

Impacto del Riesgo Psicosocial por Discriminación a Empleados en Condición de  
Discapacidad y sus Efectos en el Trabajo en el Periodo 2017 – 2022 en Colombia

Daniela Gil Vargas ID 634341

Leidy Viviana Villa Arias ID 660947

La presente monografía se realiza como requisito para optar por el título de Profesional en  
Administración en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede Pereira, Risaralda

Programa de Administración en Salud Ocupacional ASOD

2022

[www.uniminuto.edu](http://www.uniminuto.edu)

Impacto del Riesgo Psicosocial por Discriminación a Empleados en Condición de  
Discapacidad y sus Efectos en el Trabajo en el Periodo 2017 – 2022 en Colombia.

Daniela Gil Vargas ID 634341

Leidy Viviana Villa Arias ID 660947

La presente monografía se realiza como requisito para optar por el título de Profesional en  
Administración en Salud Ocupacional

Asesor:

Luis Fernando Reyes Zuluaga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede Pereira, Risaralda

Programa de Administración en Salud Ocupacional ASOD

2022

[www.uniminuto.edu](http://www.uniminuto.edu)

## Dedicatoria

“Principalmente a Dios por permitirme llegar donde estoy con su bendición, a mis padres que son el pilar de mi vida y siempre me han apoyado y motivado en este proceso, a mi abuela Sofía que desde el cielo debe estar orgullosa de mi logro, a mi familia y todas las personas que aportaron su granito de arena en mi proceso”.

Daniela Gil Vargas

“Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación como profesional. A mis padres quienes con su amor y esfuerzo me ayudaron a cumplir un sueño más, gracias a ellos por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y de no temer a las adversidades. Y gracias a toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona”.

Leidy Viviana Villa Arias

## Agradecimientos

Primero que todo damos gracias a Dios por brindarnos la oportunidad y las capacidades de estudiar, porque a pesar de los obstáculos en el camino siempre nos guio y nos dio fuerza para seguir adelante.

A la Corporación Universitaria Minuto De Dios de Pereira por ofrecernos los conocimientos necesarios para formarnos como personas y profesionales en Administración en Salud Ocupacional enfocándonos en nuestro propósito de velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

A todos los profesores por su dedicación y tiempo para la consecución de un buen resultado durante el desarrollo de las actividades.

A nuestros padres que siempre nos brindaron su apoyo y motivación incondicional para que cada una de nosotras salgamos adelante y alcancemos nuestros logros.

A mi compañera de grado agradezco su comprensión, compromiso, dedicación y esfuerzo por sacar este trabajo adelante cogidas de la mano.

## Tabla de contenido

<b>Resumen</b> .....	<b>8</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>9</b>
<b>Problema</b> .....	<b>12</b>
Descripción del Problema .....	12
Pregunta problema.....	16
<b>Objetivos</b> .....	<b>17</b>
Objetivo general .....	17
Objetivos específicos.....	17
<b>Justificación</b> .....	<b>18</b>
<b>Marco referencial</b> .....	<b>21</b>
Marco legal.....	21
Marco Investigativo.....	28
Marco teórico .....	29
Antecedentes .....	29
Marco Conceptual .....	33
Diseño del puesto de trabajo .....	41
<b>Metodología</b> .....	<b>46</b>
Enfoque y alcance metodológico .....	46
Alcance de la investigación .....	49

Descripción detallada del diseño metodológico.....	56
<b>Resultados.....</b>	<b>59</b>
<b>Propuesta estrategia de mejora .....</b>	<b>67</b>
Cartilla Orientada a la Discapacidad e Inclusión Socio Laboral en las empresas de Colombia	67
<b>Conclusiones .....</b>	<b>71</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>73</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>75</b>

## Lista de tablas

Tabla 1. Marco legal nacional.....	21
Tabla 2. Contrastes entre los enfoques Cuantitativo y Cualitativo .....	48
Tabla 3. Cuadro resumen de objetivos .....	50
Tabla 4. Tasas de actividad, empleo y paro de las personas sin y con discapacidad.....	61
Tabla 5. Indicadores locales de trabajo para PCD (2018) .....	63
Tabla 6. Vocabulario incluyente .....	70

## Resumen

La presente monografía tiene como finalidad la realización de un rastreo bibliográfico que nos permita profundizar en todo lo relacionado con el riesgo psicosocial en la población en condición de discapacidad buscando una inclusión socio laboral en Colombia. Según investigaciones realizadas sobre el panorama de desempleo, discriminación y falta de oportunidades para esta población en el periodo comprendido entre 2017 – 2022, se pretende tener una vista desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. La propuesta en mención pretende abarcar factores tanto internos como externos que de uno u otro modo influyen en el desempeño físico, mental y emocional de la persona con capacidades diferentes, conociendo pautas que permitan a las empresas saber cuáles son las necesidades que presentan estas personas en el ámbito laboral; pero sobre todo que puedan reconocer la importancia de sus fortalezas y destrezas dentro del desarrollo de las labores, los principios y valores que no den paso a una situación de discriminación, y cuál debe ser el acondicionamiento necesario para que cada una de las personas se pueda desempeñar de manera eficiente dentro de su puesto de trabajo seguro.

**Palabras Claves:** Personas con condiciones diferentes, discriminación, riesgo psicosocial, entorno laboral, inclusión.



## Introducción

El desempleo y la falta de oportunidades a nivel mundial durante los tiempos ha desatado una presión social en la cual las empresas deben adaptarse a las exigencias del mercado laboral, en la actualidad la sociedad ha sido partícipe de la acogida del concepto de inclusión visto desde un contexto social y laboral. La discapacidad según la RAE en su antigua definición se definía como “disminución por un problema físico, sensorial o psíquico, que incapacita total o parcialmente para el trabajo u otras tareas”; a partir del año 2020 se modifica su concepto a “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrentan con notables barreras de acceso a su participación social” (RAE, 2020), resumiendo así la restricción de una capacidad física, cognitiva y/o mental en la persona pero que no da lugar a que sea rechazado dentro de la sociedad para desempeñar su labor.

Explicado esto, la población que presente alguna discapacidad en su mayoría no se encuentra vinculadas bajo una modalidad de contrato formal, sino que deben recurrir por trabajos informales mal remunerados para poder subsistir y cubrir los gastos que le generan su condición. Teniendo presente esta realidad se crea la incógnita sobre cuál es el impacto que traería consigo la discriminación y el rechazo social frente a la población objeto analizando como se refleja en su desempeño laboral tanto físico como mental, analizado desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo pues uno de sus principios es velar por la seguridad y salud de los trabajadores sin importar la modalidad de trabajo.

Razón principal para que todas las empresas integren dentro de sus políticas las normas de inclusión laboral las cuales son implementadas hacia personas con capacidades diferentes o en

condición de discapacidad física, cognitiva y mental, al igual que a la población de talla baja según nueva normativa establecida en el país (Colombia). Una de las razones principales para establecer la importancia de esta investigación, es conocer el impacto que trae consigo los factores de riesgo psicosocial frente una situación de discriminación a una persona con capacidades diferentes y como este acto afecta su desempeño laboral, tanto a nivel físico como mental representado y evaluado bajo el área de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Para el desarrollo de la presente monografía se plantean unos objetivos principales y específicos que son desarrollados a través de los diferentes apartados como los antecedentes en el que se incluyen investigaciones de los últimos 5 años en temas como principales riesgos psicosociales en los trabajadores sobre todo en aquellos que presentan alguna discapacidad, un marco conceptual que comprende todo lo relacionado con conceptos como seguridad y salud en el trabajo, discapacidad, discriminación por discapacidad, inclusión laboral, inclusión social, discapacidad, riesgo psicosocial y autores más apropiados que concuerdan con el objetivo que se quiere alcanzar, un marco legal donde se relaciona la normatividad aplicable a la inclusión y al riesgo psicosocial en personas en condición de discapacidad.

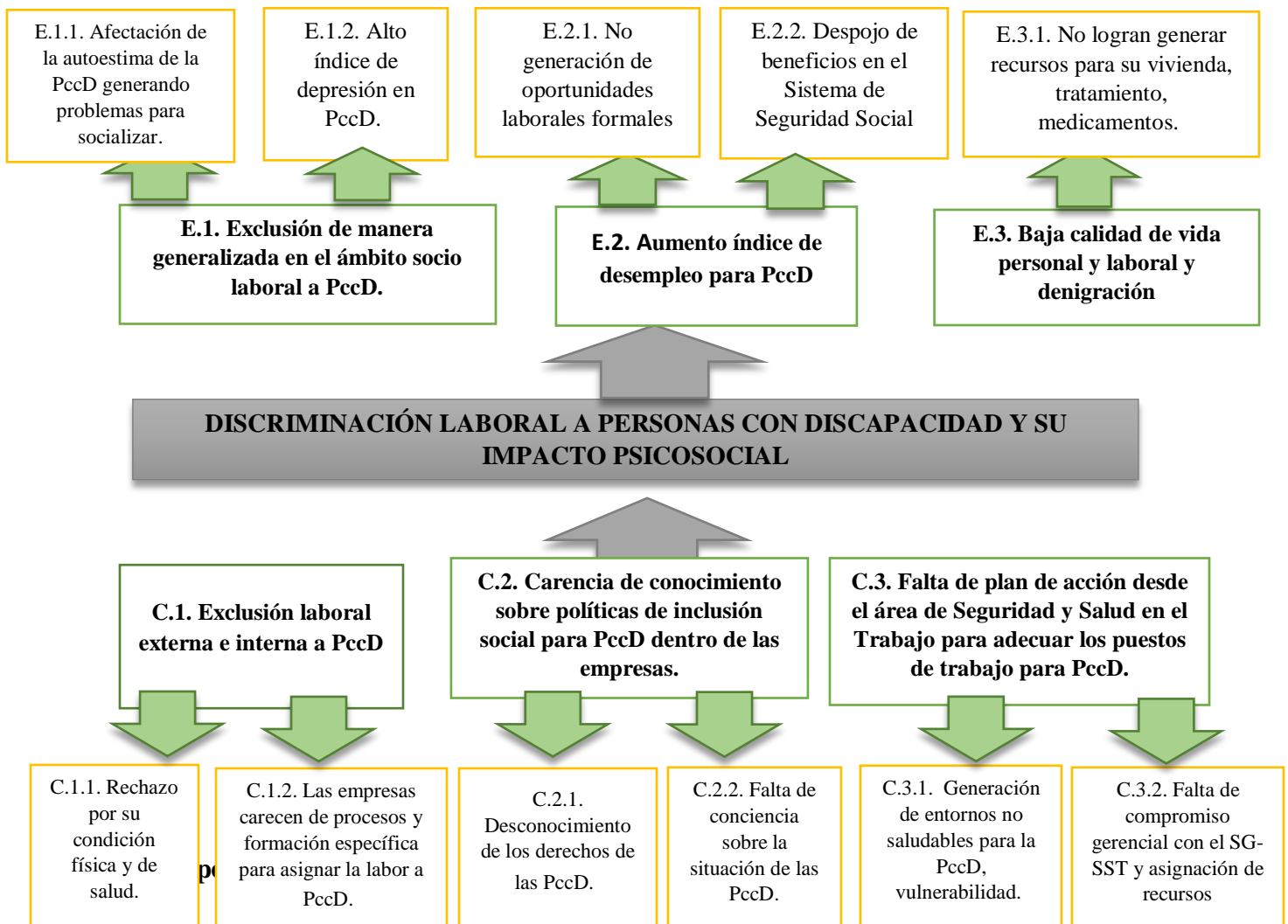
Por otra parte, también se plantea la metodología y los resultados, donde la metodología se basa en lograr conseguir información, organizarla y que dé como resultado conceptos e ideas claras relacionas con el impacto del riesgo psicosocial en personas con capacidades diferentes en sus lugares de trabajo y que como resultado dé la consecución de una cartilla orientada y enfocada a la población con discapacidad o en condición de discapacidad para buscar una inclusión sociolaboral en Colombia. Por último, se plantean una serie de conclusiones que buscan dar

respuesta a los objetivos específicos de la presente monografía y las recomendaciones que se enfocan en brindar alternativas que den solución a la problemática planteada.

