

**Análisis de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la
ciudad de Pereira, en el 2017**

**Analysis of the quality of working life in people with functional diversity in the city of
Pereira, in 2017**

Maira Alejandra Montoya Henao¹
Universidad Católica de Pereira
Maya080293@gmail.com

Resumen

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional. El objetivo fue analizar la CVL en personas con diversidad funcional² en la ciudad de Pereira. Con una metodología cuantitativa de alcance descriptivo, se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO, participaron 30 personas. Tras el análisis de datos, se obtiene un promedio de 2.84 en la CVL lo que indica que los participantes están *regularmente satisfechos* con su trabajo.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, diversidad funcional, empleo con apoyo discapacidad, Colombia.

Abstract

The quality of working life is a multidimensional concept. The objective was to analyze the CVL in people with functional diversity in the city of Pereira. With a quantitative methodology of descriptive scope, the CVT-GOHISALO questionnaire was used, 30 people

¹ Estudiante de pregrado de psicología de la Universidad Católica de Pereira. Trabajo de grado asesorado por la psicóloga Mónica Gallego monicapgallego@hotmail.com

² Diversidad funcional: Este concepto pretende suprimir las nomenclaturas negativas tradicionales que se han dado a las personas con discapacidad, así mismo, da una calificación donde se señala un desenvolvimiento cotidiano, una funcionalidad que por medio de este se reclama el respeto y la dignidad integral de las personas con discapacidad (Rodríguez y Ferreira, 2010).

participated. After the data analysis, an average of 2.84 is obtained in the CVL which indicates that the participants are regularly satisfied with their work.

Key words: Quality of working life, Functional diversity, quantitative methodology, disability, Colombia.

Generar un ambiente laboral satisfactorio, en el cual los empleados perciban seguridad, bienestar, integración y desarrollo personal; son aspectos que van tomando mayor importancia dentro de la gestión empresarial en la actualidad, los líderes comprenden las ventajas que existen de tener un entorno laboral satisfactorio, en este campo toma gran importancia los recientes estudios en la psicología positiva según Sánchez (2015) cuyo objetivo es descubrir y promover los factores que permiten el crecimiento del individuo y de las comunidades; es decir, se preocupa por que las personas logren mayores niveles de bienestar y felicidad en su entorno laboral e individual ayudándoles a que no presenten problemas psicológicos.

En este contexto, surge la inquietud por reconocer las condiciones laborales de una población que a través de la historia ha sido vulnerable en diferentes aspectos, uno de ellos, en sus posibilidades de acceso y condiciones de mantenimiento en un entorno laboral. De esta manera, se plantea la importancia de investigar sobre la Calidad de vida laboral (CVL) en personas con diversidad funcional. En el presente trabajo se iniciara conceptualizando la CVL a través de su historia, seguidamente la importancia que tiene el trabajo en el ser humano y diversas investigaciones que se han realizado frente a la temática a nivel internacional y nacional.

La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades

personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010, p. 333).

El estudio de la CVL tuvo sus orígenes en los años 60 y 70 donde se realizaron unas series de conferencias por la Fundación FORD y el Ministerio de trabajo de los Estados Unidos; estas conferencias fueron realizadas por una población joven pertenecientes a la planta de General Motors, de Ohio que iniciaron una huelga debido al fenómeno de la “alienación del trabajador” donde las organizaciones se centraban en las estructuras tradicionales, como la reducción de costos, la eficiencia y la mano de obra, de igual manera esta estructura era llevada por una jerarquía encargada del personal técnico, este hecho dejaba de lado aspectos relacionados con la calidad de vida del personal. Por consiguiente en este contexto, se empiezan a evidenciar comportamientos poco favorables para la empresa, como aburrimientos, ausencias y una alta rotación del personal; ahora bien, debido a las huelgas realizada se logra un nuevo movimiento de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo donde el desarrollo del factor humano y una mejor CV se vuelven parte importante de las organizaciones a la hora de trabajar en sus producciones. (Granados, 2011).

El estudio de la CVL se aborda desde lo teórico-metodológico teniendo en cuenta dos perspectivas: la CVL psicológica y CV en torno al trabajo. La primera perspectiva “muestra un mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo” (Granados, 2011, p. 216); paralelamente, se encarga de las

situaciones que el individuo tiene en su trabajo, donde lo más importante es velar por la salud y el bienestar del trabajador.

La CV en torno al trabajo “persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales” (Granados, 2011, p.215) En coherencia, conseguir un buen nivel de satisfacción y bienestar en las organizaciones es indispensable para que los trabajadores puedan cumplir su labor para con la organización y así mismo poder alcanzar los objetivos implementados por la misma.

En cuanto a la actividad laboral es importante mencionar que el trabajo es parte fundamental del ser humano que conlleva una realización personal y/o material, este concepto ha sido definido desde dos niveles: 1) nivel filogenético 2). Nivel ontogenético. Según Hirata y Zariffian (2007) el trabajo es un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza, donde el hombre pone su inteligencia para formar materiales para la vida diaria, esto a un nivel filogenético donde la relación que se ejerce es hombre/naturaleza, y en cuanto al nivel ontogenético, el concepto de trabajo refiere a un conjunto de actividades que son retribuidas bajo el control del capitalismo, al cual le pertenece el producto de su trabajo teniendo una relación hombre/hombre.

En este sentido, el trabajo se dimensiona como una parte esencial en la vida del ser humano, así haya o no una retribución económica, este permite la realización personal, pues genera una gran satisfacción, sentimiento de utilidad personal y social, pertenencia, capacidad para cumplir con una labor que ayude al crecimiento individual u/o profesional.

