

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Trabajadores con discapacidad y significación del proceso Salud-Trabajo. Visibilizando claves para la prevención

Workers with disabilities and significance of the Health-Work process. Making visible keys for prevention

Valentina Trovat Ascanio¹ , Misael Ron^{1,2}  , Estela Hernández-Runque¹ , Ligia Sánchez-Tovar¹ , Jesús Hernández^{3,4} , Marco Jiménez¹ 

¹Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua. Aragua, Venezuela.

²Instituto de Altos Estudios "Arnoldo Gabaldón". Aragua, Venezuela.

³Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.

⁴Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba.

Citar como: Trovat Ascanio V, Ron M, Hernández-Runque E, Sánchez-Tovar L, Hernández J, Jiménez M. Trabajadores con discapacidad y significación del proceso Salud-Trabajo. Visibilizando claves para la prevención. Salud Cienc. Tecnol. 2022; 2(S1):224. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022224>

Recibido: 04-12-2022

Revisado: 27-12-2022

Aceptado: 04-01-2023

Publicado: 04-01-2023

Editor: Prof. Dr. Javier González Argote 

RESUMEN

Las personas con discapacidad en el trabajo son un gran potencial y su incorporación en las organizaciones supondría, aprovechar recursos humanos eficientes y responsables para la empresa. La presente investigación pretende enmarcar algunos elementos sociales relacionados con el mundo del trabajo desde la mirada de los trabajadores con discapacidad, como fenómeno y realidad social invisibilizada. Se identifica como una clave la estructuración de estrategias formativas para la protección de la salud en el trabajo, elaboradas en función de las limitaciones específicas que estos trabajadores afrontan en su entorno laboral y su vida diaria, así como las representaciones de esas limitaciones en la sociedad, las cuales condicionan su inclusión en el mundo laboral. Es decir, cobra fuerza la inversión en el establecimiento de alianzas para la formación diferenciada, de los trabajadores con discapacidad, tomando en cuenta la mirada de éstos, hacia la salud, la prevención de riesgos y accidentes laborales en los centros de trabajo, con el propósito de fortalecer un entorno de cultura preventiva y develar el polo positivo y el polo negativo del proceso de trabajo, con miras a favorecer la calidad de vida de estos trabajadores. La incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad debe partir de un proceso de sensibilización social desde la propia condición de la discapacidad, entendiéndola como una construcción social que relegó históricamente a millones de individuos a una posición social disminuida e inferior.

Palabras clave: Trabajo; Trabajadores; Discapacidad; Calidad de Vida.

ABSTRACT

People with disabilities at work have great potential and their incorporation into organizations would mean taking advantage of efficient and responsible human resources for the company. This research aims to frame some social elements related to the world of work from the perspective of workers with disabilities, as a phenomenon and invisible social reality. The structuring of training strategies for the protection of health at work, elaborated according to the specific limitations that these workers face in their work environment and their daily life, as well as the representations of these limitations in society, is identified as a key. Which condition their inclusion in the world of work. That is to say, the investment in the establishment of alliances for the differentiated training of workers with disabilities gains strength, taking into account their perspective, towards health, the prevention of occupational risks and accidents in the workplace, with the

purpose of strengthening an environment of preventive culture and revealing the positive pole and the negative pole of the work process, with a view to favoring the quality of life of these workers. The incorporation into the labor market of people with disabilities must start from a process of social awareness from the very condition of disability, understanding it as a social construction that historically relegated millions of individuals to a diminished and inferior social position.

Keywords: Work; Workers; Disability; Quality of Life.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad se entiende como la condición de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona. Las personas con discapacidad en el trabajo son un gran potencial y su incorporación en las organizaciones supondría, aprovechar recursos humanos eficientes y responsables para la empresa.

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad;⁽¹⁾ en los próximos años, la discapacidad estará en los primeros lugares de atención de la gobernanza en materia de salud pública, pues la prevalencia de la discapacidad ira en aumento.

Ello se debe entre otras cosas a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.⁽¹⁾

Resulta importante visibilizar este fenómeno, pues los estudios indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados y en tal sentido conocer los elementos sociales asociados con el trabajo para las personas con discapacidad (PCD), así como todos los aspectos relacionados con las implicaciones con la salud y la calidad de vida.