## Problema

Con el propósito de realizar un rastreo teórico sobre discriminación laboral a personas con capacidades diferentes y su impacto psicosocial, a continuación, se puede observar en el árbol de problemas las posibles causas y los efectos que pueden presentar las personas en situación de discapacidad para así dar inicio al desarrollo de esta y alcanzar los resultados planeados.

**Figura 1. Árbol de Problemas**



En los últimos años el mundo se ha visto enfrentado a grandes cambios en los aspectos de la vida cotidiana, un ejemplo de ello es el día a día de las personas en sus lugares de trabajo y los roles a los que se debe de enfrentar, donde la competitividad impuesta por las empresas o por la presión económica que se deriva de la globalización, la avanzada tecnología o la necesidad de obtener buenos resultados trae consigo la calidad en las condiciones laborales y el dinamismo de las organizaciones que atentan contra la salud de los trabajadores tanto física, mental, como emocionalmente. Según los planteamientos de la Organización internacional del trabajo (OIT) donde estima que todos los días personas mueren como resultado de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el trabajo y que existe más de 2,78 millones de muertes por año y el costo humano de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las prácticas deficientes de seguridad y salud en el trabajo, se estima en un 3,94% del producto interno bruto mundial cada año. (OIT, 1996).

Dentro de los factores de riesgo psicosocial se encuentran componentes de carácter intralaboral, extralaboral o individual que alteran el desarrollo productivo de los colaboradores en las empresas y generan deterioro en la salud y bienestar de estos y que a su vez se ve reflejado en el lugar de trabajo y en sus actividades diarias. Según el Ministerio de Protección Social, el riesgo psicosocial *intralaboral* se entiende como aquellas características de trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo tales como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. De otro lado, el riesgo *extralaboral* comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. El riesgo psicosocial individual hace referencia a las condiciones que aluden a una serie

de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Ministerio de la Protección Social. Resolución número 2646 de (2008).

La discriminación laboral a lo largo de los tiempos ha desatado polémicas ético-sociales donde se tiene el estigma de la persona que tiene determinada condición de salud que limita sus acciones, pero no se ha tenido presente en la mayoría de los casos las competencias profesionales de estos mismos, analizándose así las posibles consecuencias que pueden desencadenar afectaciones mentales en el empleado.

Por otro lado, y también es de anotar que: existen empresas creadas por y para personas con capacidades diferentes que son punteras en la actividad que realizan, las cuales, en muchos casos, comenzaron como centros especiales de empleo, que con dedicación y esfuerzo han conseguido renombre dentro de su sector. En estos casos, es necesaria una adaptación tanto del puesto de trabajo como de las instalaciones, que será adecuada al tipo de personal con discapacidad que se incorpore a las mismas. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2019 ).

Para comprender como se llega a este punto de lograr la vinculación laboral de personas con capacidades diferentes se describirá brevemente como se ha dado la caracterización de dicha población, en Colombia para agosto de 2020 había en total 1.319.049 personas con capacidades diferentes identificadas y localizadas en el registro oficial del Ministerio de Salud y Protección

Social, esta cifra equivale al 2,6% de la población total nacional, 50,1% hombres y 48.9% mujeres (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020) entre estas se clasifica la población según: su posición, persona con capacidades diferentes ocupadas o no. Según el DANE en su boletín técnico durante el trimestre de abril - junio 2022, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,4%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,0%, lo que significa una diferencia negativa de 41,6 puntos porcentuales entre ambas poblaciones (Minsalud 2020), referenciando el impacto que ha tenido la no vinculación de nuevo personal con condición de discapacidad a las empresas del país y su reducción de participación.

Según las cifras relacionadas anteriormente se considera que se requiere de un abordaje más profundo donde se analice el impacto físico y mental que generan los actos de discriminación y/o exclusión en las personas con capacidades diferentes y de qué manera puede impactar en su desempeño; el trabajador con discapacidad se debe considerar como un empleado más dentro del capital humano de las empresas y como tal se deben satisfacer sus necesidades por lo que él - empleado con discapacidad- está demostrando mediante sus labores ser capaz de alcanzar los objetivos propuestos, es por esto que es necesario gestionar desde la Alta Gerencia y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, un puesto de trabajo que se adapte a su condición bajo el mismo trato que se les brinda a todos los empleados que no presentan algún tipo de discapacidad.

Es por esta razón que desde el campo de Seguridad y Salud en el Trabajo se busca velar por la integridad y seguridad de los empleados, de tal forma que se procura por identificar la población y su perfil sociodemográfico para así establecer los planes de acción necesarios que permitan gozar del bienestar alterno a que se realice un análisis de riesgos y posterior a una

evaluación que determinen los factores que posiblemente desencadenen afectaciones en la salud física, social y mental del trabajador.

Dado lo anterior, se establece la siguiente pregunta que permitirá conocer más a fondo el impacto que representa el riesgo psicosocial en las personas, específicamente en las que presentan algún tipo de discapacidad y que de alguna u otra manera no logran tener una oportunidad laboral.

### **Pregunta problema**

¿Cuál es el impacto del riesgo psicosocial por la discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo dentro del periodo 2017 – 2022 en Colombia?



## Objetivos

### Objetivo general

Identificar el impacto del riesgo psicosocial por discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.

### Objetivos específicos

- Recolectar información a través de fuentes bibliográficas que permitan profundizar en los riesgos psicosociales presentados en empleados en condición discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia
- Describir el impacto del riesgo psicosocial por discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.
- Sensibilizar a la población trabajadora de las empresas para que conozcan cuáles son los comportamientos que presentan las personas en condición de discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.

## Justificación

La presente monografía se realiza con el fin de conocer más a profundidad todo lo relacionado con el riesgo psicosocial en los trabajadores, más exactamente en los que presentan algún tipo de discapacidad y conocer como las empresas pueden ayudar a la inclusión y de alguna u otra manera velar por la integridad física, mental y emocional de la población trabajadora considerada como vulnerable, pues según la ONU la Convención Internacional por los Derechos de las personas con capacidades diferentes de las Naciones Unidas, dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Capacidades Diferentes

o Persona en Situación de Discapacidad (ONU, 2006).

Por lo anterior, es claro que hoy por hoy aún se les sigue llamando a las personas que presentan alguna discapacidad o están en condición de discapacidad de una forma incorrecta y en su mayoría de veces discriminatoria, pues no se tiene presente que, aunque estas personas estén en condiciones diferentes a los demás tienen los mismos derechos y tienen tantas habilidades y capacidades como personas que no presentan discapacidad.

Por otra parte, la ley de inclusión laboral que habla en su **Artículo 13. Derecho al trabajo**. Todas las personas con capacidades diferentes tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con capacidades diferentes, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009. Por lo anterior, las empresas deberán cumplir con lo establecido en este artículo, de tal manera que las personas que presentan alguna discapacidad laboral puedan ser contratadas y

que a su vez se les pueda asignar un puesto de trabajo de acuerdo a sus requerimientos y necesidades para permitir de esta manera cumplir con sus actividades y desenvolverse de la mejor manera en el campo laboral.

La principal problemática se presenta al momento de la aceptación de los documentos y/o en el proceso de vinculación volviéndose como tal un reto para los empleadores, ya que desde la Normativa Ley 1618 de 2013 habla sobre garantizar el desarrollo y cumplimiento efectivo de los derechos de las personas con capacidades diferentes, donde el Artículo 13 hace referencia a: Todas las personas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás (Congreso de Colombia, 2013). Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y las políticas que se deben cumplir a cabalidad tienen por objeto ya conocido el velar por el bienestar de la población a cargo dentro de las empresas haciendo énfasis en el trato equitativo y diplomático ante los sucesos presentados, tomando como referencia el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes dice que: El diagnóstico de la situación de la población con discapacidad evidencia la necesidad de fortalecer el conocimiento de sus derechos y deberes, los de sus familias y cuidadores, y los mecanismos para su protección y garantía (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014). Dentro de las organizaciones se deberá proteger el trabajador con condición especial de salud y este no podrá ser desvinculado de su sistema de seguridad social – sistema de riesgos laborales, lo cual refiere que no podrá ser despedido, sino reubicado en un puesto que se acomode a las necesidades del empleado que en virtud tienen derecho a beneficiarse en igual medida sin discriminación alguna.

Es así como el presente documento mediante su desarrollo dará a conocer los factores psicosociales y el impacto socio laboral que frecuentan las personas con capacidades diferentes

que afectan su integridad, salud y bienestar y la forma en la cual desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo debe intervenir, mediante una serie de propuestas que apoyen el plan de intervención futura en las empresas dirigido a la mejora del sistema de seguridad cumpliendo con los principios de inclusión y protección.

## Marco referencial

### Marco legal

En este punto se presenta la normatividad aplicable al riesgo psicosocial, la discriminación a personas que presentan algún tipo de discapacidad y las obligaciones que tienen las empresas para realizar la contratación de estas personas.

**Tabla 1. Marco legal nacional**

Norma	Año	Instituto Normalizador	Descripción	Aporte al proyecto
Constitución Política de Colombia.	1991	Presidencia de la República	Constitución Política de Colombia	Como ley madre en el país, en su Art. 54 demuestra la obligación que tiene el Estado y los empleadores con las personas en edad de trabajar y garantizar un trabajo digno a las personas en condición de discapacidades según sus necesidades.

Ley 100	1993	Congreso de la República de Colombia	Sistema de Seguridad Social Integral	En su Art.1. demuestra el objetivo que se tiene de garantizar a toda la comunidad una calidad humana digna mediante la protección de las contingencias que la afecten.
Ley 361	1997	Congreso de la República de Colombia	Mecanismos de integración social de la persona con limitación.	Con el fin de establecer mecanismos de integración social e integración laboral para las personas en condición de discapacidad, demostrando las garantías que tienen según el Estado.
Resolución 2646	2008	Ministerio de Salud y Protección Social	Batería Riesgo Psicosocial	Se establece la herramienta de evaluación y análisis de riesgo psicosocial que obliga a todas las empresas a realizar la valoración.