Desde la perspectiva del desarrollo, en la adultez el trabajo se convierte en una actividad fundamental que permite el crecimiento personal según Papalia, Sterns, Feldman y Camp (2009) “es central para definir quiénes son y se entrelazan con todos los aspectos del desarrollo. Factores intelectuales, físicos, sociales y emocionales afectan el trabajo; y éste

puede afectar todas las demás áreas de la vida” (p. 278). En coherencia, es de gran importancia resaltar la estabilidad laboral y la satisfacción, ya que permite una estabilidad en la vida diaria de las personas. Esta actividad fortalece la realización y satisfacción en diferentes ámbitos de vida, estando relacionada con la creación y sustento de una familia, con el status y las dinámicas sociales, con la protección, seguridad, entre otros. De esta manera, reconociendo el valor de la vida laboral para el ser humano, así mismo su bienestar dentro del puesto de trabajo, se refleja la importancia de la calidad de vida laboral.

De igual modo, según Bakker y Demerouti (2013) argumentan que las demandas laborales refieren a aspectos físicos, psicológicos sociales y organizacionales que requieren esfuerzos físicos y psicológicos del trabajador, es decir que demandan de una sobre carga laboral como tener demasiado trabajo y poco tiempo para su realización. Sin embargo, los recursos laborales describen los aspectos físicos, sociales, psicológicos y organizacionales del trabajo que reducen las exigencias laborales y personales de los trabajadores estimulando el aprendizaje, el desarrollo y el crecimiento personal y así tener una reducción de las demandas laborales; frente a los recursos se destaca el apoyo social de los compañeros y los supervisores de trabajo, el nivel de autonomía y el control sobre el contenido de las labores. De esta manera, se ve la necesidad de implementar recursos tanto organizacionales como personales, para así disminuir las demandas y mejorar la CVL. La calidad de vida laboral es una temática ampliamente estudiada, en los últimos años se encuentran diversas investigaciones tanto a nivel nacional como internacional en las cuales se argumenta la importancia de este constructo en la vida del trabajador; diferentes autores (Ashwini, 2014; Martínez, Oviedo y Amaya, 2013; Argüelles, Quijano, Sahui, Fajardo y Magaña, 2014; Pérez, Peralta y Fernández, 2013; Gomez, Galvis y Royuela, 2015; Durán, 2010; Jiménez y Mayona, 2008; Argüelles, Quijano y Sahui, 2014; y Blanch, 2014)

coinciden en opinar que han habido avances de nuevas metodologías y herramientas para evaluar las condiciones laborales en pro de los beneficios financieros, desarrollo personal y profesional, para así implementar estrategias que mejoren la percepción que tienen los trabajadores sobre CVL; identificando además que existe mayor satisfacción laboral cuando se dan ciertas condiciones en el contexto del trabajo, entre ellas: un entorno seguro, confortable y aún más cuando las estrategias de manejo del estrés son claras, constantes atendiendo los niveles organizacionales e individuales, como por ejemplo, tener un equilibrio positivo entre el trabajo y la familia permite una mejor CVL.

Ahora bien, el estudio de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional se está fortaleciendo a través de los años con el incremento de investigaciones que abordan esta temática. Autores como (Flores, Jenaro, Gonzales y García, 2010; Castro, Cerda, Vallejos, Zuñiga y Cano 2016), argumentan, que las personas con o sin discapacidad experimentan una serie de factores dentro de su ambiente laboral que influyen directamente en su calidad de vida, entre estos factores el estrés laboral; de este modo, los autores mencionan una serie de intervenciones para reducir las demandas laborales, modificando aspectos organizacionales e individuales; además se evidencia que cuando las organizaciones brindan formación laboral a los trabajadores, se obtienen un alto nivel de satisfacción laboral.

Por otra parte (Alcover y Pérez, 2011a; Ordoñez, 2011; Parisera y Ruiz, 2007; Von, Miranda, Briones y Yuren, 2013) han analizado la importancia que tiene el trabajo para las personas con diversidad funcional ya que les permite obtener beneficios tanto económicos como personales, es decir, tienen la posibilidad de tener una realización interpersonal al igual que cualquier ser humano. En consecuencia, se hace necesario que las organizaciones tengan un mayor compromiso por parte de la dirección en cuanto al diseño y políticas, la

implementación de programas formativos y cualificación de los empleados, así mismo las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo lo cual posibilita mejores oportunidades para realizarse a nivel interpersonal.

Así mismo, los autores (Florez, Jenaro, Orgaz, & Martín, 2011; Pérez y Alcover, 2011b; Alcover y Pérez 2011c; Ruiz, Verdugo y Orgaz, 2011; Verdugo, Benito y Orgaz, 2012) argumentan que el apoyo laboral que brindan las organizaciones a los trabajadores con diversidad funcional, les permite tener un buen desempeño, mejor bienestar psicológico y satisfacción laboral, por tanto, la apreciación de las metas laborales permite que los trabajadores se sientan parte de la organización; por el contrario, si no se evidencia el apoyo el nivel de CVL es bajo y eso conlleva a un abandono laboral y un bajo rendimiento en el puesto de trabajo.

Los estudios que se han realizado con esta población a nivel laboral se centran en diferentes aspectos como la inclusión (Alcover y Pérez, 2011a; Ordoñez, 2011; Parisera y Ruiz, 2007; Von, Miranda, Briones y Yuren, 2013), el apoyo laboral (Becerra, Montanero y Lucero, 2012; Pérez y Alcover, 2011b; Alcover y Pérez 2011c; Ruiz, Verdugo y Orgaz, 2011; Verdugo, Benito y Orgaz, 2012) y el momento de inserción laboral (Capdevila, y Cantó, 1999; Malo, 2003; Ordoñez, 2011; Pallisera y Ruis, 2007; Segurado, y Agullo, 2002), pero aspectos como el estudio de las condiciones de trabajo, nivel de satisfacción o bienestar, de estas personas una vez han tenido acceso al campo laboral, han sido poco estudiados.

Martínez, Uribe y Velázquez (2014) analiza la documentación frente a la legislación Colombiana en personas con discapacidad teniendo en cuenta que existen 2'149.710 personas que han sido reportadas por el DANE en el año 2012 que presentan algún tipo de discapacidad. Toda la población equivale a un 4.7% de los habitantes, Tanto así que “ubica

a Colombia como la segunda nación con mayor prevalencia del fenómeno en América Latina después de Brasil” (p. 55). Del mismo modo, estos autores argumentan, que las personas con discapacidad en comparación a las personas sin discapacidad, se encuentra que 30 de 100 personas reciben menos de un SMLV mensuales, lo cual indica que el 91% de las personas perciben recibir menos ingresos, lo cual podría afectar la calidad de vida laboral.