Ahora bien, la participación de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo depende de un gran número de factores, entre ellos se pueden mencionar: los factores individuales, grupales y de gestión/dirección, la cultura, el contexto ocupacional, el industrial, el legal, el familiar/comunitario y el económico.⁽²⁾

Es frecuente ver que las PCD, suelen encontrarse subempleadas o desempleadas en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general.⁽³⁾ Incluso algunos datos señalan que las tasas de desempleos de las personas con discapacidad en américa es aproximadamente el doble, en comparación con las personas sin discapacidad.⁽⁴⁾

Por otro lado, la proporción de trabajadores con discapacidad declarada varía enormemente de unas ocupaciones a otras, encontrándose infrarrepresentados en ciertas ocupaciones y sobrerrepresentados en otras.⁽⁵⁾

Datos procedentes de la población trabajadora norteamericana muestran que, incluso teniendo en cuenta su menor nivel medio, en términos generales, de formación y cualificación, las personas con discapacidad se encuentran relegadas de una manera desproporcionada a un acceso al mercado de trabajo a través de ocupaciones en las que no se valoran las competencias mejor remuneradas, como son las relacionadas con habilidades de información, conocimiento y comunicación, además de tratarse de empleos en los que no se requiere habitualmente poseer experiencia previa. A su vez, el frecuente subempleo al que se ven obligadas las personas con discapacidad conlleva para ellas la percepción de bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral.⁽⁵⁾

Esta investigación tiene como finalidad enmarcar algunos elementos sociales relacionados con el mundo del trabajo desde la mirada de los trabajadores con discapacidad, como fenómeno y realidad social invisibilizada.

DESARROLLO

Discapacidad

Culturalmente, la concepción de discapacidad ha estado influenciada por una serie de estereotipos, prejuicios y mitos que, de una u otra manera, refuerzan una actitud desigual hacia esta población y que al mismo tiempo generan, estereotipos que limitan física, emocional y socialmente el desarrollo integral de la población que la padece, lo cual se ha ido traduciendo en actitudes y sentimientos de lástima, compasión, repulsión, miedo, segregación y discriminación.⁽⁶⁾

Evidentemente ante el tema de la discapacidad, se pone de manifiesto las creencias populares, las construcciones del imaginario social, por lo general de carácter negativo y que encubren un trato discriminatorio, generando emisión de juicios, actitudes hostiles y creencias negativas que se manifiestan en relación con este grupo social. Por otra parte, la discapacidad no es una condición a curar, a completar o reparar: es una construcción entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo). La discapacidad se desarrolla en un espacio

situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea.⁽⁷⁾

De manera general las personas con discapacidad son reconocidas ante la sociedad como personas enfermas, y bajo la mirada de un trato especial que recae en menospreciar a estos individuos.⁽⁸⁾ En virtud de esto es imperativo el reconocimiento e inclusión de estas personas en las relaciones formales de trabajo, incluso como hecho jurídico obligatorio en la normativa legal vigente que se plantea como una tarea pendiente. Su inclusión laboral debería ser un proceso organizacional voluntario, orgánico, humanizante y dignificante, que no esté sujeto ninguna obligación legal impuesta.

Es importante destacar que la participación laboral no es homogénea dentro del grupo de personas con discapacidad. Todo converge en torno a un conjunto importante de variables como el tipo de discapacidad, el género o la inversión en capital humano lo que inciden en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo de forma negativa y positiva respectivamente.⁽⁹⁾

También resulta interesante establecer que algunas de las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al empleo están relacionadas con las acciones que se materializan en la pérdida del mismo. Del total de personas con discapacidad que no trabajan, aproximadamente un 40 % manifestó que la salud es la razón que motivó el fin de su empleo, sin que existan apenas diferencias entre hombres y mujeres.

Según el Informe Mundial de la Discapacidad se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15 % de la población mundial (estimaciones de la población mundial en 2020). De acuerdo con la Encuesta Mundial de Salud, utilizada en el informe, cerca de 785 millones de personas (15,6 %) de 15 años y más viven con una discapacidad, así como también el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad (CMM) estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4 %). La encuesta señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2 %) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la CMM cifra en 190 millones (3,8 %) las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera).

⁽¹⁰⁾

Eso significa que un alto porcentaje de personas con discapacidad reúne condiciones para acceder a fuentes de empleo cónsonas con su condición. Cabe preguntarse si las condiciones de estos empleos están acordes a la condición de quien se incorpora y si, al mismo tiempo, reúne las garantías asociadas a la salud y la calidad de vida.

En Venezuela según el censo del 2001 existen 907 694 personas con discapacidad es decir un 3,9 % de la población total del país para ese año. Los individuos con discapacidades totales son 225 611 (1 % de la población total del país) y otras discapacidades se ubican en un total de 682 083 individuos (2,9 % de la población total del país). De ese total, se encuentran en la fuerza de trabajo 16 793 personas que equivalen a un 24,51 % de la población total de personas con discapacidad, dividiéndose en dos grandes grupos, los ocupados que son 15 322 personas y desocupados conformados por 11 953 personas cesantes y 2 760 que están buscando trabajo por primera vez. El resto de la población se encuentra fuera de la fuerza de trabajo, siendo un total de 517 273 personas (75,49 % de la población de personas con discapacidad).⁽¹¹⁾