Ley 1346	2009	Congreso de la República de Colombia	Adaptación en Colombia de Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	En su Art. 8 resume el reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas en condición de discapacidad, donde no se denigra su integridad como ciudadano y de sus aportaciones en el ámbito laboral.
Ley 1562	2012	Ministerio de Salud y Protección Social	Modificación del Sistema de Riesgos Laborales	Se contextualiza el cambio de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo y se enfoca en el Art. 18 el cual trata sobre la calificación en primera oportunidad dado el caso de que el trabajador sea tomado en cuenta respecto a su

				pérdida de capacidad laboral, estado de invalidez para así determinar su origen de causa.
Ley Estatutaria 1618	2013	Congreso de la República de Colombia	Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con capacidades diferentes.	Se establecen garantías para cumplir con los derechos de las personas en condición de discapacidad mediante la adopción de mecanismos de inclusión y eliminación de barrera que denigren la integridad de la persona en el ámbito social y laboral.
Decreto 1507	2014	Ministerio de Trabajo	Manual Único para la Calificación de la Invalidez Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional	Instrumento que se crea con el fin de evaluar la pérdida de capacidad laboral de cualquier origen.



Decreto 1572	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	En su Art. 1 permite percibir el compromiso del Estado con el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad mediante el ejercicio de desarrollo y formación de la persona en condición de discapacidad dentro del sector público y privado.
Decreto 2011	2017	Ministerio de Trabajo	Porcentaje de vinculación laboral de personas con capacidades diferentes que deben cumplir las entidades de sector público	Se determina según la capacidad de la organización pública el cálculo del porcentaje de participación de personas con capacidades diferentes según operación, área, proceso.

Decreto 392	2018	Departamento Nacional de Planeación	Se reglamentan incentivos en procesos de contratación en favor de personas con capacidades diferentes.	Trata sobre los procesos de contratación que las Entidades Estatales deberán otorgar el 1% en los pliegos de condiciones de licitación para quienes contraten personas con capacidades diferentes según capacidad y número de trabajadores.
Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión	2013-2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con capacidades diferentes, sus familias y cuidadores	Se refiere al proyecto nacional que promociona la calidad de vida digna a las personas en condición de discapacidad y su círculo de personas que velan por su cuidado y salud, garantizando mediante la norma una protección social a la población objeto.

			para el periodo 2013 – 2022	
--	--	--	--------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

### **Ampliación Art. 22 y 26 Ley 361 de 1997**

**Artículo 22°.** El Gobierno adopta las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

**Artículo 26°.-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Ampliación Artículo 1. Adición del artículo 1.1.2.12. al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el siguiente artículo: "Artículo 1.1.2.12.

Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. Intégrese el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, cuyo objeto será coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con capacidades diferentes, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con capacidades diferentes, sus familias y cuidadores. El Consejo para la Inclusión de la Discapacidad desarrollará su objeto como un componente de la Política Pública de Discapacidad y se articulará para el efecto al Consejo Nacional de Discapacidad.

La normatividad relacionada anteriormente permite tener claridad de cuáles son los derechos a los que las personas con algún tipo de discapacidad pueden acceder y cuáles son las obligaciones o los deberes a los que las empresas se ven expuestas a cumplir. La normatividad aplicable a las personas con capacidades diferentes permite poner en práctica la inclusión enmarcada en la equidad y responsabilidad social, donde estas personas podrán acceder a un trabajo y una remuneración digna, pero sobre todo que por medio de la normatividad se pueda prohibir todo tipo de discriminación.

### **Marco Investigativo**

En el desarrollo de la presente monografía, se llevó a cabo en lo recorrido del tiempo una recolección amplia de información en la cual se indagaron temas referentes de la problemática expuesta sobre el impacto del riesgo psicosocial por la discriminación a empleados en condición

de discapacidad y sus efectos en el trabajo, tomando como referencia Colombia con el fin de identificar las diferentes perspectivas y de qué manera se pueden implementar planes de acción que mejoren dicha situación a nivel socio-laboral.

Para la recolección de la información se tuvieron en cuenta herramientas de búsqueda de fuentes confiables tales como: Academia.edu, Refseek, Scopus, Tesiunam, Biblioteca Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, Páginas Web, base de datos, revistas académicas, entre otros; dentro de los cuales se alcanzaron un total de 35 referencias de autores. Este rastreo teórico da como resultado conocer más a fondo todo lo relacionado con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores más exactamente en los trabajadores que presentan alguna discapacidad, además de conocer como entra a ser parte la Seguridad y Salud en Trabajo en estos casos y como poder ayudar para evitar la discriminación en los trabajadores.

### **Marco teórico**

En este apartado se abordan aquellas teorías y referencias bibliográficas que permiten ampliar el campo de interpretación de conceptos al lector, afianzando así los conocimientos de mejor manera, por tal razón se exponen a continuación aquellos autores que tratan en sus investigaciones sobre la problemática planteada en este trabajo de grado propiamente dicho.

### **Antecedentes**

En este punto se presentarán algunas investigaciones relacionadas con el tema de estudio de este trabajo. La idea es reseñar los antecedentes más recientes que tengan como tema principal el riesgo psicosocial en los trabajadores sobre todo en aquellos que presentan alguna discapacidad para realizar sus actividades.

Según Diazgranados, (2017):

La población en situación de discapacidad es entendida como aquella que, por deficiencias de carácter físico, fisiológico o mental, presenta barreras en la interacción con los elementos de su entorno; por ello, tiene mayores inconvenientes para la inclusión y la promoción laboral, ocasionado por las múltiples barreras que presenta el mercado laboral hacia estas personas: desde selección adversa en los procesos de contratación, hasta la falta de adecuación de puestos de trabajo y el desmejoramiento y la terminación del contrato de manera unilateral por razón de la situación de discapacidad. (p. 13)

De acuerdo con lo que plantea Quimbaya, Ds, la mayoría de las empresas niegan la oportunidad laboral a personas que presentan algún tipo de discapacidad, porque asumen que por presentar un déficit físico o mental no serán capaces de desarrollar una actividad o de ser productivos para la empresa. Las personas con algún tipo de discapacidad pueden llegar a ser tan productivos y competentes como las personas que no presentan alguna discapacidad.

Por otra parte, y según Paz y Silva, Citadas en Discapacidad intelectual (2021):

“La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad posibilita, tanto a empresas privadas como a organismos estatales, desarrollar una mirada distinta, valorando las capacidades administrativas de los trabajadores en tal condición. Además, se convierten en organizaciones con mayor responsabilidad social”.

El fin del autor anteriormente relacionado es revisar a profundidad el derecho a un empleo digno para las personas con capacidades diferentes y analizar el panorama de inserción laboral con el fin de establecer los desafíos a los que las diferentes empresas, tanto del sector público como privado se ven expuestos a enfrentar. Por otra parte, y según Espínola la inserción laboral permite a las empresas tener una visión más amplia de las capacidades y habilidades que pueden llegar a

presentar las personas con capacidades diferentes y no solamente dirigir la mirada hacia aquellas personas que no presentan discapacidad y que a nivel de la sociedad son más aptos para desarrollar cualquier actividad laboral.

Por otro lado, y según la Revista Brasileña de Educación Especial, se explica cómo el papel de las personas con capacidades diferentes ha marcado la sociedad y su impacto en las empresas; expresado de parte de grandes críticos y escritores brasileños donde hablan de que:

Las personas con capacidades diferentes, hasta la mitad del siglo pasado, eran comprendidas por la sociedad como desprovistas de capacidad, competencias y habilidades, imposibilitadas de autonomía para hacer sus elecciones en el campo educacional y laboral (Pottmeier, Donida, Darde Santana. 2019). Tratadas como “incapaces”, los empleos eran ofrecidos por sensibilidad, responsabilidad social o por iniciativa propia, principalmente por parte de pequeñas empresas, puesto que la contratación de este público no era obligatoria (Pottmeier, Donida, Darde Santana. 2019).

Las barreras a las que se han visto expuestas las personas con capacidades diferentes años atrás todavía se pueden estar viendo reflejadas en el mundo actual, pues la participación de personas con capacidades diferentes a nivel laboral se ve enmarcada por la tradicionalidad de la sociedad y de la cultura excluyente, llena de prejuicios y de obstáculos que imposibilitan la inclusión y su vez el desarrollo de la libre personalidad y de las capacidades de las personas que presentan discapacidades ya sea física o mental.

Por otro lado, Cuervo y Moreno (2017). En la revista de salud pública exponen que:

Debido a factores como la exposición a riesgos propios de la actividad laboral desempeñada, la edad, el género, el nivel de responsabilidad dentro de la empresa o a otros

factores extralaborales, los trabajadores formales pueden presentar diferentes grados de afectación en su estado de salud. Estos abarcan desde dolencias menores, que generan incapacidades laborales cortas, hasta incapacidades prolongadas de 500 o más días, lo cual conduce a replantearse las estrategias para intervenir esta problemática. (prf. 6)

Pues si bien, los trabajadores poseen alguna discapacidad como los que no padecen de ninguna pueden acceder a los beneficios médicos y de calidad, no cuentan con acompañamiento necesario para sobrellevar su enfermedad y garantizar una solución que permita que las empresas puedan tener en cuenta estas personas y les garantice un ambiente laboral adecuado y acorde a su necesidad para desarrollar sus actividades laborales de forma pertinente y que permita un buen desarrollo y un alto nivel en la productividad que garantice conseguir los objetivos de la empresa.

Tomando como base de la investigación los entes gubernamentales y de apoyo que acogen a la persona con capacidades diferentes, es importante resaltar el dato que trae a juego Gómez; Rivera; Carmona y Cogollo (2018), que expresan:

“El concepto de personas con capacidades diferentes ha tenido mayor relevancia en el país desde 2008, por la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Capacidades Diferentes de la Organización de Naciones Unidas (ONU). A partir de este reconocimiento interno, se predicó el modelo social, el cual implica comprender que la discapacidad no sólo se presenta por aspectos biológicos sino sociales, ante las barreras que impone la sociedad a esta población”. (p. 62).

De acuerdo con lo que plantea el autor anteriormente relacionado, la discapacidad abre las posibilidades de innovación y eficiencia en las empresas, pero sobre todo propone la idea de trabajar con la diversidad no solo con personas de todos los géneros y sexos sino también con



personas que presentan alguna discapacidad, que pueden desarrollar sus actividades con normalidad sin traer consecuencias negativas para la productividad de las empresas sino que por el contrario ayudan a crecer productivamente.

Los principales cambios de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se han desarrollado de acuerdo con las necesidades de adaptación hacia sistemas de gestión, los cuales permiten la articulación con otros sistemas y ser más eficientes en el desarrollo de actividades dirigidas hacia la prevención de los riesgos, la accidentalidad y las enfermedades de origen laboral. Así mismo, la normatividad incide en que las empresas tienen que medir las condiciones intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, con miras a la identificación de los factores de riesgo psicosocial laboral. (Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. 2017).

### **Marco Conceptual**

Para entender con claridad el contexto del tema planteado referente al impacto de riesgo psicosocial por discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo, es importante abarcar el rastreo bibliográfico y conceptual que se realizó durante el desarrollo del presente trabajo donde se alcanzaron más de 140 fuentes bibliográficas para el cual en esta parte se escogieron los conceptos y autores más apropiados que concuerdan con el objetivo que se quiere alcanzar; se encontrarán conceptos tales como seguridad y salud en el trabajo, discapacidad, discriminación por discapacidad, inclusión laboral, inclusión social, discapacidad, riesgo psicosocial. La definición de cada concepto lo abarca un autor diferente, entre ellos se destacan: Hernaiz, Sierra Elisa y Uribe y Martínez, la primera por explicar el concepto de riesgo psicosocial en la actualidad, y los segundos por resaltar el tema de discapacidad y discriminación

por discapacidad tomado desde el punto de vista hacia inclusión donde se reconoce la condición diferente de la persona, pero no se denigra su capacidad de ser incluido dentro de la sociedad.