Arena, Jaramillo, Marmolejo y Cruz (2014) determinan la percepción de CVL que tienen un grupo de personas en situación de discapacidad con respecto a un grupo de personas sin discapacidad en la ciudad de Cali-Colombia; por lo tanto, concluyen que existe una diferencia entre las dos poblaciones frente a la percepción que tienen de la CVL, lo cual indica que las personas sin discapacidad perciben tener una mejor CVL que las personas con diversidad funcional. Los estudios realizados a nivel internacional concluyen que aspectos como el apoyo laboral, el bienestar familiar y económico son relevantes en la percepción de calidad de vida dentro del lugar de trabajo.

En este contexto, el estudio de la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional, constituye un tema de interés dado que resulta un aspecto relevante tanto para esta población como para las empresas, en la medida que, experimentar calidad de vida permite al trabajador alcanzar un nivel de satisfacción y bienestar, ambos, aspectos fundamentales para su vida, así mismo, el nivel de bienestar y satisfacción se verá reflejado en diferentes aspectos como el buen desempeño laboral, la eficacia, en el ámbito social y más aún en el ámbito familiar.

Así mismo, los autores (Alcover y Pérez, 2011a; Jiménez y Mayona, 2008; Martínez, Uribe, y Velázquez 2014; Pallisera y Ruiz (2007) Pérez y Alcover, 2011b) plantean que existen diversos factores que influyen en la CVL como el apoyo institucional,

el salario, el desarrollo personal y la relación trabajo-familia. En coherencia, resulta relevante el estudio de la CVL en personas con diversidad funcional permitiendo que el conocimiento sea útil para generar cambios positivos a nivel organizacional, personal y familiar implementando estrategias que mejoren las condiciones de esta población. Al mismo tiempo abordar esta problemática resulta novedoso pues se han encontrado pocos estudios en el país y a nivel regional, aun siendo Colombia el segundo país con más prevalencia de la población estudio (Martínez, Uribe, y Velázquez, 2014). También es de utilidad, puesto que el conocimiento generado puede ofrecer información importante para la función del psicólogo en las organizaciones y cómo puede influir en la CV para las organizaciones y teoría para la disciplina psicológica.

Como se ha mencionado, las investigaciones respecto a la población con diversidad funcional se centran en aspectos relacionados con su discapacidad y la manera de hacer más funcional su desempeño en el trabajo, sin embargo la evaluación de las condiciones de los trabajadores con diversidad funcional una vez se encuentran dentro de las empresas, es un tema de poco interés, esto puede responder a diversos factores, como que se trata de una temática en desarrollo, o que las empresas no cuentan con un sistema de bienestar para población diversa; por consiguiente, y teniendo en cuenta, tanto la importancia de la calidad de vida laboral como la falta de estudios referidos a esta población, se plantea la pregunta de investigación *¿Cómo se percibe la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira?* Con el fin de abordar el estudio de este aspecto y aportar al cuerpo de conocimiento sobre el mismo, por ello se aborda como objetivo general *Analizar la Calidad de Vida Laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira;* y a su vez tres objetivos específicos: 1). Establecer el perfil sociodemográfico de los participantes con diversidad funcional, 2) Describir la CVL de las

personas con diversidad funcional frente a las dimensiones objetivas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, 3) Describir la CVL de las personas con diversidad funcional frente a las dimensiones subjetivas: Bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, satisfacción por el trabajo y administración del tiempo libre.

Metodología

La presente investigación se aborda desde un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este enfoque representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios, donde el orden es riguroso, partiendo de una idea que se va delimitando; se miden las variables en un determinado contexto y se analizan por medios estadísticos, por último se da las conclusiones respecto a las hipótesis planteadas. Así se pretende identificar la realidad externa del individuo, a través de instrumentos que arrojan datos numéricos y con propiedades psicométricas rigurosas. De este modo valida el trabajo a partir de la teoría.

Diseño

Se utilizó un diseño Transversal (no experimental) con alcance descriptivo Hernández, Fernández y Baptista (2014) en este tipo de diseño no se manipulan las variables, la recolección y análisis de datos se realiza en un mismo momento, por otra parte el alcance descriptivo permite “medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92) así mismo se describe el comportamiento de la variable Calidad de Vida Laboral, en la población estudiada; recolectando toda la teoría sobre está.

Población y muestra

La población referida para esta investigación está conformada por personas en situación de diversidad funcional, mayores de edad y que se encuentren ejerciendo alguna actividad laboral siendo parte de una empresa.

Finalmente la muestra responde a 30 personas entre los 27 y 58 años de edad; el muestreo realizado se denomina por conveniencia no probabilístico, el cual consiste en una elección no aleatoria, cuyas características de la muestra son que cumpla con los requisitos de la población a estudiar (Casal, y Mateu, 2003). La muestra se caracterizó de acuerdo al género, edad, ciudad, escolaridad, tipo de discapacidad, tipo de contrato y cargo actual, lo cual se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Descripción socio-demográfica de la muestra