En el país existe desde el año 2007 la Ley para Personas con Discapacidad (Ley, en lo sucesivo en el texto) permanente, de su nómina total. Sean estos ejecutivos, empleados u obreros, en virtud de lo cual, no puede oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

De igual modo se estipula en la Ley que las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo debe formular y desarrollar políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.⁽¹²⁾

La discapacidad como fenómeno

Estando la discapacidad enmarcada dentro de un modelo social particular, y siendo un fenómeno social circunscrito, su estudio y análisis requieren del pensamiento sociológico crítico que permita desentrañar los indicadores invisibilizados del fenómeno, que le den estructura y que lo validen culturalmente. Sociológicamente la discapacidad es una realidad derivada de un quehacer cotidiano cultural en el que la acción humana es producto de individuos “normales”, dentro de una estructura socio-económica construida por las personas con ausencia de discapacidad, por ende “la discapacidad representa un sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con deficiencias por una sociedad muy discriminadora”.⁽¹³⁾

El análisis de la categoría como un fenómeno social actual de opresión, permite comprender como socialmente se han construido y afianzado esas barreras que apartan a la persona con discapacidad, lo individualiza y encapsula en su situación y dificulta el acceso a los derechos que le están garantizados a todos en igualdad de condiciones (trabajo, educación, salud y participación). En la búsqueda de identidad de grupo, las personas con discapacidad están más cómodas entre quienes comparten su propia situación, asumen críticamente la realidad como un resultado de la negligencia social que reduce sus oportunidades y pretenden reivindicar su

derecho pleno a la igualdad de trato, en sentido también es de vital importancia asumir una identidad colectiva clara que permita establecer a nivel jurídico quienes tienen derecho a ser protegidos conforme a ley y como estrategia de afrontamiento o protección, así como de organización y lucha por sus derechos.⁽¹⁴⁾

La discapacidad como realidad invisibilizada

No es de extrañar que normalmente no se sepa con exactitud la cantidad de personas con discapacidad que hay en determinado país, los datos que existen por lo tanto no pueden tomarse como completa y absolutamente fiables ya que para el registro estadístico de esta realidad social compleja y multidimensional se emplean técnicas inadecuadas para el levantamiento cuantitativo de la información. La mayoría de los registros en este particular solo contienen información de los beneficiarios de medidas de protección económica médico-asistencial, reflejo directo de que estos países ofrecen menores estrategias de protección legal para las personas con discapacidad.⁽¹⁴⁾

En Venezuela según el último censo del Instituto Nacional de Estadística (INE) el 3,67 % de la población equivalente a 907 694 venezolanos poseen algún tipo de discapacidad, siendo los estados Sucre y Zulia los de mayor prevalencia con 5 % del total estimado, sin embargo la Organización Panamericana de la Salud señala que de los años 1997 a 2000, la población con discapacidad en Venezuela estaba estimada en 2 370 000 equivalentes al 10 % de la población; por otro lado el antiguo consejo nacional para la integración de personas incapacitadas (CONAPI) hoy Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS) estimaba existían 1 600 000 personas con discapacidad equivalentes al 6 % del total de los habitantes, lo que refuerza lo que se sostenía con anterioridad.⁽¹⁵⁾

Igualmente, el censo no refleja con claridad la distribución de las personas según su tipo de discapacidad ya que se incluyeron categorías limitadas (ceguera y sordera total, retardo mental, pérdida de miembros inferiores, superiores y la categoría “otras”) en el que quedó distribuida la mayoría (74,8 %), no tomando en cuenta estados intermedios de la discapacidad como visión comprometida, hipoacusia, discapacidades intelectuales por mencionar algunas.⁽¹⁵⁾

Percepción del trabajo desde la mirada de los trabajadores con discapacidad

El proceso de trabajo es una consecución de actividades que representan un complejo sistema de interacción de fuerza, energía, materiales, herramientas e individuos gestores de ese sistema, que se organizan de manera autónoma o no para generar productos, bienes y servicios; procesos que a su vez generan otra serie de numerosos subprocesos. Cuando los procesos de trabajo no suponen un progresivo acompañamiento, supervisión y revisión de las etapas, un mínimo de protección, seguridad y prevención sobre las posibilidades asociadas al daño del proceso per se, y más aún del capital humano gestor del proceso, el trabajo supone componentes nocivos para la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras y agentes problemáticos para el propio proceso técnico productivo. Esos componentes nocivos es lo que Betancourt denomina condiciones peligrosas o procesos peligrosos asociados al trabajo.⁽¹⁶⁾

De igual forma teoriza al respecto, que el trabajo también posee una serie de valores positivos que se generan en la interacción social que este supone, el trabajo es una de las vías primordiales para el contacto y la colectivización de los productos sociales. Básicamente los factores protectores del trabajo son: la función integradora o social, la sustentación económica y el desarrollo/promoción de capacidades intelectuales, fisiológicas y morfológicas.⁽¹⁶⁾