En resumen, de esto, en este aportado se podrá ver reflejado el resumen de conceptos escogidos bajo rastreo bibliográfico para entender con claridad el objetivo del tema de la monografía.

### **Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Salud:** El campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo se establece bajo dos conceptos que concretan el conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a velar por la seguridad e integridad de los empleados, en este concepto se entiende como salud,- referenciando a la entidad promotora del cuidado integral de la salud de la población-, por parte de la Organización Mundial de Salud (OMS) como “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones u enfermedades”. (OMS, 1946, prf, 1) Concepto el cual no ha sido modificado hasta la fecha ya que establece los factores básicos para entender con claridad el funcionamiento del estado de salud de una persona y a su vez entender que puede llegar a desencadenar una enfermedad.

**Seguridad en el trabajo.** Seguido a esto, el concepto de salud y seguridad abarcando un contexto laboral permite comprender a la seguridad como “el conjunto de procedimientos y acciones encaminadas a identificar, eliminar o controlar los riesgos mejorando las condiciones de trabajo”. (Mancera, Mancera, Mancera & Mancera. 2018).

Dado lo anterior se puede comprender, como la seguridad abarca todo lo relacionado con el trabajador y los procedimientos que realiza, desde la aplicación de las medidas hasta el desarrollo de cada una de las actividades encaminadas a la prevención de todo tipo de riesgo

generado por el trabajo, con el fin de disminuir o eliminar el riesgo que pueda generar un accidente o una enfermedad laboral.

**Objetivo Seguridad y Salud en el Trabajo:** De acuerdo con Palma, Assia, y Rojas, (2017) tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución por ello que le sirva para su progreso.

Por lo tanto, la referencia expone la importancia que tiene la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el cual debe estar establecido en cada una de las organizaciones que cuenta con capital humano a cargo, reconociendo el objetivo principal de prevenir y promocionar la salud en el trabajo en pro del cuidado del trabajador para que en este no se ocasionen y/o generen enfermedades de tipo laboral y accidentes de trabajo generados por factores de riesgos que atenten contra la integridad física, mental y emocional de cada uno.

**Clasificación factores de riesgos laborales:** Reconociendo una vez el objetivo que tiene la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante revisar la literatura la cual permite ampliar el contexto de la teoría, estableciendo así aquellos factores de riesgos laborales que se encuentran en el entorno y ambiente laboral que rodea al trabajador, teniendo la capacidad de generar en la persona efectos perjudiciales para su salud física, mental y emocional desencadenando enfermedades y accidentes de trabajo si no se establece en la organización medidas de prevención. Es así como según (Flor, Teresa; Vera, Sidia; Pantoja, Janet. Año 2017) expone que existen diferentes tipos de riesgos que influyen en las labores dentro de las empresas:

*Riesgos físicos:*

Ruido

Vibraciones

Deslumbramiento

Temperatura y humedad

Radiaciones ionizantes

*Riesgos químicos:* Son producidos por procesos químicos y por el medio ambiente.

*Riesgos biológicos:*

Virus

Hongos

Parásitos

*Riesgos ergonómicos:* La ergonomía es la ciencia que busca adaptarse de manera integral en el lugar de trabajo y al hombre. Los principales factores de riesgo ergonómicos son: las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo.

*Riesgos psicosociales:*

Estrés

Fatiga laboral

Acoso laboral

Violencia

Mobbing

Sobre este riesgo se basará el rastreo teórico el cual se profundizará respecto al impacto que generaría una situación de discriminación a personas en condición de discapacidad, analizando

los posibles riesgos que afectarían la integridad de la persona en cuestión de salud física, mental y emocional.

*Riesgos mecánicos:*

Trabajos en altura

Superficies inseguras

Equipos defectuosos

Mal uso de herramientas

*Riesgos ambientales:*

Lluvia

Tempestad

Inundaciones

Terremotos

**Riesgo Psicosocial.** El comité Mixto OIT-OMS (1984) menciona que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Esencialmente para el desarrollo del presente tema involucra reconocer aquellos conceptos que permiten enlazar la información y generar un criterio, según el enfoque del presente se busca reconocer el impacto que tiene el riesgo psicosocial en mención debido a la discriminación generada a empleados en condición de discapacidad para así analizar cómo esto implica un efecto en el Trabajo.

Según Hernaiz (2021): Los riesgos psicosociales son aquellos producidos por la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y también entre los trabajadores y su entorno social, entendiendo por tal el conjunto de relaciones con los compañeros de trabajo, con los clientes de la empresa o usuarios de los servicios de la misma o cualquier otra relación directa o indirecta que puede surgir durante la prestación de servicios por cuenta ajena.

**Principales riesgos psicosociales:** Distinguir los diferentes riesgos de carácter psicosocial que se derivan de causas generadas por sistemas propios de la organización, ambiente de trabajo y gestión de las labores y demás, es de interés principal para este rastreo teórico frente a la situación por la cual pasa la población trabajadora en condición de discapacidad y/o con condiciones diferentes ya que se permite reconocer el impacto que genera ciertas situaciones que pueden denigrar la integridad de un trabajador, alcanzando a desestabilizar su salud física, mental y emocional.

**Estrés Laboral:** El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado. El estrés laboral es una problemática que no afecta únicamente a altos directivos; cualquier persona puede verse afectada por los distintos tipos de estrés laboral existentes (Guzmán, 2020).

Se reconoce el estrés como el estado neutro que poseen los seres humanos el cual permite alcanzar un nivel de tensión y balance dentro del sistema nervioso y neurológico, este podrá ser negativo y positivo evaluando el nivel de reacción y tolerancia de la persona ante una situación. Es este uno de los principales riesgos que se deberán evaluar mediante la implementación de una batería de riesgo psicosocial para así reconocer aquellas causales que dentro de la organización afectan de manera negativa al trabajador en condición de discapacidad.

*Síndrome de agotamiento psíquico o Burnout:* La definición clásica de Burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo considera un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, cuando decimos que un profesional está “quemado”, debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva. (Lovo, 2020).

El posible agotamiento emocional que puede llegar a alcanzar una persona en condición de discapacidad dentro de la organización se puede ver reflejado en parte por la falta de educación y formación a directivos que no han desarrollado el debido proceso de identificación, desarrollo y establecimiento de labores al trabajador en condición con base a sus capacidades y estímulos motrices.

*Mobbing o acoso laboral:* El acoso laboral mejor conocido como Mobbing, acoso psicológico en el ambiente de trabajo, acoso moral en el trabajo, psico terror en el trabajo, presión laboral tendenciosa y daño moral laboral, son los términos más utilizados para referirnos a la actitud violenta e intimidadora de un actor conocido como “acosador” hacia otra persona identificada como “víctima”, cuyo propósito principal es de manera intencionada destrozarla psicológicamente con el único propósito de que abandone su puesto dentro de la empresa u organización. (Lugo & Piña. 2016).

Riesgo el cual es mirada objetiva dentro del área de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se trabaja a la mano con el Comité de Convivencia Laboral con base a un plan de intervención frente a situaciones que generan un impacto negativo en el desarrollo de las funciones de los trabajadores que llegan a denigrar su integridad, sea por actos de violencia física, sexual y/o

psicológica; aprovechando en ocasiones aspectos físicos y mentales de la persona que pueden llegar a ser foco de sofoco e intimidación por parte de líderes, directivos o mismo compañeros de trabajo.

*Violencia Laboral:* Respecto a la violencia en el trabajo, actualmente debe estarse a la definición fijada sobre «violencia y acoso» en el Convenio OIT núm. 190 sobre la violencia y el acoso (2019). Así, se establece en el artículo 1.1.a) que: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Idiakez. 2020).

Tal cual lo decía el autor de esta parte, el ser susceptible a ser foco para recibir abusos de cualquier categoría desencadenan una serie de consecuencias que notoriamente causan cambios físicos y de personalidad en el trabajador, lo cual se considera que se desarrolla en ocasiones por la cultura la cual se maneja dentro de la empresa y sus instalaciones y que no son comunicadas ni atendidas por el temor de una amenaza o abuso mayor. La población en condición de discapacidad es el principal grupo víctima de recibir comportamientos abusivos debidos a su condición que no permite actuar por voluntad propia.

**Factores de riesgo psicosocial.** Los factores psicosociales son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo,
- 2) Son difíciles de objetivar,
- 3) Afectan a los otros



riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control. (Moreno, 2011).

Los factores que expone el autor de esta cita permiten reconocer la complejidad del proceso de identificación, análisis, evaluación e intervención frente a un riesgo psicosocial en el trabajador, ya que no se tienen establecidos bajo una cobertura legal las medidas de acción que permitan reconocer en primera instancia el impacto que se tiene en la población de una organización.

### **Factores de riesgo relacionados con el entorno de trabajo**

*Condiciones ambientales:* Con esto nos referimos a los agentes que rodean el espacio de trabajo de los empleados:

*Agentes físicos:* Nivel de ruido, iluminación, temperatura, vibraciones.

*Agentes biológicos:* Virus, bacterias, hongos y parásitos.

*Agentes químicos:* Vapores, polvo, humo, etc.

Según Moscoso. (2016). Estos agentes ambientales deben estar adecuados a las tareas que realiza el trabajador y al rol que cumple en la organización.

### **Diseño del puesto de trabajo**

Según Moscoso (2016) el diseño del puesto de trabajo se refiere a la adaptación de la estación de trabajo a las características ergonómicas de los trabajadores. Es por esto que se debe valor cada puesto de trabajo según características fisionómicas del trabajador donde se tenga presente las dimensiones de su posición, mobiliario y espacio de trabajo.

Las condiciones y el diseño del puesto de trabajo son muy importantes para el adecuado desarrollo de las funciones del trabajador en una organización, pues como lo dice el autor

anteriormente relacionado, el ambiente laboral y el puesto de trabajo deben de cumplir con las exigencias del rol y esto es lo que en la mayoría de las veces las empresas no se fijan y no le prestan importancia, ocasionado que los trabajadores presenten estrés, cansancio, agotamiento mental y por su puesto enfermedades de origen laboral.

**Consecuencias de los riesgos psicosociales:** La naturaleza y gravedad del daño dependerá principalmente del tipo de factor de riesgo, de su intensidad, duración, frecuencia, predictibilidad o controlabilidad, así como del significado que tiene para la persona en cuestión, así como de sus recursos para afrontar la situación. Dentro de las consecuencias más comunes se tienen:

***Consecuencias para la salud del trabajador o trabajadora***

- Daños en la salud física y mental
- *Salud física:* enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas.
- *Salud mental:* alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.

***Consecuencias relacionales***

- Inadaptación a la relación con el entorno: Existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.
- Problemas de pareja
- Deterioro de las relaciones familiares

***Consecuencias para la empresa***

- El descenso del rendimiento de los trabajadores.