Contrato	Cargo actual	Escolaridad	Genero						Totales
			Mujer			Hombre			
			Tipo de discapacidad			Tipo de discapacidad			
Miembros S.	Miembros In.	Ambos	Miembros S.	Miembros In.	Ambos				
Indefinido	Administrativo	Primaria	0	0	0	0	1	0	1
		Secundaria	0	0	0	1	0	0	1
		Técnico	0	0	0	0	1	0	1
	Comerciante	Profesional	0	1	0	0	0	0	1
		Secundaria	0	0	1	0	0	0	1
Otros servicios	Secundaria	0	0	0	0	1	1	2	
Fijo	Docente	Profesional	0	0	0	0	1	0	1
	Administrativo	Técnico	0	0	0	0	1	1	2
		Profesional	0	1	0	0	0	0	1
Prestación de servicios	Administrativo	Técnico	0	0	0	0	1	0	1
	Otros servicios	Secundaria	0	0	0	0	1	0	1
Obra y labor	Comerciante	Técnico	0	0	0	0	0	1	1
Otro	Docente	Profesional	0	0	0	0	0	1	1
	Administrativo	Primaria	0	0	0	0	1	0	1
		Comerciante	Primaria	0	1	0	1	0	0
	Otros servicios	Secundaria	0	1	1	0	2	0	4
		Primaria	1	0	0	1	2	0	4
		Secundaria	0	0	0	1	1	0	2
	Profesional	0	0	0	0	2	0	2	
TOTALES			1	4	2	4	15	4	30

En la tabla 1 se puede observar que de la población encuestada la mayoría son hombres, la discapacidad o la diversidad funcional más común es la de miembros inferiores, puesto que 15 hombres la presentan, la menos común es la de los miembros superiores presentándola una mujer.

En cuanto a la modalidad de contrato, la más frecuente en la muestra es la de *otros* con 16 individuos de los cuales 8 se encuentran desempeñando *otros servicios* como cargo actual. Le sigue la modalidad de contrato indefinido donde 7 personas registran este tipo de contrato y de los cuales se tienen 4 en cargos administrativos. La modalidad de contrato menos frecuente en la muestra es la de obra y labor con un hombre que se desempeña como comerciante y cuya discapacidad es en ambos miembros.

El cargo actual más representativo en la muestra es el de *Administrativo* con un total de 9 individuos que desempeñan este cargo y de estos solamente 2 son mujeres. El cargo de comerciante es desempeñado por 8 encuestados, de los cuales 4 son mujeres. El cargo de *Docente* solo aparece dos veces en la muestra y es desempeñado por un hombre con diversidad funcional en los miembros inferiores y otro en ambos miembros.

Respecto al grado de escolaridad la más frecuente es la de *Secundaria* con 11 encuestados, le siguen los grados de primaria (8), profesional (6) y técnico (5).

Respecto a la edad de los participantes, en la tabla 2 se puede observar que el 33% de las edades se ubican en el rango 27 a 35 años mientras que un 67% ubica las edades en un rango 35 a 58 años.

	Frecuencia	Porcentaje
Más jóvenes (27 - 35)	10	33%
Mayores (35 - 58)	20	67%
Total	30	100%

Tabla 2. Descripción socio-demográfica de la edad.

Instrumento

Se utilizó un instrumento tipo Likert, denominado CVT-GOHISALO, según González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) se construye con base a las categorías del Neopositivismo y también se basa en la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow, del mismo modo es validado y garantizado con propiedades psicométricas en la población Mexicana; teniendo como índice un “Alpha de Cronbach de 0.9527” (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010. p.336). Se ha utilizado en el contexto colombiano en varias investigaciones (Arena, Jaramillo, Marmolejo y Cruz, 2014; Barbosa, Orrego, Torres, Betancur, Tirado, 2013; Gallego, Hurtado y López, 2017), por lo cual resulta un instrumento pertinente.

El instrumento mide siete dimensiones comprendidas en 74 ítems de la CVL entendida desde González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) como un concepto multidimensional integrando aspectos objetivos y subjetivos del puesto de trabajo; estas dimensiones son: 1) Soporte institucional para el trabajo: Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la organización como parte de la estructura que da forma y soporta el empleo. 2) Seguridad en el trabajo: Está relacionado con las condiciones que la organización brinda al trabajador como firmeza en su relación con la organización. 3) Integración al puesto de trabajo: inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes. 4) Satisfacción por el trabajo: sensación global de agrado que el trabajador tenga con respecto a su empleo. 5) Bienestar logrado a través del trabajo: estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir. 6) Desarrollo personal del trabajador: Incremento de aspectos personales relacionado con su actividad laboral. 7) Administración del tiempo libre: Actividades relacionadas con el tiempo libre. Han sido utilizadas para

medir solamente la CV en general. De igual manera, estas dimensiones permiten evaluar de manera concreta la CVL de los trabajadores.

Consideraciones éticas

En coherencia con la ley 1090 del 2006; se han tenido en cuenta aspectos como la confidencialidad, la responsabilidad y los estándares morales y legales quedaron establecidos, pues lo que primo fue el bienestar de los participantes. A cada participante se le presento el consentimiento informado, en el cual se garantizó sus principales derechos, participación voluntaria, confidencialidad, no maleficencia y derecho a la información. El investigador fue sensible a las características específicas de cada participante, lo que implica que pudo brindar el apoyo que se requería tanto para garantizar su bienestar en un espacio adecuado para la actividad, como para responder a las preguntas, sin ejercer ningún tipo de influencia sobre el contenido de las mismas.

Resultados

A continuación se presenta los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, en un primer lugar se mostrara los análisis realizados de las dimensiones objetivas de la CVL, seguido de las dimensiones subjetivas y finalmente los resultados que se obtuvieron frente a la CVL.

Resultados parte objetiva

<i>SopORTE institucional para el trabajo (SI)</i>		
Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	1	3%
Poco satisfecho	8	27%
Regularmente satisfecho	10	33%
Satisfecho	4	13%
Máximo satisfecho	7	23%
Total	30	100%

Tabla 3. Nivel de satisfacción para la dimensión Soporte Institucional para el trabajo (SI).

La Tabla 3 muestra los resultados generales de la dimensión *Soporte Institucional para el trabajo*; se observa que el máximo nivel de satisfacción para esta dimensión es Regularmente satisfecho, con un 33%. Lo cual se evidencia que en la muestra de encuestados, existe un nivel de satisfacción medio respecto a los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo.

Seguridad en el trabajo (S).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	1	3,3%
Poco satisfecho	5	16,7%
Regularmente satisfecho	19	63,3%
Satisfecho	5	16,7%
Total	30	100,0%

Tabla 4. Nivel de satisfacción para la dimensión Seguridad en el trabajo (S).