Desde esta perspectiva, la participación de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo, no solo depende de factores individuales, grupales y de gestión/dirección, sino también de la concurrencia de los contextos externos a las organizaciones y los relacionados con los tipos de resultados tanto del trabajo o productivos como los ajenos al trabajo; que interactúan entre sí, creando dinámicas complejas que influyen en distintos niveles según ciclos de retroalimentación positiva o negativa, lo que dificulta que las medidas o acciones concretas tengan un efecto directo o inmediato, ya que ningún factor por sí solo suele provocar los cambios deseados con independencia del resto de agentes que confluyen en los contextos de trabajo.⁽¹⁶⁾

Percepción de la persona con discapacidad del entorno vital

Para la persona con discapacidad el trabajo es una actividad liberadora, transformadora y dignificante, que le brinda la posibilidad de la autorrealización personal y profesional, además de mayor estatus y reconocimiento social. En el sentido de la salud y de lo que se considera “estar sano”, por lo general existe una asociación con actividad física, movimiento y el autocuidado. El elemento diferenciador viene dado por el estado salud/enfermedad. Nunca se asocia la condición de discapacidad como un problema de salud individual o particular.

La discapacidad no se compagina con una enfermedad, por lo tanto, la persona en condición de discapacidad, no se asume ni se ve a sí mismo como una persona enferma; el cuerpo se percibe como diferente, incluso incompleto pero sano. Estas personas se preocupan por desarrollar una animosidad y afectividad positiva con actitudes resilientes, que le permiten asumir la cotidianidad, a pesar de las propias barreras que impone el

exterior.

Es oportuno reconocer que, dentro del imaginario de la discapacidad, el trabajo es una actividad liberadora y reivindicativa que le brinda a la persona que la vive, autonomía, control del tiempo y desarrollo de las potencialidades propias del individuo. El trabajo mejora la autoestima y conlleva valoración social de estas personas y como valor adicional el trabajo mejora considerablemente la calidad de vida del discapacitado ya que les permite organizar su vida y proporciona desarrollo económico y bienestar social.⁽¹⁷⁾

Por ello, el trabajo permite a la persona con discapacidad tener un mundo del trabajo con dignidad, no solo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural, garantía para la convivencia pacífica entre los seres humanos.

Ante la realidad de la existencia de personas con discapacidad que representan alrededor del 15 % de la sociedad global y que se han sentido marginados por el resto de la humanidad que se considera normal; se hace necesario trazar como eje transversal la formación en el desarrollo de una participación ciudadana, donde prevalezca el manejo de interculturalidad, la no estigmatización de los seres humanos, en la igualdad de trato y en la abolición de prejuicios; pues las personas con deficiencias bio-psicosociales, como también se les califica, deben gozar de lo que se conoce como inclusión laboral e inclusión social, sin discriminación, ni lástima.

Al respecto, la inclusión laboral viene dada por la garantía de colocación de las personas con discapacidad en puestos de trabajo en las organizaciones; además, esta inserción debe estar permeada por programas de capacitación para ejecutar tareas que impliquen bien un esfuerzo físico o intelectual como el resto de los trabajadores, enmarcado dentro de las tipificaciones establecidas en Ley. Mientras que la inclusión social se centra en que las empresas, además de ofertar productos y servicios a los cuales tienen acceso la sociedad, como agentes económicos, son instituciones sociales por naturaleza, pues las actividades que se realizan en dichas empresas son el efecto de personas interactuando entre sí. Es decir, la integración social de la mayor parte de las personas en las sociedades contemporáneas depende de su relación con las organizaciones.⁽¹⁸⁾

En este sentido; vale señalar que, en el marco legal, existen precedentes que exigen las acciones para resarcir las brechas discriminatorias forjadas con referencia a las personas con discapacidad, uno de ellos corresponde a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁽¹⁹⁾

El Programa de discapacidad de la OIT promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejado en el Convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001. La OIT busca aumentar el conocimiento sobre la capacitación y el empleo de personas con discapacidad, y para ello realiza investigación aplicada relacionada con políticas y prácticas, compila y disemina información, publica guías y manuales, y patrocina otras investigaciones e informes sobre el tema.

Partiendo del programa que se promueve desde el seno de la organización; la atención va dirigida hacia el hecho concreto de que las organizaciones y empresas contraten personas con discapacidad con una perspectiva que se debe contribuir desde la dimensión social, superando las barreras que existen al respecto. No obstante, se resalta que debe existir una integración entre: las políticas públicas implementadas por los entes representantes del Estado en cuanto a salud, educación, laboral y de bienestar social de las personas con discapacidad, los pronunciamientos y programas de los organismos internacionales que abogan por la defensa de sus derechos y por supuesto las empresas como corolario donde se asume la responsabilidad de contratarlos y asegurarles la protección de su salud en las áreas laborales.