- La degradación del ambiente de trabajo.
- El aumento de la siniestralidad laboral.

***Consecuencias generales para la Seguridad Social:*** Asumiendo los costes derivados de las bajas, sus correspondientes tratamientos, no revirtiendo, de esta manera, en una mejora de las condiciones organizativas de la empresa, foco del problema.

La pérdida de calidad del trabajo entraña costes, costes muchas veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo. Laborales, S. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Por todo lo anterior, se puede concluir que las consecuencias y la exposición a los riesgos psicosociales que los trabajadores tienen que padecer tienen un efecto que por lo general no es visto con facilidad en las empresas, esto hasta que se empieza a deteriorar la salud y el bienestar de los trabajadores y por consiguiente el rendimiento y la productividad laboral disminuyen. La gravedad de estas consecuencias dependerá en gran medida del grado de exposición al que los trabajadores pueden llegar a estar, ya sea desde su duración o la intensidad como el nivel de prolongación a la hora de desarrollar una actividad.

**Discapacidad.** Según Uribe y Martínez (2017) El concepto de discapacidad encierra todo lo relacionado con los problemas que puede presentar una persona tanto a nivel físico como a nivel de capacidad intelectual y racional, todo esto relacionado con las características del mundo actual y las condiciones que se encuentran inmersas en los perfiles profesionales que busca cada una de las empresas. La inclusión como oportunidad de desarrollo y crecimiento personal es uno de los factores que por mucho tiempo las compañías no han tenido en cuenta, pues la inclusión laboral se entiende como un hecho de desigualdad de oportunidades, ha sido una de las temáticas de mayor

relevancia para las personas con capacidades diferentes en los últimos años, pues si bien, para las personas ha sido difícil ingresar al mercado laboral por los altos estándares y exigencias que solicitan las organizaciones actualmente; los empresarios no tienen una visión de inclusión y desconocen los beneficios a los cuales pueden ser acreedores.

***Discriminación por discapacidad.*** De acuerdo con Uribe y Martínez (2017) con el pasar de los días se ha podido comprobar que las personas que presentan alguna discapacidad son las que menos oportunidades laborales tienen en el mundo actual, esto comparado con las posibilidades y oportunidades que presentan las personas que no tienen ningún déficit para desarrollar alguna actividad de origen laboral. Hoy por hoy las empresas no tienen en cuenta si una persona es profesional o no, si tiene alto grado de experiencia o conocimiento para desarrollar alguna laboral; sino que por el contrario solo se fijan en la apariencia física y en lo que pueda reflejar ante otras personas. La discapacidad permanente o transitoria es un indicador que incrementa diariamente a nivel mundial, afectando las funciones familiares, sociales, laborales, económicas y psicológicas de las personas.

Según lo que el autor anteriormente citado plantea, la discriminación por discapacidad es la principal causa que las personas que presentan alguna condición diferente (discapacidad) deben de enfrentar en su día a día, creando de esta manera limitaciones en la inclusión y en el mercado laboral además de repercutir en el desarrollo social y emocional de las personas. Por otra parte, es de anotar que la discriminación por discapacidad no afecta solamente a la persona que la padece, sino también a las personas que la rodean a nivel familiar, pues trae consigo efectos negativos a nivel económico y social, lo que genera baja autoestima y poca aceptación ante la cotidianidad del mundo actual.

## **Inclusión**

***Inclusión social:*** Según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes.

***Barreras:*** Citando la misma normativa, se refiere a “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, pueden ser: Actitudinales, comunicativas y físicas.

De acuerdo con el planteamiento anterior, la inclusión laboral y social es un derecho al que todas las personas que presenten alguna discapacidad o están en condición de discapacidad deben de acceder, pero aún existen algunas desigualdades debido a que no cuentan con acceso a la salud, la educación o a otros servicios complementarios que ayudan para su desarrollo integral y social. El bajo nivel de inclusión se ve enmarcado por el rechazo que las personas con capacidades diferentes tienen que padecer, esto debido a los estereotipos o estigmas que la sociedad maneja frente a estas personas, disminuyendo así la posibilidad de conseguir un buen empleo donde pueda contar con una remuneración salarial digna y que a su vez brinde una oportunidad de llevar una vida mejor y por consiguiente poder disminuir el índice de pobreza extrema que padecen en su gran mayoría las personas con capacidades diferentes o condiciones diferentes.

## Metodología

El propósito de este punto es definir la metodología con la que se va a trabajar durante el desarrollo de la monografía, con el fin de lograr conseguir información, organizarla y que el resultado que dé pueda arrojar conceptos e ideas claras relacionadas con el impacto del riesgo psicosocial en personas con capacidades diferentes en sus lugares de trabajo.

### Enfoque y alcance metodológico

Para dar inicio a la presente monografía su desarrollo se fundamentó en la investigación en aspecto mixto, esta ruta mixta se utiliza evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales y de otras clases para entender problemas de ciencias. DeCuir-Gunby, & Schutz,. (2017). Por otro lado, y según Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Es por esta razón que se decide realizar la investigación basada en un enfoque mixto, pues nos permite tener más información para analizar y datos que conocer acerca del riesgo psicosocial que padecen los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, buscando ampliar el campo y recolectando la mayor información posible que determine el impacto del Riesgo Psicosocial por la discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo tanto a nivel país, Sur América y Norte América, el cual mediante cifras y análisis de teorías se logró alcanzar. Para la investigación se realizó una revisión

bibliografía de alrededor de 80 autores, entre revistas, libros, links y plataformas consultadas, comprendidos entre los años 2016 – 2022 de los cuales se escogieron 35 autores principales que demostraron la comprensión de conceptos y contexto del tema de la investigación.

Para Herrera. (s.f, pp 8-9).”El objetivo de la investigación cualitativa es la comprensión, centrando la indagación en los hechos. Desde la investigación cualitativa se pretende la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad”. Por otro lado, según Bautista (2022). A comparación de la investigación cualitativa, la cuantitativa utiliza preguntas basadas en las palabras cuál, dónde, cuándo, cuántos, ya que su interés está centrado en encontrar respuestas exactas a los sucesos y que puedan medirse matemáticamente.

Desde esta línea argumental, la investigación cualitativa se interesa por la vida de las personas, por sus subjetividades, por sus historias, por sus experiencias, por sus interacciones, por sus acciones y por sus sentidos, interpretando a todas las personas de forma situada en el contexto particular en el que se desarrollan. A partir de esas realidades locales, intenta comprender los contextos y procesos que le dan origen, pero sin desvincularlos de estas situaciones particulares. El estudio de estas diversas experiencias sociales requiere de un diseño particular en su abordaje Schenkel, y Pérez. (2019) .

Según Cueto (2020) dentro de su comparación de la investigación cualitativa a la cuantitativa, refiere que:

La investigación cualitativa varía en la definición del objeto de estudio, el que está compuesto de relatos y discursos que informan de las experiencias, creencias, valores, etc. de los sujetos muestrales; como en la flexibilidad metodológica en que las fases no tienen

inicio ni fin claros, sino que se superponen y entremezclan de conformidad a las exigencias del objeto de estudio. (p. 2)

Para Ortega (2018) dentro de su investigación del comportamiento de los diferentes enfoques de investigación, determinó que: “El proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos”. Dando así respuesta claro del propósito de la investigación donde se propuso determinar un logro con base a diferentes datos que demuestren la naturaleza del impacto.

**Tabla 2. Contrastes entre los enfoques Cuantitativo y Cualitativo**

Enfoque Cuantitativo	Enfoque Cualitativo
Basado en la inducción probabilística del positivismo lógico.	Centrada en la fenomenología y comprensión.
Medición penetrante y controlada.	Observación naturista son control.
Objetiva.	Subjetiva.
Inferencias más allá de los datos.	Inferencia de sus datos.
Confirmatoria, inferencial, deductiva.	Exploratoria, inductiva y descriptiva.
Orientada al resultado Datos “sólidos y repetibles”.	Orientada al proceso.
Datos sólidos y repetibles.	Datos ricos y profundos.



Generalizable.	No generalizable.
Particularista.	Holista
Realidad estática.	Realidad dinámica.

### **Alcance de la investigación**

La presente monografía estuvo dirigida principalmente a las Personas –empleados- con Discapacidad, población que con anterioridad durante la investigación de la monografía se reconoce que requieren de una atención inclusiva dentro de los procesos de las empresas demostrando una postura de aceptación de asignación labores según las capacidades que la persona pueda demostrar. En segunda instancia, igualmente se dirigió a aquellos empresarios y correspondientes empresas que no implementan ni gestionan dentro de sus políticas integradas la aplicación de la normativa de inclusión a Personas con Capacidades Diferentes o en Condición de Discapacidad; comprendido esto durante los años 2017-2022 dando una vista a nivel Colombia.

De esto, se evidenció la necesidad de un proyecto con el tema de riesgo psicosocial en personas que presentan algún tipo de discapacidad o están en condiciones diferentes, debido a las falencias empresariales que se han identificado en la población con discapacidad pero no se ha realizado un estudio el cual refleje desde el área de Salud Ocupacional –actualmente denominado Seguridad y Salud en el Trabajo- donde se dé mirada al impacto psicosocial sobre la convivencia que pueden tener y el comportamiento que pueden adoptar, dado una vez un caso de discriminación hacia su integridad física, mental y emocional; su forma de realizar sus labores, así como las mismas condiciones para realizarlas que se acomoden según las necesidades de su condición.

**Cuadro resumen objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.**

**Tabla 3. Cuadro resumen de objetivos**

<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
Identificar el impacto del riesgo psicosocial por discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo dentro del	Recolectar información a través de fuentes bibliográficas que permitan profundizar en los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores con discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación de conceptos técnicos que den conocimiento sobre población referida a personas con capacidades diferentes y/o en condición de discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión bibliográfica sobre teorías que explican técnicamente los aspectos relevantes de los riesgos psicosociales y sus efectos en las personas.</li> </ul>	Referencias bibliográficas y gubernamentales como Organización de Naciones Unidas, Congreso de Colombia y Ministerio de Trabajo y Protección Social.