La Tabla 4 nos brinda información acerca del nivel de satisfacción para la dimensión *Seguridad en el trabajo* es en su mayoría Regularmente satisfecho. Se observa además que un 83.3% de los encuestados se encuentran entre nada satisfecho y regularmente satisfecho, con lo cual se puede decir que la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación no es bien percibida por los encuestados.

Integración al puesto de trabajo (IT).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	5	16,7%
Regularmente satisfecho	3	10,0%
Satisfecho	14	46,7%
Máximo satisfecho	8	26,7%
Total	30	100,0%

Tabla 5. Nivel de satisfacción para la dimensión Integración al puesto de trabajo (IT)

La tabla 5 se puede observar los resultados del nivel de satisfacción para la dimensión *Integración al puesto de trabajo (IT)*. En este caso se observa que el nivel de satisfacción que predomina en esta dimensión es *Satisfecho* con un 46,7% de los encuestados en este nivel. Se observa también que un 26,7% califican esta dimensión con un nivel de *Máximo satisfecho*. Con esto, el nivel de Inserción del empleado en el trabajo como una de sus partes, es muy buena en el grupo de encuestados.

Resultados parte subjetiva

Satisfacción por el trabajo (ST).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	2	6,7%
Regularmente satisfecho	8	26,7%
Satisfecho	13	43,3%
Máximo satisfecho	7	23,3%
Total	30	100,0%

Tabla 6. Nivel de satisfacción para la dimensión Satisfacción por el trabajo (ST)

La anterior tabla muestra que el nivel de satisfacción frente al factor *Satisfacción por el trabajo* es *Satisfecho* con un porcentaje del 43.3%, con lo que la sensación global de agrado o gusto que los trabajadores tienen con respecto a su empleo es satisfactorio.

Bienestar logrado a través del trabajo (BT).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente satisfecho	4	13,3%
Satisfecho	17	56,7%
Máximo satisfecho	9	30,0%
Total	30	100%

Tabla 7. Nivel de satisfacción para la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo (BT).

El nivel de satisfacción para esta dimensión es *Satisfecho* en un 56.7% lo cual quiere decir que hay una buena satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.

Desarrollo personal (DP).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	1	3,3%
Regularmente satisfecho	13	43,3%
Satisfecho	6	20,0%
Máximo satisfecho	10	33,3%
Total	30	100,0%

Tabla 8. Nivel de satisfacción para la dimensión Desarrollo personal (DP).

Según esta tabla, el nivel de satisfacción más común dentro de la muestra es *Regularmente satisfecho* con un valor del 43.3%, con lo que se puede decir que los logros, expectativas de mejora y seguridad personal alcanzados por los encuestados no los satisfacen completamente.

Administración del tiempo libre (AL).

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	6	20,0%
Regularmente satisfecho	15	50,0%
Satisfecho	6	20,0%
Máximo satisfecho	3	10,0%
Total	30	100,0%

Tabla 9. Nivel de satisfacción para la dimensión Administración del tiempo libre (AL).

Según esta tabla, para esta dimensión el nivel de satisfacción es *Regularmente satisfecho*, con lo que se puede decir que no hay una muy buena satisfacción respecto a la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales.

Promedio general por dimensiones

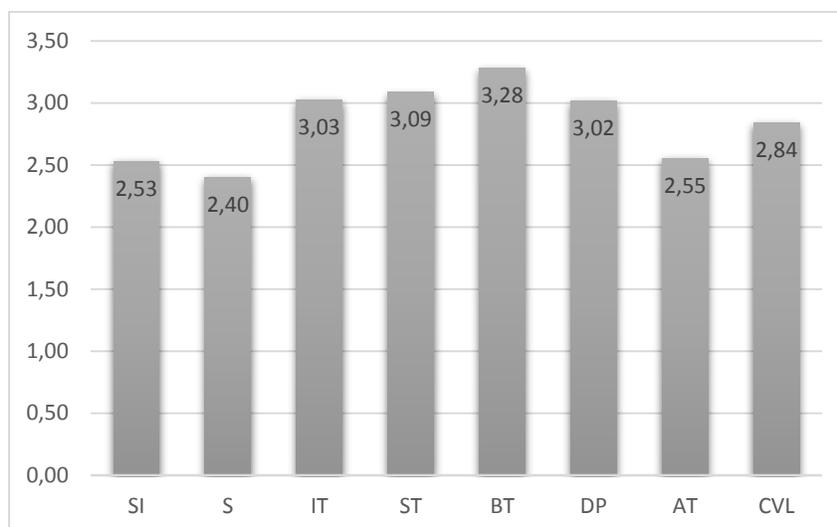


Figura 1: Promedio general por dimensión.

La figura 1 muestra el promedio general por dimensión en una escala de 0 a 4. La dimensión que muestra una media más alta en el nivel de satisfacción es la de Bienestar logrado a través del trabajo (BT) con una media de 3.28 que la ubica en un nivel cualitativo de satisfecho. Le sigue las dimensiones Satisfacción por el trabajo (ST), Integración al puesto de trabajo (IT) y Desarrollo Personal (DP), con una media de 3.09, 3.03 y 3.02 respectivamente, que corresponden a niveles de satisfacción *Satisfecho*. Las demás dimensiones se ubican por debajo de estos valores en un nivel de satisfacción *Regularmente satisfecho*. La Calidad de Vida Laboral (CVL), como puntaje directo de todos los factores, se ubica con una media de 2.84 en un nivel de satisfacción *Regularmente satisfecho*.

Discusión

La pregunta planteada en la presente investigación, hizo referencia a *¿Cómo se percibe la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira?*, llevo a plantearse como objetivo analizar la calidad de vida laboral de las personas con diversidad funcional de la ciudad de Pereira, teniendo en cuenta las 7 dimensiones propuestas por el instrumento CVT-GOHISALO las cuales se dividen en

partes objetivas y subjetivas. De esta forma, tras realizar el estudio se encuentra que la percepción de las personas con diversidad funcional frente a su calidad de vida laboral es *regularmente satisfecho* con un promedio de 2,84.