De tal forma que, expresar la discapacidad en todas sus dimensiones, pero sobre todo la física, representa un estado de mayor vulnerabilidad ante la ocurrencia de un accidente tanto en la esfera personal como laboral del individuo con discapacidad, pues los espacios públicos y privados estructuralmente dificultan el desplazamiento.

Las actuaciones en el marco socio-sanitario implican, necesariamente, la puesta en práctica de acciones que representen una verdadera repercusión sobre los planos físico, psíquico y social, obteniendo como consecuencia una clara intervención sobre el ámbito de la capacidad de funcionamiento el cual constituye, por otro lado, el eje cardinal de la conceptualización de la discapacidad efectuada por la (OMS) en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), donde se expresa que la discapacidad puede definirse como un hecho relativo y dinámico, que está relacionado con el nivel de funcionamiento y participación en actividades o contextos, en un momento determinado y en un entorno concreto.

Aplicar en el ámbito laboral las medidas de mejora de la accesibilidad y diseño universal asociados con aspectos arquitectónicos y de obra civil debería ser considerado en los esquemas de planificación y organización adelantadas por la alta gerencia. Esto significa velar por el cumplimiento de la normativa en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo, así como la adaptación de puestos de trabajos y ergonomía para las personas con discapacidad.

Un elemento clave es el establecimiento de programas de seguimiento de las condiciones de trabajo de las

personas con discapacidad, para poder detectar con rapidez la necesidad de nuevas adaptaciones al puesto de trabajo. De igual forma, actuar en la sensibilización de los actores sociales involucrados con los procesos de reclutamiento y captación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, de manera que se consideren sus particulares necesidades de atención médica en caso de ser necesario.

Estrategias formativas para la protección de la salud en el trabajo

Toda acción preventiva debería estar encaminada a evitar los riesgos, evaluar riesgos que son inevitables, combatir los riesgos en su origen, adaptar las condiciones de trabajo a las personas, adoptar medidas que propongan la protección colectiva ante la individual.

La prevención se convierte actualmente en uno de los principales requisitos de la innovación basada en el uso intensivo de conocimiento.⁽²⁰⁾

Todo esto porque en algunos contextos los eventos generados por la práctica y la exposición al riesgo ocupacional, generaran al sistema de seguridad social en salud un gran impacto por sus costos elevados y al individuo una angustia social por los efectos que trae como es el dolor, deterioro de la función, estética, que va afectando el bienestar.⁽²¹⁾

El enfoque debería ser hacia las acciones que garanticen una verdadera transformación de las políticas asociadas al empleo de las PCD, donde las líneas de actuación se correspondan con los principios básicos de respeto, diversidad e inclusión.

Las acciones desde el Estado, como responsable de la implementación de políticas públicas, deben estar orientadas a garantizar la formación, adiestramiento y readaptación profesional y ocupacional de las PCD.

Los medios para operativizar esta política vienen dados por la creación de centros de formación y adiestramiento, como instituciones que brindarán habilidades, destrezas, el aprender un oficio, una profesión para estas personas en su derecho de educación y capacitación.

Del mismo modo, se hace necesario orientar a las empresas, que al final son las que realizan las contrataciones de las personas con condiciones especiales, en relación con el cumplimiento de la legislación que rige esta materia (La Ley) y en virtud de esto, realizar las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo que faciliten la estadia de los trabajadores con deficiencias bio-psicosociales. Entre ellas estaría la innovación en programas de capacitación; la mejoraría de las estrategias de comunicación (ascendente, descendente, horizontal y en red) así como las normas de señalización que faciliten la comprensión e integración; creación de políticas de prevención de riesgos laborales; desarrollar actividades de socialización con todos los integrantes de la empresa en los procesos de prevención de riesgos laborales a fin de mejorar las relaciones entre las personas con discapacidad y las que no la tienen, creación de puestos de trabajo con las medidas antropométricas ideales, adecuación de la infraestructura que permitan la accesibilidad, movilidad y desplazamiento autónomo de las personas con condiciones especiales entre otras.⁽²²⁾

Con ello, se logra proteger la salud física y mental del trabajador con discapacidad y consecuentemente se fortalece el involucramiento del trabajador con su entorno laboral.

Entorno de cultura preventiva

Para la persona con discapacidad el trabajo no se percibe como una actividad que pueda ocasionar daño a la salud o una afectación o agravamiento en su propia condición de discapacidad. Incluso el ausentismo laboral no parece ser un fenómeno recurrente entre los trabajadores con discapacidad. La persona con discapacidad por lo general no se incorpora al ámbito laboral de la mano de un programa de inserción adecuado, que conciba las vacantes a cubrir desde el propio diseño del puesto, la organización del trabajo, adiestramiento y capacitación previa al trabajo, incluso sin acompañamiento sostenido para la generación de cultura preventiva.

