

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



CARACTERIZACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

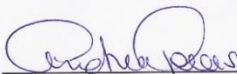
**PRESENTA:
ANDREA BUSTAMANTE RIOS**

Ensenada, B.C.

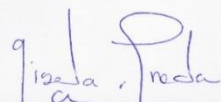
Mayo de 2016

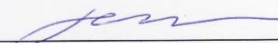
[Escriba texto]

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de tesis: 
Doctora Andrea Lyn Spears Kirkland

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.- 
Doctora Gisela Pineda García

2.- 
Doctora Sheila Delhumeau Rivera

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la vida y salud; y por permitirme concluir una etapa más en este camino.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por la oportunidad y apoyo que nos brinda a los estudiantes para convertir mejores ciudadanos formados con calidad de excelencia.

Un enorme agradecimiento a mi directora de tesis la Dra. Andrea Spears Kirkland que me brindo la enseñanza para cumplir mi meta, por su dedicación y paciencia; por su calidez y maravillosa atención siempre en todo momento que lo necesite, por ayudarme a encontrarme cada que me perdía y regresarme al camino de mis objetivos, sin duda un excelente ejemplo de maestra, gracias totales.

Le agradezco a mis padres que tuvieron la paciencia y la comprensión cuando falte muchos días por tener tareas, les agradezco el ánimo y su amor que siempre ponen en mí para esforzarme cada día a ser una mejor persona.

Le agradezco también a mi esposo por acompañarme cada día, por su brazo que me apoyo cuando sentía que no podía, por su aliento y comprensión siempre que la necesite; gracias mi gran amor.

A mis amigos queridos, gracias por su comprensión.

RESUMEN

Casi seis millones de personas en México cuentan con algún tipo de discapacidad y enfrentan barreras sociales y arquitectónicas que afectan su acceso al mercado laboral, así como la calidad de vida laboral que ellos gocen. Por ende, el objetivo general de este estudio es caracterizar la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada. Para ello, se diseñó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con base en un instrumento formado por 45 ítems, relacionados a cinco variables independientes: medio ambiente físico (14 ítems), medio ambiente contractual (ocho ítems), medio ambiente productivo (siete ítems), satisfacción (siete ítems) y desarrollo personal (9 ítems); siendo la calidad de vida laboral la variable dependiente. La hipótesis principal que se planteó fue: Las personas con discapacidad no gozan de un alto nivel de calidad de vida laboral. Se aplicó el instrumento a 25 personas con discapacidad y, mediante los resultados, se comprobó la hipótesis general ya que la población encuestada cuenta con un BAJO nivel de calidad laboral.

Palabras clave: grupos vulnerables, personas con discapacidad, calidad de vida laboral

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo 1. Marco Teórico	10
1.1. Grupos vulnerables	10
1.2. Marco contextual de la discapacidad	12
1.2.1. Antecedentes de la discapacidad	12
1.2.2. Causas y tipos de discapacidad	13
1.2.3. Concepto de discapacidad	15
1.2.4. Problemática de las personas con discapacidad	16
1.3. Marco legal entorno a la discapacidad	19
1.3.1. Marco legal internacional	19
1.3.2 Marco legal en México	21
1.3.2.1. Responsabilidad social e incentivos fiscales	23
1.4. Calidad de vida laboral	25
1.4.1. Definición de calidad de vida laboral	25
1.4.2. Estudios relacionados con calidad de vida laboral	31
1.4.3. Variables para el estudio sobre calidad de vida laboral	33
1.4.4. Calidad de vida laboral de personas con discapacidad	34
Capítulo 2. Metodología	37
2.1. Enfoque y paradigma de la investigación	37
2.2. Matriz de congruencia	37
2.3. Variables	39
2.4. Descripción del instrumento	41
2.5. Prueba piloto	41
2.6. Fiabilidad del instrumento	42

2.7. Diseño de baremos para las variables de estudio	43
2.8. Aplicación y trabajo de campo	44
Capítulo 3. Resultados y Análisis	46
3.1. Caracterización de la población	46
3.2. Elementos objetivos de la calidad de vida laboral	50
3.2.1 Medio ambiente físico	50
3.2.2 Medio ambiente contractual	58
3.2.3 Medio ambiente productivo	63
3.3. Elementos subjetivos de la calidad de vida laboral	66
3.3.1 Satisfacción por el trabajo	66
3.3.2 Desarrollo personal	70
3.4. Análisis global de las variables mediante baremos	75
3.4.1 Análisis medio ambiente físico	75
3.4.2 Análisis del medio ambiente contractual	75
3.4.3 Análisis del medio ambiente productivo	76
3.4.4 Análisis satisfacción por el trabajo	76
3.4.5 Análisis desarrollo personal	77
3.4.6 Calidad de vida laboral	77
Capítulo 4. Conclusiones y Recomendaciones	79
4.1. Conclusiones	79
4.2. Recomendaciones	82
Anexos	85
Referencias	90