En cuanto a la situación de las personas con diversidad funcional frente al soporte institucional para el trabajo se encuentran *regularmente satisfechos* con un promedio de 2,53 esta dimensión ha obtenido la segunda puntuación más baja del cuestionario, indicando una satisfacción media frente al proceso de trabajo, supervisión y evaluación del trabajo, oportunidades de promoción, autonomía y apoyo de los supervisores para la realización del trabajo; esta información resulta importante, en la medida que como lo plantean (Pérez y Alcover, 2011b y Ruiz, Verdugo y Orgaz, 2011) el apoyo que reciben los trabajadores por parte de sus supervisores permiten un mejor bienestar psicológico, desempeño y satisfacción laboral, lo cual permite a los trabajadores percibir una mejor calidad de vida dentro del trabajo, si se perciben bajos niveles de acompañamiento los trabajadores no se sentirán satisfechos y querrán abandonar la organización, además que su desempeño se reducirá.

Ahora bien, la seguridad en el trabajo es la dimensión con menor puntuación, con un promedio de 2,40 lo cual conlleva a disminuir la CVL de las personas con diversidad funcional, puesto que como lo concluye Durán (2010) los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable lo cual permite un incremento en la calidad en el trabajo. Aún más cuando las estrategias para manejar el estrés deben ser claras, constantes, atender los niveles organizacionales e individuales, para así poder evitar los problemas de salud mental; la población estudiada de la investigación percibe un bajo nivel de seguridad en el trabajo, ya que manifiestan violación a los derechos contractuales de los trabajadores (seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad,

movimientos de escalafón y protección a la salud), los materiales de trabajo que se requiere no son los suficientes o adecuados para realizar su labor, el salario recibido no es suficiente para su CV, así pues, las personas con diversidad funcional, deberían gozar de buenas condiciones laborales, pues al no tener el respaldo de una seguridad social, corren abiertamente el riesgo de no ser atendidos frente a una enfermedad contraída en el trabajo disminuyendo notablemente su calidad de vida, de igual modo al no tener asegurado en su vejez una pensión.

En consecuencia, según Flores, Jenaro, Gonzáles y García (2010) aseguran que implementar recursos laborales incrementa la satisfacción laboral y constituyen factores protectores ante determinados riesgos psicosociales, por el contrario si existen demasiadas demandas y pocos recursos se ve afectado la salud física y psicológica del trabajador lo que indica un bajo nivel de calidad de vida laboral. Es allí donde las organizaciones deberán implementar recursos organizacionales, como por ejemplo implementar acciones formativas, retroalimentación sobre su desempeño, realizar rotación del personal, ofrecer información al trabajador sobre sus funciones, responsabilidades y obligaciones; de igual manera, también es necesario que los trabajadores cuenten con recursos personales como por ejemplo el entrenamiento en relajación, solución de problemas, habilidades sociales, organización del tiempo, etc., la implementación de estos recursos ayudan a la disminución de las demandas laborales que tienen los trabajadores con diversidad funcional, y así poder obtener un mejor nivel de satisfacción frente a la seguridad del trabajo y así mismo en la CVL.

Igualmente Martínez, Uribe, y Velázquez (2014) argumentan, que las personas con discapacidad en comparación a las personas que no la tienen, se encuentra que 30 de 100 personas reciben menos de un SMLV mensuales, lo cual indica que el 91% de las personas

perciben recibir menos ingresos; paralelamente a los resultados se identifica que los participantes en la investigación no se encuentran completamente satisfechos con la remuneración económica recibida por parte de las organizaciones a las que pertenecen.

Alcover y Pérez (2011a) argumentan que para lograr una integración laboral de las personas con discapacidad, las organizaciones deberían tener un mayor compromiso por parte de la dirección en cuanto al diseño y políticas, la implementación de programas formativos y cualificación de los empleados y por su puesto un apoyo técnico hacia las personas con discapacidad, el incremento de ayudas fiscales e incentivos a la contratación de personas con discapacidad. Por otro lado, en los resultados obtenidos de la dimensión *integración al puesto de trabajo* se encuentra con un promedio de 3,03 puntuando más alto un nivel de satisfecho lo que refiere que la inserción del empleado a las organizaciones es buena lo cual genera cambios positivos a nivel personal y social, permitiendo una motivación, pertenencia y buen ambiente laboral, a consecuencia, se considera que la integración laboral es un factor de motivación frente a su proceso de trabajo, teniendo en cuenta el buen ambiente laboral generado por su entorno y buenas relaciones laborales.

En cuanto a la *satisfacción por el trabajo* se encuentra con un promedio de 3,09 lo que corresponde a un nivel de satisfecho con su trabajo, con lo cual se considera que la población estudiada presenta buena dedicación, participación, reconocimiento, orgullo, autonomía y autovaloración por el lugar de trabajo; al igual que lo planteado por Castro, Cerda, Vallejos, Zúñiga, y Cano (2016) presentan sus resultados, donde las personas encuestadas con discapacidad, en su entorno de trabajo, manifestaron tener una satisfacción laboral alta, pues les gusta su trabajo y no tienen ninguna diferencia en cuanto al género, edad o tipo de discapacidad.

La dimensión de *Bienestar logrado a través del trabajo* obtuvo un promedio de 3,28 lo cual lleva a ser la puntuación más alta de la CVL en las personas con diversidad funcional, lo que refiere a tener satisfacción frente a la identificación con la institución, vivienda, salud, alimentación y los beneficios que trae el trabajo; así mismo Pérez y Alcover (2011b) plantean, que la apreciación de las metas laborales permite que los trabajadores se sientan parte de la organización, y así mismo tengan una mejor satisfacción en el lugar de trabajo.