Cabe destacar que una política de prevención anticipada no debería considerar que las personas corren peligro y necesitan protección, sino que pueden actuar por sí mismas.⁽¹⁶⁾

Por ello, vale adelantar esfuerzos tendientes a la formulación de lineamientos para la promoción de la salud e higiene laboral, de igual forma identificar los elementos positivos del trabajo, el empleo, la conservación de la salud y la participación colaborativa. Un entorno de cultura preventiva inclusiva favorece el respeto a la diversidad y la aceptación de todos los mecanismos relacionados con la salud ocupacional y la higiene de los entornos laborales, de forma tal que el diseño de las acciones sea accesible para todos y todas.

En este sentido, un entorno preventivo para personas con discapacidad busca la excelencia en la calidad de vida laboral y se fundamenta en el compromiso y la participación de todos los agentes que integran las organizaciones, en la búsqueda de conductas preventivas.

Para promocionar la prevención en las organizaciones, como base para la creación de entornos preventivos para PCD, es clave considerar aspectos que permitan afianzar una cultura preventiva, como es la educación basada en la seguridad y salud, pilar fundamental para lograr este fin.

Desde esta misma perspectiva se pueden mencionar, dentro de los aspectos que se deben tener en cuenta están los siguientes:

- Desarrollar procesos comunicativos y participativos entre los trabajadores, impulsados desde la gerencia, es importante para consolidar la cultura preventiva.
- Reforzar las actitudes y/o comportamientos preventivos positivos en situaciones de riesgo.
- Motivar a los trabajadores a hacer uso de los conocimientos y actitudes preventivas adquiridas y que éstas se traduzcan en acciones que promuevan la seguridad y la salud en su realidad socio laboral cotidiana.

Este tipo de actividades tienen como finalidad ejercer efectos positivos, especialmente en los trabajadores con discapacidad, con el desarrollo de actitudes propicias, activando la conciencia sobre los factores de riesgos y las formas de prevención. La cultura preventiva tiene como principio y fin último la promoción y mejora continua de la calidad de vida de las personas en general, pero en trabajadores con discapacidad representa un punto fundamental para la inserción y mantenimiento de los mismos en espacios laborales. La seguridad y la salud en el puesto de trabajo debe ser un referente común para la diversidad de actividades desarrolladas por los trabajadores; así como el apoyo a personas con discapacidad en el centro laboral apoyado siempre por un proceso de formación en la identificación y prevención de riesgos en actividades productivas de cualquier tipo.

Personas con discapacidad y calidad de vida en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido la calidad de vida como “la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones”.⁽²³⁾

Por otro lado, en referencia a la calidad de vida relacionada con la salud, señala que la calidad de vida está asociada con la percepción que el individuo tiene sobre su posición en la vida, su contexto cultural, el sistema de valores en el que vive, sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto tan extenso y complejo que *The World Health Organization Quality of Life Assessment* (WHOQOL) en 1995 estableció: “que engloba la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno”.⁽²⁴⁾

La calidad de vida en la discapacidad es considerada como una extensión lógica del concepto de normalización, pues tiene implicaciones sobre las directrices de los estándares y los servicios de los estilos de vida. Importante acotar que no solo el énfasis debe estar sobre el empleo y la educación sino también en actividades sociales e interpersonales, así como el ocio.⁽²⁵⁾

La aceptación y el rechazo es una dualidad constante en la vida personal y laboral de la persona con discapacidad. El o la trabajadora con discapacidad con la demostración de sus habilidades, destrezas y actitudes de responsabilidad y compromiso, se gana la aceptación de sus compañeros. La inserción laboral y educativa de la persona con discapacidad le permite la creación y fortalecimiento de redes socio-afectivas distintas a la familia. La autonomía que brinda la actividad laboral, genera nuevas actividades recreativas y lúdicas que impactan en la salud mental y afectiva del trabajador con discapacidad.

La calidad de vida de las personas, expresada en su más amplio sentido y resguardada a través de la declaración de los derechos humanos, está vinculada con lo fundamental del hombre desde una completa expresión social. La evidencia destaca que las personas con discapacidad mejoran sus niveles de calidad de vida si hay una connotada integración social que produzca satisfacción por las actividades y roles sociales asumidos, específicamente en el empleo.⁽²⁶⁾ Ratificando que desde la perspectiva social de la discapacidad no se propiciado la transformación necesaria para orientar las políticas sociales y descartar las discriminaciones que sigue sufriendo este colectivo.⁽²⁷⁾

Por ello al hablar de calidad de vida en personas con discapacidad siempre estará sobre el tapete la relación costo-beneficio en función de esfuerzos empleados y resultados obtenidos (económicos, profesionales y personales).⁽²⁴⁾