<p>periodo 2017 – 2022 en Colombia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación de referencias bibliográficas que describan los efectos de los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión referencias bibliográfica de aspecto gubernamental que hablaron sobre población de personas con capacidades diferentes.</li> </ul>	
	<p>Describir el impacto de la discriminación en Personas con Capacidades Diferentes en el desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación cifras de desempleo en personas con capacidades diferentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión documental que permita conocer las desigualdades más significativas en</li> </ul>	<p>Referencias bibliográficas como la Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de</p>

	<p>en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión referencias bibliográficas sobre inclusión laboral implementado desde el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Revisión referencias bibliográficas que expusieron teorías sobre aspectos relevantes que desencadenan afectaciones mentales e impactan en su desempeño laboral.</li> </ul>	<p>materia de salud que presentan las personas con capacidades diferentes en comparación con las que no presentan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica que exponga sobre los lineamientos y políticas en la Salud Publica, que permita la inclusión social de</li> </ul>	<p>la Salud y Protección Social, Organización Mundial de la Salud (OMS), Revista CES Derecho.</p>
--	---	---	--	---

			<p>personas con capacidades diferentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión documental que permita conocer los retos que se tienen a nivel de las personas con capacidades diferentes desde el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.</li> </ul>	
--	--	--	---	--

	<p>Sensibilizar a la población trabajadora de las empresas para que conozcan cuáles son los comportamientos que presentan las personas en condición de discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación bibliográfica de referencias que permitan tener conocimientos más claros de cuales podrían ser los comportamientos más comunes de las personas con condiciones diferentes y como las empresas mitigan este impacto.</li> <li>• Revisión documental que permita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica de documentos entre los años 2016 – 2022 que permita identificar si las condiciones laborales para personas discapacitadas son acordes a la necesidad o si existen programas e intervenciones que promuevan un cambio actitudinal y</li> </ul>	<p>Referencias bibliográficas como escritos y trabajos de grado enfocados en impacto psicosocial.</p>
--	--	--	--	---

		<p>           conocer las desigualdades más significativas en materia de salud que presentan las personas con capacidades diferentes en comparación con las que no presentan.         </p>	<p>           un impacto positivo en los trabajadores.         </p>	
--	--	--	---	--

## Descripción detallada del diseño metodológico

Se realizó una revisión bibliográfica en la cual el rastreo teórico se basó en el conocimiento del comportamiento y convivencia de las Personas con Capacidades Diferentes en Colombia correspondiente a un contexto sociolaboral para así reconocer la naturaleza del impacto a nivel psicosocial en las empresas. Para esta investigación se realizó un rastreo bibliográfico por diversas fuentes y bases de datos tales como Scielo, Biblioteca Virtual Universitaria UNIMINUTO, Academia.edu, Google Académico y Refseek de la cual su enfoque fue mixto basado en una línea cualitativa unida a un extremo cuantitativo.

Durante esta fase de investigación se tuvo en cuenta puntos de vista de diferentes autores que hablan del impacto que tiene el riesgo psicosocial en los trabajadores con discapacidad y como las organizaciones actúan para disminuir las consecuencias, entre los que se destacan: Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones donde habla de que este estudio tiene como objetivo analizar las consecuencias del deterioro de las condiciones de trabajo como resultado de la crisis o recesión económica sobre la salud, el bienestar, la percepción y las actitudes laborales en trabajadores con discapacidad. Tras identificar indicadores objetivos y valoraciones de expertos acerca de las condiciones de trabajo de estos trabajadores, se analizaron sus relaciones con las variables percepción de apoyo organizacional, apoyo de los supervisores y compañeros, satisfacción laboral, intención de abandono, estrés percibido, burnout y satisfacción vital. Los análisis, paramétricos y no paramétricos, señalan que estas variables son sensibles, con diferencias estadísticamente significativas, a las peores condiciones de trabajo percibidas en 2014 con respecto a 2013. Se discuten las consecuencias de estos resultados en relación con los efectos de la crisis económica



en la calidad de vida laboral de las personas con capacidades diferentes y en el incremento de la discriminación hacia ellas. Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Cabe resaltar que, en la mayoría de las empresas y de acuerdo a los autores relacionados anteriormente, no tienen muy en cuenta el bienestar de las personas que presenten algún tipo de discapacidad, sino que por el contrario solo se tienen en cuenta la productividad y el desempeño laboral para calificar a una persona como buen o mal trabajador.

De otro lado, se tiene el punto de vista de Hernandez P,A donde habla de una modelo propuesta de capacitación para la inserción laboral de discapacitados donde considera como fundamental el principio de la diversidad de potencialidades en los discapacitados y en las exigencias de diferentes tareas, por lo tanto, siempre tenemos que recurrir a la creatividad del facilitador que trabajará como vínculo entre el discapacitado y la empresa. Todo el proceso de inserción debe comenzar por un diagnóstico pormenorizado de las capacidades potenciales del discapacitado lo que obliga a una evaluación del estado emocional y la conservación de capacidades cognitivas capaces de traducirse en acciones laborales, pero que a su vez se enfoca en los aspectos como lo:

**Humano.** Es necesaria la preocupación del estado por la protección de las personas afectadas en sus capacidades funcionales por causas adquiridas o heredadas. La reinserción laboral experiencia que puede y debe ser transmitida a cualquier país con intenciones similares de proteger a su población más vulnerable

**Económico.** Los discapacitados pueden realizar un número considerable de actividades laborales en las cuales están en la potencialidad de mantener normas convenientes de producción y productividad, lo que reportaría una ganancia personal para el trabajador discapacitado y para el

estado o empleador. Almirall (2018). Dado el punto de vista anterior, se debe de tener en cuenta que las personas que presentan algún tipo de discapacidad estarían en las mismas condiciones laborales que una persona que no presenta discapacidad, pues sus discapacidades los hace ser personas con mucho potencial y un nivel alto de productividad para las empresas. Es importante también tener en cuenta que las empresas están en la obligación de adaptar los puestos de trabajo y de conseguir que las personas discapacitadas tengan un espacio acorde a su necesidad y puedan desarrollar sus actividades a cabalidad, de tal manera que no se vea afectada su integridad y por consiguiente los objetivos de la empresa.

Por otra parte, se habla de que los estados y las organizaciones orientan sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con el supuesto que, si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento. Camacho y Mayorga, (2017). Cabe resaltar que en este punto de vista no se está teniendo muy en cuenta que el riesgo psicosocial al que los trabajadores se pueden estar viendo expuestos, generando de esta manera un alto nivel de gravedad que puede dañar la salud de los trabajadores tanto a nivel físico como social y mental. Por otro lado, se puede percibir que las empresas no logran tener en cuenta el impacto del riesgo psicosocial que puede generar tanto en la salud como en la productividad para la empresa, pues si bien es cierto, este riesgo no se logra detectar inmediatamente es algo que va deteriorando la vida y la salud de los trabajadores con el pasar de los días.

## Resultados

La investigación sobre el tipo de impacto de riesgo psicosocial sobre la población en condición de discapacidad a causa de la discriminación y como esto genera un efecto –sea negativo o positivo- dentro su desempeño laboral, enfocada en Colombia dentro del periodo de año 2017-2022; se ha desarrollado mediante la revisión de más de 80 referencias bibliográficas las cuales afianzaron los conocimientos que se tenían previos y de los cuales se logró ampliar el campo de visión mediante la muestra de cifras, datos estadísticos, cuadros comparativos y teoría de los diferentes autores a citar en dicho trabajo. Explicado esto, se da paso a extender el tema de investigación según objetivos específicos:

**Recolectar información a través de fuentes bibliográficas que permitan profundizar los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores con discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.**

En cuanto a los autores que hablan sobre el riesgo psicosocial y los efectos que puede traer consigo para los trabajadores, tanto para aquellos que presentan discapacidad como para aquellos que no la presentan se tomaron en cuenta diferentes puntos de vista. Aunque se tiene claro que el foco del trabajo son los trabajadores con discapacidad, en este punto se quiso traer a colación información relevante a nivel general.

De acuerdo a Díaz y Rentería ( 2017) donde plantea que de acuerdo a la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia (II ENCSST) realizada en el 2013 se mantienen como factores de riesgo

los ergonómicos y los psicosociales. Sin embargo, en esta evaluación los riesgos psicosociales, en especial la atención al público, superan a los riesgos ergonómicos, invirtiendo el orden de los factores de riesgo en relación con la I ENCST. Por otro lado, en cuanto al acoso laboral se encontró que en el 2007 el 3 % de los casos eran de acoso de subalternos a superiores y el 6 % de acoso por parte de superiores; para el 2013 se presenta que el 5 % del acoso es ocasionado por el jefe inmediato y el 4.4 % por los compañeros y subalternos.

Por otro lado, y según punto de vista de Alcover, Rodríguez, Fernández, y Chambel. (2017), los resultados coinciden en señalar que el incremento global de contratación de personas con capacidades diferentes, con un incremento en la tasa de empleo entre 2013 y 2014 de 1.4%, dato positivo en sí mismo, no se ha visto acompañado de un aumento proporcional de la tasa de actividad. El incremento de ésta solo fue de 0.6, 39 puntos inferior a la población sin discapacidad, lo que parece reflejar que ante la percepción de la falta de expectativas las personas desempleadas dejan de buscar trabajo. Los expertos recomendaron fomentar el empoderamiento de las personas con capacidades diferentes para su participación en el mercado laboral y desincentivar la “cultura del subsidio”. También indicaron el significativo descenso del nivel salarial y el riesgo de exclusión social que supone, puesto que a pesar de tener empleo los sueldos bajos los sitúan técnicamente en el umbral de la pobreza o los obligan a depender de familiares y a perder con ello la autonomía personal. De hecho, en 2013 el 15.8% de las personas con capacidades diferentes ocupadas eran trabajadores pobres, mientras que entre las personas sin discapacidad era el 12% (Odismet, 2014). Además, los expertos señalaban la gran incidencia del paro de larga duración, puesto que en 2013 afectaba a más del 62% del total de personas paradas con discapacidad, mientras que en el conjunto de la población se contabilizaba el 44.1%.

Por último, también señalaron el incremento de la temporalidad en la contratación experimentado en el colectivo de las personas con capacidades diferentes, cuando el carácter indefinido era lo más habitual, debido a la subvención que reciben las empresas del Estado.

**Tabla 4. Tasas de actividad, empleo y paro de las personas sin y con discapacidad**

Tasa	2013			2014		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
<b>Total</b>	75.3	55.6	26.2	75.3	56.8	24.6
<b>Personas sin discapacidad</b>	77.2	57.1	26.0	77.0	58.2	24.4
<b>Personas con discapacidad</b>	37.4	24.3	35.0	38.0	25.7	32.2

Fuente: INE, 2015

Para profundizar en lo relacionado con la facilidad de que las personas que presentan alguna discapacidad puedan tener un trabajo con todas sus prestaciones, se trae a colación la tabla anteriormente citada, donde se puede evidenciar el bajo nivel de empleo para las personas con capacidades diferentes entre los años 2013 – 2014 y las pocas posibilidades que pueden tener para que en las empresas les brinden una oportunidad laboral, sin que se les tenga en cuenta su discapacidad sino que por el contrario se les pueda medir a través de sus competencias y habilidades.

## **Describir el impacto del riesgo psicosocial por discriminación a empleados en condición de discapacidad y sus efectos en el trabajo en el periodo 2017 – 2022 en Colombia**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se calcula que más de mil millones de personas experimentan discapacidad, cifra que corresponde aproximadamente al 15% de la población mundial, y que hasta 190 millones (un 3,8%) de las personas de 15 o más años tienen dificultades importantes para funcionar, que a menudo exigen servicios de atención de salud. El número de personas con capacidades diferentes va en aumento, lo que se explica por la creciente prevalencia de dolencias crónicas y el envejecimiento de la población. La discapacidad plantea problemas de derechos humanos porque las personas afectadas ven conculcados sus derechos de múltiples maneras, en particular siendo objeto de actos de violencia y maltrato o de prejuicios y actitudes poco respetuosas en razón de su discapacidad, lo que concurre con otras formas de discriminación por motivos de edad y género, entre otros. Las personas con capacidades diferentes también afrontan obstáculos y realidades estigmatizantes y discriminatorias a la hora de acceder a servicios y dispositivos de salud o relacionados con la salud. La discapacidad es una prioridad de desarrollo porque su prevalencia es más elevada en los países de renta baja y porque discapacidad y pobreza se refuerzan y perpetúan mutuamente. Organización Mundial de la Salud (OMS), 2021.