La dimensión del *Desarrollo personal* obtuvo un promedio de 3,02 lo cual se encuentra en un nivel de satisfecho frente a los logros obtenidos, las expectativas de mejora y la seguridad personal; así mismo, Pallisera y Ruiz (2007) encontraron que la experiencia laboral genera cambios positivos a nivel personal. Es decir, que las personas con discapacidad se comienzan a interesar por su autonomía como por ejemplo poder independizarse, por casarse, por tener hijos y sacar su licencia de conducir. Del mismo modo, las personas con diversidad funcional, perciben que tienen la capacidad suficiente para lograr con todos sus objetivos propuestos en su vida cotidiana, lo cual han sido logrados a través de su trabajo y esto genera una satisfacción en su esfera individual.

Jiménez y Mayona (2008) citando a Frone (2003), argumentan que el equilibrio que hay entre el trabajo y la familia, tiene dos significados, primero la falta de conflicto entre el trabajo y los papeles familiares y en segundo lugar, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, entre Trabajo-Familia. En el caso de la presente investigación, los resultados obtenidos frente a la *administración del tiempo libre* se encuentra en un promedio de 2,55 lo cual refiere a que se encuentra regularmente satisfecho respecto a la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre trabajo y vida familiar; es por ello que Jiménez y Mayona (2008) en su estudio tienen como objetivo aplicar medidas organizacionales como la flexibilidad horaria, permisos, asistencia en

labores domésticas y cuidar formas de supervisión; esto para poder mejorar en pro del bienestar y beneficios de los trabajadores y de la producción.

Por otra parte, la CVL se encuentra con un promedio de 2.84 lo que indica que las personas con diversidad funcional perciben la CVL como *regularmente satisfecho*, es decir que se encuentra en un nivel medio, teniendo en cuenta que la dimensión objetiva es la menos puntuada; Argüelles, Quijano, Sahui, Fajardo y Magaña (2014) en su estudio implementan estrategias motivacionales en las siete dimensiones y obtienen como resultado que los empleados presentan una mayor satisfacción en la CVL, eliminando las áreas de insatisfacción por las que atravesaban. Igualmente, es importante implementar estrategias organizacionales dentro de las empresas, tales como, la retroalimentación del desempeño, acciones formativas, rotación del personal (Flores, Jenaro, González y García, 2010), para así mejorar la CVL de las personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira.

Conclusiones

A modo de conclusión la percepción que tienen las personas con diversidad funcional frente a la CVL se encuentra en un nivel medio con un promedio de 2,84 puntuando como regularmente satisfecho. Este resultado se debe a que muchos de los encuestados se encuentran sin un contrato establecido, la seguridad en el trabajo es poca dado que se evidencia la violación a los derechos contractuales de los trabajadores, la no satisfacción con la remuneración, reciben poco apoyo por parte de sus supervisores, y algunos de los encuestados no se encuentran conformes con su puesto de trabajo frente al estudio que tienen; es allí donde se evidencia la CVL de la población estudiada que no es totalmente satisfactoria.

Respecto a las dimensiones objetivas la seguridad en el trabajo presenta la puntuación más baja con un promedio de 2,40 generando un nivel medio de satisfacción, dado que los participantes perciben una violación a los derechos contractuales (seguridad social, protección a la salud), el salario no es suficiente para su CV; el soporte institucional para el trabajo obtiene un promedio de 2,53 (regularmente satisfecho) y por último la integración al puesto de trabajo tiene la puntuación más alta con un promedio de 3,03 generando un nivel de satisfacción medio alto, ya que perciben un buen acojo en las organizaciones con sus compañeros de trabajo, permitiendo una pertenencia y motivación a su puesto laboral.

En cuanto a las dimensiones subjetivas de la CVL, la puntuación más alta corresponde al bienestar logrado a través del trabajo con un promedio de 3,28 (satisfecho), evidenciando una mejor percepción frente a la identificación con la institución, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general; la segunda dimensión más alta con un promedio de 3,09 es de satisfacción por el trabajo, seguido del desarrollo personal puntuando 3,02 lo cual refieren a un nivel regularmente satisfecho; la puntuación más baja es la administración del tiempo libre, con un promedio de 2,55 generando un nivel de regularmente satisfecho frente a la planificación del tiempo libre y el equilibrio trabajo-familia.

Seguidamente, se puede evidenciar que la dimensión subjetiva tiene una mayor puntuación, lo cual refiere a que posiblemente las personas con diversidad funcional cuentan con recursos personales y no con recursos organizacionales, por tanto la dimensión objetiva se puntúa más bajo, es allí donde las organizaciones deberán implementar estos recursos como parte de una buena CVL de la población, generando buenos contratos laborales, realizando modificaciones adecuadas en su estructura física, afiliando a sus trabajadores a una seguridad social y fondo de pensiones, ejerciendo un buen apoyo por

parte de sus supervisores, dándoles una retroalimentación de su desempeño laboral; de esta manera se podría generar una buena CVL para las personas con diversidad funcional.

El estudio de la calidad de vida laboral resulta de gran importancia ya que permite el bienestar y satisfacción de los trabajadores frente a su labor permitiendo un buen desempeño laboral, eficacia, social, familiar y evitando problemáticas ya sea como ausentismos, deserción, enfermedades psicológicas y/o físicas. Del mismo modo, para los encuestados resulta fundamental tener una buena CVL, teniendo presente que las organizaciones se preocupen más por fortalecer los factores como el apoyo por parte de sus supervisores, la seguridad en el trabajo, la relación trabajo-familia, los derechos contractuales del trabajador; permiten generar mejores condiciones laborales para las personas con diversidad funcional.

En consecuencia, la percepción que tienen las personas con diversidad funcional frente a la CVL no es muy satisfactoria, pues requiere de implementar nuevos métodos para mejorar la CVL, ya que algunos de los participantes no se encuentran regidos por un contrato laboral, ni tiene los beneficios de una aseguradora de salud; si bien pertenecen a una organización, más está no les asegura un puesto de trabajo con comodidades frente a su desplazamiento dentro de la empresa o lugar de trabajo ya que algunos de los participantes tienen su lugar de trabajo en las calles de la ciudad de Pereira, lo que no asegura un bienestar físico y/o emocional de las personas con diversidad funcional.