En este sentido, también resulta conveniente revisar la concepción inclusiva del ocio como elemento importante para elevar la calidad de vida, y que dentro de este contexto la discapacidad es interpretada en función de la relación que la persona establece con su entorno. Entonces, el macro y el microentorno toma un papel esencial en la respuesta a las necesidades de todas las personas. Por lo tanto, un entorno inclusivo de ocio por excelencia será aquel en el que todas las personas tienen cabida y se interrelacionan.⁽²⁸⁾

El punto de partida para adoptar este modelo de ocio inclusivo estaría centrado en incrementar la capacidad de concebir la diferencia como un valor. La sensibilidad ante la diversidad, el ejercicio cotidiano de tolerancia, la actitud de apertura o la empatía son cualidades necesarias para conformar un escenario en el que el fenómeno del ocio sea distinto. Esto involucra las acciones que se generen, en el marco de las reivindicaciones contractuales, referidas a los planes de recreación concertadas por los sindicatos.⁽²⁸⁾

Es importante destacar que la Convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre derechos de las personas con discapacidad reconoce la “importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural”. En su cuerpo articulado plantea entre muchos elementos el “derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural”, en “actividades

recreativas, de esparcimiento y deportivas”, así como el derecho al acceso a los servicios que ofrecen esas actividades.⁽²⁹⁾

Esto tiene que ver con el reconocimiento de que no se trata únicamente de adaptar, sino de concebir y producir todos los productos, servicios, edificaciones y espacios públicos y privados, de forma tal que sean accesibles para todos. Si todo ambiente construido contara con estas facilidades, cualquier persona, incluso la que no tiene ninguna discapacidad, podría realizar las actividades previstas para dicho ambiente en condiciones de autonomía, comodidad y seguridad.⁽²⁹⁾

CONCLUSIONES

La incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad debe partir de un proceso de sensibilización social desde la propia condición de la discapacidad, entendiéndola como una construcción social que relegó históricamente a millones de individuos a una posición social disminuida e inferior. En este marco juega un rol fundamental el esfuerzo colectivo y la puesta en práctica de principios éticos transformadores.

El compromiso de la dignificación de la persona con discapacidad involucra a los estados y los sistemas de gobierno. De esta manera se podría garantizar el proceso de transformación, primero cultural y luego societal, comenzando con la modificación del marco legal protector, y las instituciones, favoreciendo políticas que cambien sustancialmente los sistemas educativos, para luego hacer lo propio con los socio-productivos, todo esto articulado perfectamente con los actores sociales involucrados en la construcción participativa de la salud laboral.

El trabajo se ha convertido, en el ámbito familiar, en una excelente vía de reconocimiento y participación social activa de la persona con discapacidad. El hecho de la inserción laboral constituye no solo en una lucha ganada del individuo, sino de toda su familia.

El desempeño laboral propio se mide por el grado de esfuerzo, eficiencia, empeño y antelación, con que se realiza el trabajo a pesar de las limitaciones físicas y las propias limitaciones que representa la organización del trabajo y esto debe ser aprovechado por las organizaciones socio-productivas.

Es oportuno estimular, en el ámbito laboral, el uso activo del ocio y del tiempo libre por parte de las personas con discapacidad potenciando la participación social, las actividades grupales inclusivas y específicas y aprovechando las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación.

En este sentido, es importante actuar en la inclusión de cláusulas contractuales, donde se considere las condiciones particulares de las personas con discapacidad, para el disfrute de los planes de recreación y uso del tiempo libre organizados por parte del ente empleador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Banco Mundial. Banco Mundial se alía con Fundación ONCE para promover inclusión de personas con discapacidades. 2021. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2016/06/07/world-bank-partners-with-once-foundation-to-advance-inclusion-of-persons-with-disabilities>
2. Shore LM, Cheng-Herrera BG, Dean MA., Ehrhart KH, Jung DI, Randel AE, Singh G. Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? Hum Resour Manag Rev 2009;19:117-133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>.
3. Strindlund L, Abrandt-Dahlgren M, Ståhl C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. Disability and Rehabilitation. 2019;41(24):2910-2917. <http://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>.
4. The Rehabilitation Research and Training Center on Disability. Annual Report on People with Disabilities in America. Rehabilitation Psychology. 2021. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED620438.pdf>
5. Stone-Romero EF, Stone DL, Lukaszewski K. The Influence of Disability on Role-Taking in Organizations. En A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle (Eds.), Handbook of workplace diversity. Sage Publications, Inc; 2006. <https://doi.org/10.4135/9781848608092.n17>
6. Rohmer O, Louvet E. Implicit stereotyping against people with disability. Group Processes & Inter-group Relations. 2018;21(1):127-140.
7. Friedman C. The relationship between disability prejudice and disability employment rates. Work. 2020;65(8):591-598. <http://doi.org/10.3233/WOR-203113>.
8. Calderón P. El Ocio en las Personas con Discapacidad Intelectual, un Acercamiento al Ocio Inclusivo. Tesis