Por otro lado y de acuerdo al Sistema Integral de Información de la Protección Social (SISPRO) del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, siendo el principal sistema de información en materia de discapacidad de Colombia ya que es el más completo al registrar capítulos asociados con los niveles persona, hogar, localización, caracterización y origen de la discapacidad, salud, educación, participación social, y trabajo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014) y el de mayor tamaño muestral al registrar 1.418.065 personas. La información del

2018 muestra que el 34,2% de las personas con capacidades diferentes se encuentra impedida permanentemente para trabajar debido a su discapacidad y entre estos un 89,8% no reciben pensión por discapacidad. Del lado opuesto, entre quienes no se encuentran impedidos para trabajar únicamente el 11,8% respondieron estar trabajando en el momento del registro (11,8% de la muestra), no obstante, 284 con una situación laboral crítica, ya que entre estos el 82,1% trabajan sin ningún tipo de contrato laboral, lo que agrava las posibilidades de formalidad del empleo, que alcanza tasas tan críticas como solo un 1,7% de personas con pensión laboral. Sistema Integral de Información de la Protección Social (SISPRO) 2018. Lo que nos lleva a pensar que las personas que presentan algún tipo de discapacidad, les resulta más complicado conseguir un trabajo y que las empresas pueden ver más allá de su aspecto físico, de sus habilidades y capacidades para desarrollar cualquier tipo de actividad.

**Tabla 5. Indicadores locales de trabajo para PCD (2018)**

	BOG	MED	CAL	BUC	BAR	COL
<b>PCD-ET:</b> PCD en Edad para Trabajar*	273.899	64.349	62.909	22.630	19.975	1.325.610
<b>PCD-EA:</b> PCD Económicamente Activa**	45.878	7.217	13.602	4.106	2.964	223.441
<b>TD:</b> Tasa de Desempleo	18,1%	31,1%	38,9%	17,0%	41,0%	25,7%
<b>TO:</b> Tasa de Ocupación	13,7%	7,7%	13,2%	15,1%	8,8%	12,5%

Fuente: Elaboración y estimaciones propias con base en RLCPD Ministerio de Salud y Protección Social

De acuerdo con Pupiales, y Andrade, (2016), en el 2013, se desarrolló la investigación, y se aplicó en las Comunidades Autónomas de La Rioja, Castilla la Mancha, Castilla y León, Andalucía y Madrid, para el mismo año en España el trabajo para la población con discapacidad estuvo amparado entre otras, por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de

Minusválidos (LISMI), la cual establece que las empresas públicas y privadas constituidas por más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% del número total de empleados, además el objetivo principal de la LISMI es conseguir que la persona con condiciones diferentes cuente con los medios idóneos para paliar y prevenir sus circunstancias personales. Para ello, se establece una serie de prestaciones sociales y económicas de carácter no contributivo a favor de las personas con capacidades diferentes, y estipula la necesidad de cubrir, por lo menos, la asistencia sanitaria y la prestación farmacéutica, el subsidio de garantía de ingresos mínimos, el subsidio por ayuda de tercera persona, el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, la recuperación profesional, y la rehabilitación médico funcional.

Según investigaciones realizadas sobre riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad en España y Venezuela, hallaron que los trabajadores con discapacidad se encuentran expuestos a fuentes de estrés laboral que afectan su calidad de vida en el trabajo. Esto ocurre principalmente por no contar con el mobiliario adecuado o adaptado para el tipo de discapacidad que presenta, por jornadas de trabajo prolongadas, por ser víctimas de actitudes negativas por sus compañeros de trabajo o supervisor, porque perciben que su salario es menor comparado con el de sus otros compañeros que realizan las mismas funciones, entre otras razones Rodríguez y Rozo. (2017).

De acuerdo con el punto de vista de los autores relacionados anteriormente, se puede comprender que las oportunidades laborales para las personas que presentan algún tipo de discapacidad son muy mínimas, aunque para algunos países existan leyes que obliguen a las empresas a este tipo de contratación la calidad de vida para estas personas sigue siendo muy baja.



Los problemas de salud que padecen las personas con capacidades diferentes son cada vez más fuertes y con muy pocas posibilidades de servicios de salud y mejoramiento en su bienestar. Los autores manifiestan que las personas con capacidades diferentes son objeto de maltrato y discriminación generando de esta manera actos de violencia y acciones poco respetuosas debido a su discapacidad.

**Sensibilizar a la población trabajadora de las empresas para que conozcan cuáles son los comportamientos que presentan las personas en condición de discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.**

Teniendo presente los datos estadísticos anteriormente expuestos, la monografía busca dotar de estrategias de acción y mejora a aquellas empresas que carecen de políticas y cultura organizacional que adopten la inclusión como término equitativo dentro de su capital humano; las cuales aborden el trato igualitario a todos los empleados y obtengan las condiciones óptimas en sus puestos de trabajo.

La oportunidad de la propuesta se obtuvo de la carencia de conocimiento por parte de la Alta Gerencia que da paso a que no se generen los suficientes recursos al área de Seguridad y Salud en el Trabajo para que esta implemente dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los planes de acción para Personas con Capacidades Diferentes que ingresen a la nómina, debido al alza de costos que esto generaría. Es por tal razón que se busca influir mediante esta investigación dentro del diseño del SG-SST lo cual permita mejorar la calidad de vida personal y laboral del trabajador con condición de discapacidad, al igual que permita generar un avance

intelectual con vista a la inclusión dentro de los procesos estructurales de las organizaciones objeto.

Como estudiantes de último semestre de la carrera de Administración en Salud Ocupacional, proponemos hacia el área de Seguridad y Salud en el Trabajo actual, una estrategia de mejora con el fin de proteger a la comunidad de trabajadores con discapacidad dentro del contexto laboral y psicosocial, con una mirada a la inclusión donde todos los trabajadores a cargo creen consciencia de su trato y aprecien su trabajo.

## Propuesta estrategia de mejora

### **Guía Orientativa sobre la Discapacidad e Inclusión Socio Laboral en las Empresas de Colombia**

Con base al estudio realizado y el arduo trabajo de rastreo teórico de distintos autores y bibliografías, para esta propuesta de estrategia de mejora como resultado de la monografía se busca planear una herramienta didáctica tomando como referente de proceso la “Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad” avalado por el Ministerio de Trabajo realizada en el año 2016 en Colombia; la cual permita educar al empleador y trabajador con base al tema de la inclusión socio laboral dentro de las empresas del país, en pro de la estabilidad física, mental y social de la población con discapacidad y en condición de discapacidad.

Dicha propuesta se basa en el establecimiento de una guía de orientación sobre la discapacidad e inclusión sociolaboral en empresas de Colombia en alcance de toda la población trabajadora de las diferentes organizaciones, como tema de alta importancia en la sociedad, que se busca implementar y difundir tanto en empresas públicas como privadas para así educar al trabajador de forma didáctica y con mejor comprensión, donde reconozcan los componentes que hacen parte de la inclusión y los valores éticos que lo conforman para convivir, dando así un trato digno a los compañeros en condición de discapacidad, brindando estrategias de apoyo y acompañamiento en su proceso de adaptación en el entorno laboral en el que se encuentre.

La estructura de la guía orientativa a la discapacidad e inclusión sociolaboral en empresas de Colombia se basa en 5 componentes esenciales que cumplirán con el objetivo:

- Primero se inicia con la descripción de conceptos básicos, donde se contextualiza a la persona que está leyendo la guía para así tener mejor comprensión del tema.
- Dentro de esta se incluirán las obligaciones, roles y responsabilidades que deberán cumplir los empleadores y empleados frente a las personas con capacidades diferentes basados según la norma que rige la inclusión en el país, establecido en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, Ley 1346 de 2009 y Decreto 1072 de 2015; entendiendo que esta será una guía orientativa que cumpla con el objetivo de educar a la persona, teniendo presente el desconocimiento sobre el tema desde la parte de alto directivos.
- Seguido a esto se identificarán los tipos de discapacidad, entrando en conocimientos sobre los comportamientos que puede llegar a tener y cómo manejar la situación, acondicionamiento del puesto de trabajo, servicio de atención médica, trato, entre otros factores que permitan conocer la condición de la persona.
- Luego en el marco de la cartilla se establecerán una serie de pasos que establecerán de manera positiva la inclusión laboral a personas en condición de discapacidad y/o con condiciones diferentes en las empresas de Colombia a las cuales se les será brindada el material, resumidos en:
  - Establecimiento de políticas y acuerdos con la Alta Dirección para vinculación de personas en condición de discapacidad y/o con condiciones diferentes dentro de la empresa.
  - Inicio de convocatoria, etapa de selección y contratación (según estime la capacidad de la empresa y número de empleados).
  - Establecimiento plan de acción por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo en tema inducción y capacitación al personal, adecuación puestos de trabajo, señalización,

aplicación de batería de riesgo psicosocial (establecido en compañía de la Alta Gerencia) y demás gestión.

- Acompañamiento por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo según condiciones del trabajador vinculado con el fin de velar por la integridad de la persona y no se generen riesgos y peligros en el área de trabajo.

- Por último, se realiza una evaluación de la población vinculada en condición de discapacidad para analizar los niveles de desempeño y establecer acciones de mejora, si es el caso.

Concluyendo así con el establecimiento de valores y compromisos que como empresa – incluye directivos y empleados- deben acatar teniendo presente que dentro de la organización se vinculan personas en condición de discapacidad y/o con condiciones diferentes. El objetivo de este último punto es fundamentar las bases sobre lo que abarca la inclusión socio laboral y fomentarlo en un comienzo en las empresas del país, apoyando el desarrollo de jóvenes y adultos hombres y mujeres en condición de discapacidades y/o con condiciones diferentes con base a la satisfacción de sus necesidades; generando así una cultura que permite tener distinción ante el mercado laboral, favoreciendo el desarrollo personal de los empleados y el prestigio de la organización por su compromiso social.

La guía al ser didáctica se planea desarrollar mediante formato físico y digital para que desde el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo pueda ser difundida en la población y las diferentes instalaciones; replicado mediante herramientas como WebSite empresarial, plataformas digitales, pancartas y pendones en carteleras de la organización, atrayendo la mirada del lector generando una cultura de inclusión y aportando a la mejora de comportamiento y tolerancia frente a esta población.

**Tabla 6. Vocabulario incluyente**

**Las Personas con discapacidad tienen capacidades y habilidades que contribuyen al desarrollo de la ciudad.**

<b>Vocabulario Incluyente</b>		
<b>¡No digas!</b>		<b>¡Di!</b>
Discapacitado, lisiado o minusválido.		Persona con Discapacidad.
Vidente, invidente, corto de vista o ciego.		Persona con Discapacidad Visual.
Sordomudo o mudo.		Persona Sorda.
Retardado Mental, enfermo Mental o mongólico.		Persona con Discapacidad Cognitiva.
Demente, loco, maniático, trastornado, esquizofrénico o depresivo.		Persona con Discapacidad Psicosocial.