Por consiguiente las organizaciones deberán ser más conscientes de la CVL de sus trabajadores con diversidad funcional, generando buenos contratos laborales y cumplir con la ley 1618 del 2013 establecida por el congreso Colombiana; la cual garantiza y asegura los derechos de las personas con diversidad funcional, mediante la inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables eliminando toda forma de discriminación. En el artículo

13; menciona que todas las personas con diversidad funcional tienen derecho al trabajo, en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. De esta manera se puede observar la CVL de los encuestados deben de ser igual que para las personas que no se encuentran con diversidad funcional pues no se debe discriminar.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, se menciona que la disponibilidad de la población fue reducida, esto por diferentes circunstancias, entre ellas que las organizaciones se abstienen de contratar a personas con diversidad funcional evitando dificultades ya que las instalaciones no están totalmente adecuadas para la población, según Ordoñez, C. (2011) las personas con discapacidad tienen derechos y obligaciones como todo ser humano sin ninguna discapacidad es decir, que todos deberían tener las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo. También se tiene en cuenta que los cargos laborales de los encuestados son variados y no permiten generar otro tipo de análisis.

Así mismo, las perspectivas de este estudio son realizar investigaciones futuras frente a la inclusión laboral, y estrategias de mejora a la calidad de vida laboral en personas con diversidad funcional en la ciudad de Pereira; debido a que la inclusión cambia la base emocional de la exclusión aumentando la valoración social de la diversidad y cambiando positivamente el modo colectivo de convivir (Von, Miranda, Briones y Yurén, 2013), de esta manera se permite generar mayores empleos a las personas con diversidad funcional, también se debe tener en cuenta la fomentación de estrategias de mejora de la CVL para obtener una mejor nivel de satisfacción frente a la CVL.

Referencias

- Alcover C. y Pérez V. (2011a). Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*. 57(1), 206-223
- Arenas, B.; Jaramillo, J.; Marmolejo, P. y Cruz, C. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali 2011. *Ciencia y salud*, 1(3), 39-47
- Argüelles, L., Quijano, R. y Sahuí, J. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turístico. *Journal of Intercultural Management*. 6(2), 73–96
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M. y Magaña, D. (2014). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en Mipymes turísticos. *Global Conference on Business*. 9(2), 399-409
- Ashwini, J. (2014). Quality of work life evaluation among service sector employees. *Mysore University*. 16(9), 01-12 ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancurt, C. y Tirado, C. (2013) Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dosquebradas (Colombia). *Rev. Cultura del ciudadano*. 10(1), 51-62
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013) La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 29, 107-115
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Ed. UOC. Barcelona, España.
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del psicólogo*, 35(1) 40-47
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). Tipos de Muestreos. *Universitat Autònoma de Barcelona. Rev. Epidem*, 1, 3-7

- Castro, L.; Cerda, G.; Vallejos, V.; Zúñiga, D. y Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 34(1), 175-186
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Nacional de administración*. 1(1), 71-84
- Flores, N; Jenaro, C; González, F; García, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Universidad de Salamanca Revista de Servicios Sociales*, 47, 95-107
- Florez, N., Jenaro, C., Orgaz, B. & Martín, V. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of applied research in intellectual disabilities*. 24, 133-141
- Flores, N; Jenaro, C., Cruz, M., Vega, V. y Pérez, M. (2013). Síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. *Pensando psicología*. 9(16), 7-21
- Gallego, V., Hurtado, A., López, G. (2017). Calidad de vida laboral en una empresa de plásticos de la ciudad de Pereira. *Universidad Católica de Pereira*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10785/4391>
- Gómez, J. (2010). *Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano*. Bogotá, Colombia. Fundación Saldarriaga Concha
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validez del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*. 36. 332-340
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de investigación en Psicología*. 14(2) 271- 276

- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista ciencias estratégicas*. 18(24), 225-236
- Gómez, M., Galvis, L. y Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: Un índice multidimensional difuso. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, (230), 1-57
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F. McGRAW-HILL.
- Jimenez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133
- Martínez, L., Ovideo, O. y Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*. 29(3) 542-560
- Martínez, A.; Uribe, A. y Velásquez, H. (2014). La discapacidad y su estado actual en la Legislación Colombiana. *Revista de la facultad de ciencias de la salud*. (Duazary) 12(1), 49-58
- Ministerio de salud social. (2016). Observatorio Nacional de Discapacidad. Recuperado de <http://ondiscapacidad.minsalud.gov.co/Paginas/Home.aspx>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación* 6(2) 145-147
- Pérez, V. y Alcover, C (2011a). Riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad: Influencia del control sobre el trabajo, el apoyo social y la autoeficacia laboral sobre el afrontamiento de las demandas del puesto, la satisfacción laboral y la intención de abandono. *Fundación adeco*. Recuperado de http://www.fundacionadeco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/208.pdf
- Pérez, V. y Alcover, C. (2011b). Apoyo Social, Satisfacción Laboral y Abandono en Trabajadores con Discapacidad. *Boletín de psicología*, (102) 23-41

- Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*. 13(2), 541-551
- Ruiz, S.; Verdugo, M. y Begoña, M. (2011). Análisis de la calidad de vida de trabajadores con discapacidad y en situación de exclusión social en empleo ordinario. *Documentación social*, (161), 187-201
- Rodríguez, S. y Ferreira, M. (2010). Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de Dis-normalización. *Revista internacional de sociología*. 68(2) 289-309 DOI:10.3989/ris.2008.05.22
- Sánchez, A. (2015). Recursos personales. La psicología positiva en las organizaciones. *Programa de formación instituciones penitenciarias*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284545377_Recursos_personales_La_Psicologia_Positiva_en_las_organizaciones
- Verdugo, M., Benito, M. y Orgaz, B. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Española sobre discapacidad intelectual*. 43(243), 69-83
- Von, H., Miranda, G., Briones, A. y Yurén, A. (2013). Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Organización internacional del trabajo*. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>