Doctoral Inédita. Universidad de Murcia. 2015. <http://hdl.handle.net/10803/313237>

9. Strindlund L, Abrandt-Dahlgren M, Ståhl C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and rehabilitation* 2019;41(24):2910-2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>.
10. Jiménez A. Salud, Trabajo y Dignidad en las personas con discapacidad. Representaciones sociales. [Tesis de Grado]. Universidad de Carabobo; 2016.
11. Zwinkels W. The employment situation of people with disabilities in the European Union. Research Paper, EIM Business and Policy Research; 2001. <http://www.employment-disability.net>
12. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial de la Discapacidad. 2011. http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf
13. Alfonzo L, Gamarra G, García G. Notas sobre la vida laboral de los individuos con discapacidad en Venezuela. *Revista de Negocios y Gerencia/Postgrado de Administración de Empresas de la UCAB*. 2010; 1:29-43.
14. Flores R. Protección Social para las personas con discapacidad: Un abordaje del Régimen Jurídico venezolano. *Lex Laboro* 2011;4:58-69.
15. Ferreira M. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)* 2008;124(1):141-174.
16. Momm W, Geicker O. Discapacidad y Trabajo. *Enciclopedia de Salud Y Seguridad en el Trabajo*. Universidad de Cartagena. <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/enciclopedia/17.pdf>
17. Pestana L. Integración de personas con discapacidad en la educación superior en Venezuela. Cara-cas: IESALC/UNESCO. 2005
18. Betancourt O. Reproducción Social y Salud. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. México. 1991.
19. Flores N., Jenaro C., Gonzales-Gil F., García-Calvo P. Análisis de calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Universidad de Salamanca: Instituto Universitario de integración en la comunidad INICO. 2010.
20. Camacho I, Fernández J, González R, Miralles J. Ética y Responsabilidad Empresarial. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2013.
21. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. 1983. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312304
22. Bullinger H. El cambiante mundo del trabajo: perspectivas y retos de salud y seguridad. *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 2000. <https://estrucplan.com.ar/el-cambiante-mundo-del-trabajo-perspectivas-y-retos-de-salud-y-seguridad/>
23. Pardo I, Mora F, Pedroza T. La promoción de la salud, una oportunidad en los espacios de prácticas formativas en salud. *Convención Internacional de Salud*. 2018. Cuba. <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.26726.16961>.
24. Ormeño J. Picdo D., Sánchez R. Prevención de riesgos laborales para personas con capacidades especiales Trabajo Especial de Grado no Publicado. Universidad de Guayaquil. Ecuador; 2013.
25. Organización Mundial de la Salud, Grupo Orgánico de Enfermedades No Transmisibles y Salud Mental, Departamento de Prevención de las Enfermedades No Transmisibles y Promoción de la Salud Envejecimiento y Ciclo Vital. Envejecimiento activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol* 2002;37:74-105.

26. The World Health Organization Quality of Life Assessment. Position Paper from the World Health Organization. Social Science & Medicine. 1995;41(10):1403-9. [http://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-k](http://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k).

27. Verdugo M. Calidad de vida y calidad de vida familiar. II Congreso Internacional de Discapacidad Intelectual Enfoques y Realidad: un desafío. Medellín - Colombia. 2004.

28. Mirón Canelo JA, Alonso Sardón M, Serrano López de las Hazas A, Sáenz González MC. Calidad de vida relacionada con la salud en personas con discapacidad intelectual en España. Rev Panam Salud Publica. 2008;24(5):336-44.

29. Ávila C, Gil L, López A, Vélez C. Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicio de derechos. Investigaciones Andina 2012;14(24):457-475.

FINANCIACIÓN

Sin financiación externa.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORIA

Conceptualización: Valentina Trovat Ascanio, Misael Ron, Estela Hernández-Runque, Ligia Sánchez-Tovar, Jesús Hernández, Marco Jiménez.

Investigación: Valentina Trovat Ascanio, Misael Ron, Estela Hernández-Runque, Ligia Sánchez-Tovar, Jesús Hernández, Marco Jiménez.

Metodología: Valentina Trovat Ascanio, Misael Ron, Estela Hernández-Runque, Ligia Sánchez-Tovar, Jesús Hernández, Marco Jiménez.

Redacción - borrador original: Valentina Trovat Ascanio, Misael Ron, Estela Hernández-Runque, Ligia Sánchez-Tovar, Jesús Hernández, Marco Jiménez.

Redacción - revisión y edición: Valentina Trovat Ascanio, Misael Ron, Estela Hernández-Runque, Ligia Sánchez-Tovar, Jesús Hernández, Marco Jiménez.