en



su mayoría, con hijos). Por otra parte, las PCD tienden a ser estables en sus trabajos, gracias a su responsabilidad y el desarrollo de habilidades en tareas concretas que logran realizar eficientemente. La mayoría cuenta con contrato a término indefinido y con ingresos salariales acordes con su perfil laboral.

Recomendaciones

A nivel académico-investigativo: Se recomienda profundizar en investigaciones relacionadas con la población con discapacidad en el país y en la región, para aportar nueva información al respecto y enriquecer posteriores estudios.

A nivel socio-empresarial: Se recomienda a las empresas el mejoramiento en la implementación de ajustes razonables para los empleados con discapacidad.

A nivel gubernamental: Se recomienda a las entidades gubernamentales, actualizar la información relacionada con la población con discapacidad en el país, región, departamento y municipio.

Referencias Bibliográficas

Agudelo, M. A., Hernández, Paula., Hincapié, Tatiana., & Hurtado, Leidys. (2013). *Caracterización de las personas con discapacidad matriculadas en instituciones de atención y rehabilitación, Sabaneta 2013*. Recuperado de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/2589/2/Caracterizacion_personas_discapacidad.pdf

Correa, L., & Castro, M. (2016). *Discapacidad e Inclusión Social en Colombia*. Recuperado de https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf

Cosso, C. (2014). El Derecho a la Educación de Personas con Discapacidad: impulsando el concepto de Educación Inclusiva. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/El-derecho-a-la-educaci%C3%B3n-de-personas-con-el-de-Cosso/de2c8a14a19f30d00498719018273868b82cc8fe>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2015). *Metodología de Estratificación Socioeconómica Urbana para Servicios Públicos Domiciliarios*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/estratificacion/EnfoqueConceptual.pdf>

Departamento Administrativo de Planeación, & Subdirección de Información y Evaluación Estratégica. (2019). *Consideraciones y pautas técnicas para la elaboración de estudios de caracterización de grupos de valor, de interés y partes interesadas*. Recuperado de <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/PlaneacionMunicipal/>



observatorio/Shared%20Content/Documentos/2019/Pautas%20metodol%C3%B3gicas%20caracterizaciones%20poblacionales%20Agosto%202019.pdf

- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-48. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Herranz, M., & Arnáiz, R. (2009). *Adaptación de puestos de trabajo*. <http://www.ceapat.org/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/adaptacionpuestra.pdf>
- Malo, M. (2017). Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo. *Panorama Social*. (26). Recuperado de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/026art06.pdf
- Melo, D, & Osorio, D. (2018). *Percepción sobre discapacidad psicosocial de un grupo de profesionales de las ciencias humanas y de la salud en Ibagué, Tolima*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/18757>
- Martínez-Restrepo, S., Enríquez, E., Pertuz, M., Alzate, J. (2015). *El mercado laboral y las personas mayores*. Recuperado de https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pm_mercado_laboral.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social, & Oficina de Promoción Social. (2017). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PcD)*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/presentacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Caracterización de la población con discapacidad en las cinco ciudades principales de Colombia*. Recuperado <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletin-9-discapacidad.pdf>
- Ministerio de salud y protección social. (2014). *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Ministerio de Salud & Protección Social. (2014). *LÍNEA BASE OBSERVATORIO NACIONAL DE DISCAPACIDAD*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/L%C3%ADnea%20Base%20Discapacidad%20OND.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social, & Oficina de Promoción Social. (2019). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PcD)*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-discapacidad.pdf>



- Ministerio de educación de Chile. (2007). *Guía de apoyo técnico-pedagógico: necesidades educativas especiales en el nivel de Educación Parvularia*. Recuperado de <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>
- Ordoñez, L. (2015). Discriminación Laboral por Razón de Género. *Lan Harremanak*. (32). Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417/13932
- Organización mundial de la salud & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf
- Padilla, A. (2011). Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(4). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n4/v40n4a07.pdf>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Peredo, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Reflexiones en psicología*, 15, 101-103. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007
- Pupiales, Be., Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina*. 16(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Puin, D. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia*. 50(4). Recuperado de http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art_PuinMDC_Actitudes-VinculacionLaboral_2002.pdf?sequence=1
- Rendón, Enrique., M., Villasís., Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*. Vol 63(4). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rodríguez, María del Carmen. (2013). *Discriminación por sexo y edad en la contratación de personal para puestos intermedios y bajos en la empresa privada y pública en Tegucigalpa, año 2012*. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/obra/discriminacion-por-se>



xo-y-edad-en-la-contratacion-de-personal-para-puestos-intermedios-y-bajos-en-la-empresa-privada-y-publica-en-tegucigalpa-ano-2012/

Shum, G., Conde, Á., & Portillo, I. (2003). *Discapacidad y Empleo. Una perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.redemdisc.es/descargas/Discapacidad%20y%20empleo.%20Una%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero..pdf>

Tamayo, G. (2001). *Diseños Muestrales en la Investigación*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5tymgXFwNf0J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Valencia, V. (2016). *Proyecto de vida y Exclusión Laboral en Población con Discapacidad Física*. Recuperado de https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3829/1/Proyecto_vida_exclusion_valencia_2016.pdf