**#BogotáIncluyente**

Fuente: Bogotá Incluyente. Alcaldía Mayor de Bogotá. Boletín Informativo n°22 - Sistema distrital de discapacidad. Año 2019 .

Nota: Se toma esta tabla de referencia como ejercicio de la promoción de vocabulario incluyente dentro de la propuesta de una Guía Orientativa para la Discapacidad e Inclusión Sociolaboral en las empresas de Colombia

## Conclusiones

De acuerdo con el rastreo teórico y la revisión bibliográfica relacionada con el riesgo psicosocial generado en los trabajadores en condición de discapacidad y/o en condiciones diferentes que son afectados debido a situaciones de discriminación laboral, se concluye lo consiguiente:

- Los trabajadores en condición de discapacidad en su mayoría no cuentan con un trabajo estable además de bien remunerado, pues las empresas califican estas personas de bajo rendimiento en comparación con las personas que no presentan condición diferente de salud, motriz y/o mental. Es por esta razón que se considera importante un abordaje más profundo por parte de las empresas donde se analice el impacto físico y mental que generan los actos de discriminación y/o exclusión en las personas con capacidades diferentes y cómo hacer para mitigar este impacto de tal manera que los trabajadores no se vean afectados.
- Durante el desarrollo de este trabajo se pudieron destacar los principales factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, los cuales son: estrés laboral, síndrome del burnout, acoso laboral y violencia laboral; los que se definen como factores de tipo organizacional y que pueden traer consigo efectos negativos en la salud de los trabajadores tanto en el aspecto físico y mental como en el propio estilo de vida, pues afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

- La inclusión a nivel laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia se ve enmarcada en un mínimo porcentaje de oportunidades a nivel general, pues vale la pena traer a colación un cifra que resalta la participación de personas con alguna discapacidad en el ámbito laboral y que el 13,5% de las personas con capacidades diferentes en Colombia tiene algún tipo de trabajo, pero solo el 2,5% recibe una remuneración por ello, lo que quiere decir que es importante que en las empresas vean a las personas con capacidades diferentes como parte de la fuerza laboral del país, que tienen necesidades, particularidades, potencialidades, competencias para el trabajo y que pueden llegar a ser tan capaces de desarrollar alguna actividad como las personas que no presentan alguna discapacidad laboral.
- La oferta laboral para personas en condición de discapacidad y/o condiciones diferentes es muy reducida y a su vez muy limitada, pues las empresas no tienen en cuenta las capacidades y habilidades de estas personas, sino que por el contrario se dejan llevar por los prejuicios y los malos calificativos hacia las personas con condiciones diferentes. Es por esta razón que se decidió implementar una guía informativa dirigida a todas las empresas donde podrán encontrar puntos claves a tener en cuenta en cuanto a la inclusión, el acondicionamiento de los puestos de trabajo, como realizar el proceso de selección y como prevenir que los demás trabajadores (los que no presentan discapacidad) discriminen o presenten alguna agresión hacia estas personas por presentar condiciones diferentes y de este modo evitar que la población en condiciones de discapacidad se vea afectada tanto físico como emocionalmente.



## Recomendaciones

Realizado el rastreo teórico y las consultas que componen la monografía, a continuación, se establecen las correspondientes medidas que permitan una mejora en el comportamiento de los empleados al convivir con compañeros de trabajo en condición de discapacidad y/o con condiciones diferentes; al igual que aquellas medidas que permitan optimizar las condiciones laborales para estos mismos, gestionado de la mano con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para alcanzar buenas prácticas que no afecten el entorno laboral y por lo tanto la integridad física, mental y emocional de la persona. Para esto, la planeación de desarrollo de la cartilla orientada a la discapacidad y la inclusión sociolaboral en las empresas del país permite de primera mano educar y capacitar a aquel empleador al igual que el trabajador en el buen trato hacia sus compañeros, por lo tanto, en las recomendaciones del presente trabajo se dicta:

- La importancia desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de identificar aquellos factores de riesgo psicosocial, aspectos y comportamientos de abuso y discriminación que atentan contra la integridad de las personas en condición de discapacidad; con el fin de crear medidas correctivas que permitan en primera instancia intervenir y generar en lo posible un ambiente de trabajo sano que no perjudique el desarrollo de las labores ni comprometa la salud física y mental de ninguna parte.
- Para alcanzar un ambiente sano dentro de las empresas es esencial el acompañamiento por parte del área responsable –Seguridad y Salud en el Trabajo- ejecutando periódicamente evaluaciones con énfasis en análisis psicosocial que permitan obtener un indicio sobre el

compartimiento y desempeño de los trabajadores, para así detectar aquellos focos de riesgo que pueden llegar a generarse dentro de las áreas de trabajo; identificando los puntos de vista de los empleados frente a la convivencia con los compañeros en condición de discapacidad y viceversa, para así alcanzar un concepto general que permita reconocer los niveles de tolerancia y compromiso social que se tiene dentro de la empresa.

- Al momento de implementarse y aplicarse herramientas que permitan evaluar el nivel de riesgo psicosocial desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se está invirtiendo tiempo en la gestión y logística para obtener la suficiente información sobre el comportamiento de una población para que mediante la presentación de estadísticas y resultados frente a la alta dirección, se logre el alcance esperado de comprometerlos a generar un razonamiento social ante la población que tiene a cargo y tenga el conocimiento claro sobre las normas vigentes que hay frente a la inclusión social y laboral para que en conjunto se establezcan medidas de mejoramiento frente al enfoque de bienestar que se tiene dentro de sus procesos.
- Por último, se recomienda impulsar la participación de la población en condición de discapacidad vinculada en las empresas, brindando un espacio de bienestar y calidad de trabajo que permita el reconocimiento de sus capacidades priorizando su desarrollo profesional y personal encaminado a crear un ambiente idóneo con hábitos saludables.

## Referencias

- Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155
- Almirall, P. (2018). Un modelo propuesta de capacitación para la insercion laboral de discapacitados. *Pienso en latinoamerica*, Año 1 N. 2. Disponible en:  
<https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625024944-5%20Ensayo.pdf>
- Bautista, N. P. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno
- Camacho, A., & Mayorga, D.R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, jurídica y social*. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2017). O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. *Revista brasileira de educação especial*, 23, 261-278.
- Cuervo, D. E., & Moreno, M. (2017). Prevención y manejo de la discapacidad para trabajar: un campo de estudios necesario para abordar los retos del sistema colombiano de riesgos laborales. *Revista de Salud Pública*, 19, 567-573

- Cueto, E. (2020). Investigación cualitativa. Editorial. Appli. Sci. dent. Vol. 1 N. 3. Disponible en: <https://ieya.uv.cl/index.php/asid/article/download/2574/2500>
- DeCuir-Gunby, J. T., & Schutz, P. A. (2017). Mixed methods designs: Frameworks for organizing your research methods. Developing a mixed methods proposal: A practical guide for beginning researchers, 83-106.
- De Discapacidades, L. O. (2012). Ley orgánica de discapacidades. Quito, Pichincha, Ecuador
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155.
- Diazgranados, L.F. (2017). Discapacidad: Tratamiento laboral y protección social. Universidad Católica de Colombia. Bogota. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>
- Discapacidad intelectual. (2021). ¿Cómo lograr que las personas con discapacidad intelectual logren la inserción laboral?. Disponible en: <https://www.discapacidad-intelectual.com/como-lograr-que-las-personas-con-discapacidad-intelectual-logren-la-insercion-laboral.html?PHPSESSID=rad9nbli77q7fe4q5lu71h7vo2>
- Espínola, A. (2017). La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. Intersticios, Madrid, v. 11, n 2, p. 115-129,
- Gómez, N. E., Rivera, C. D., Carmona, A., & Cogollo, J. D. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad:¿ qué protege la estabilidad laboral reforzada?. Revista latinoamericana de derecho social, (27), 59-95. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n27/1870-4670-rlds-27-59.pdf>

- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR 1991. Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.
- Herrera, J. (s.f.). La investigación cualitativa. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Hurtado, L. T., Agudelo M.A (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia. Disponible en: <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/4889>
- Idiakez, F. J. A. (2020). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (44).
- Joan, V.C., Castillo, M., Mora, J.J., (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*. Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/4404/5089>
- López, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. Getafe; Universidad Carlos III de Madrid, pp. 143-159. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29762>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Lugo, N. V., & Piña, J. H. (2016). Acoso laboral o Mobbing. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 4(8).
- Mancera, M, Mancera, M.T., Mancera, M.R., Mancera, J.R. (2018). Seguridad y salud en el trabajo: Gestión de riesgos. Alpha Editorial

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre empresa*, 14(1), 111-131.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución número 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Minsalud. (2020). Boletines poblacionales: Personas con discapacidad – PCD. Oficina de promoción social. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Ministerio de salud y protección social. (2022) Indicadores. Disponible en: <https://www.sispro.gov.co/Pages/Home.aspx>

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de trabajo. (s.f). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCE>

SO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (2019). Personas con discapacidad en el ámbito laboral. Gobierno de España. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/discapacidad-en-el-ambito-laboral/>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Moscoso Martínez, L. G. (2016). Factores de riesgo psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Nacional Administrativa de la Defensoría del Pueblo, del año 2015 Bachelor's thesis, Quito: UCE

Odismet. (2014). La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Madrid. España. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4904090.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización internacional del trabajo. (1996). Safety and health at work. Recuperado a partir de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

Organización Mundial de la salud. (1946). Constitución. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Organización Mundial de la Salud, (2021). Discapacidad y Salud. Disponible en : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico

- Osalan. (2003). Guia practica de andamios tubulares apoyados. Gobierno Vasco Disponible en:  
[https://www.jmcprl.net/PUBLICACIONES/F04/files/5%20ANDAMIOS%20TUBULAR  
ES.pdf](https://www.jmcprl.net/PUBLICACIONES/F04/files/5%20ANDAMIOS%20TUBULAR%20ES.pdf)
- Palma, H. G. H., Assia, F. M., & Rojas, D. M. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, (28), 35-42
- Pantoja, J. P., Vera, S. E., & Avilés, T. Y. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del conocimiento*, 2(5), 834-868.
- Pottmeier, S., Donida, L., Darde, A. Santana A. (2019). Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, Araraquara*, v. 14, n. 4, p. 2377-2397. Disponible en: <https://oaji.net/articles/2020/8101-1598851054.pdf>
- Pupiales, B. E., & Andrade, L. C. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289.
- Rodríguez, A. F. U., & Rozo, A. M. M. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana de rehabilitación*, 16(2), 106-115.
- Schenkel, E., & Pérez, M. I. (2019). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Acta Geográfica*, 12(30), 227-233.
- Secretaria de educación del distrito. (2019). Decreto 2011 de 2017: garantizar la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas. Bogotá incluyente.



Disponible

en:

[https://www.educacionbogota.edu.co/portal\\_institucional/sites/default/files/inline-files/Boletin\\_Informativo\\_No\\_22\\_2019.pdf](https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/Boletin_Informativo_No_22_2019.pdf)

Sierra Hernáiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista de Derecho (35), 8-27

Uribe, A., & Martínez, A. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. Revista Colombiana De Rehabilitación, 16(2), 106-115.

Disponible en: <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v16.n2.2017.187>