LISTA DE TABLAS

Número		Página
1.1	Definiciones de calidad de vida laboral	30
1.2	Variables y definiciones	34
2.1	Matriz de congruencia	38
2.2	Variables e ítems	39
2.3	Alpha de Cronbach	42
3.1	Medio ambiente físico	75
3.2	Medio ambiente contractual	75
3.3	Medio ambiente productivo	76
3.4	Satisfacción por el trabajo	76
3.5	Desarrollo personal	77
3.6	Calidad de vida laboral	77

LISTA DE GRÁFICAS

Número		Página
3.1	Sexo de los encuestados	46
3.2	Edad de los encuestados	47
3.3	Escolaridad de los encuestados	47
3.4	Tipo de discapacidad por género	48
3.5	Cómo adquirió la discapacidad	49
3.6	Sector en el que laboran los encuestados	49
3.7	Sector por género de los encuestados	50
3.8	Me desplazo de mi casa al trabajo con facilidad	50
3.9	El transporte que utilizo cuenta con las medidas de apoyo para desplazarme fácilmente	51
3.10	No requiero más tiempo debido a mi discapacidad para trasladarme de mi casa al trabajo	52
3.11	El lugar de trabajo cuenta con accesos que me permiten desplazarme fácilmente	52
3.12	El ruido en el lugar de trabajo no es molesto	53
3.13	La temperatura en el lugar de trabajo es agradable	53
3.14	La luz del espacio donde trabajo es agradable	54
3.15	El espacio donde trabajo es cómodo	54
3.16	Mi trabajo no me pide hacer mucho esfuerzo físico	55
3.17	Los equipos o herramientas con los que trabajo son adecuados para realizar mis actividades	55
3.18	Los equipos o herramientas con los que trabajo se encuentran en buen estado	56
3.18	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	56
3.20	No me preocupa accidentarme en mi trabajo	57

3.21	Las condiciones físicas responden a mis propias necesidades de acuerdo a mi discapacidad	57
3.22	Cuenta con un contrato de trabajo que me garantiza seguridad laboral	58
3.23	Las prestaciones del puesto cumplen con lo establecido por la ley	59
3.24	Las condiciones laborales me proporcionan estabilidad en el empleo	59
3.25	El sueldo que recibo es justo en relación al trabajo que realizo	60
3.26	El sueldo que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades	61
3.27	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo por mi trabajo	62
3.28	Estoy satisfecho con la seguridad social que recibo	62
3.29	Existen condiciones de jubilación que garanticen mi retiro	63
3.30	La jornada de trabajo es justa	63
3.31	Mi trabajo no es rutinario	64
3.32	El turno de trabajo es el adecuado para desarrollar mis capacidades	64
3.33	Me encuentro satisfecho de acuerdo a la cantidad de trabajo que realizo	65
3.34	En mi trabajo es posible tomar descansos	65
3.35	Durante la jornada de trabajo no se desperdicia el tiempo esperando para realizar las actividades diarias asignadas	66
3.36	El trabajo que realizo es eficiente	66
3.37	Mi trabajo es agradable	67
3.38	Las actividades en el lugar de trabajo están organizadas	67
3.39	La comunicación con mis jefes es buena	68

3.40	La comunicación con mis compañeros es buena	68
3.41	Me encuentro satisfecho con las actividades que realizo	69
3.42	Mis jefes supervisan adecuadamente mis actividades	69
3.43	El puesto que tengo va de acuerdo con mi preparación académica	70
3.44	Mi trabajo está bien valorado por los jefes directos	70
3.45	Mi trabajo está bien valorado por los compañeros de trabajo	71
3.46	Tengo las mismas oportunidades que los demás empleados para ascenderme	71
3.47	He recibido capacitación en el puesto de trabajo	72
3.48	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de trabajo de recibir cursos de capacitación	72
3.49	Estoy satisfecho con la capacitación recibida	73
3.50	El puesto de trabajo me permite desarrollar mis habilidades	73
3.51	Existen oportunidades para aplicar mi creatividad e iniciativa en el trabajo	74
3.52	Mis capacidades mejoran por estar en este trabajo	74

INTRODUCCIÓN

A pesar de su condición física e intelectual las personas con discapacidad son aquellas personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral; y algunos empresarios han comenzado a descubrir ese potencial y los gobiernos están formulando políticas y programas dirigidos a promover las posibilidades de su ocupación. Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas debido a varios factores, tales como los prejuicios que evidencian los empleadores que creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo. Por otro lado, inciden la falta de acceso a la educación o formación profesional. Inclusive existe una combinación de medios que los hace inaccesibles, como son el transporte público y barreras arquitectónicas. Estos y otros obstáculos han impedido que las personas con discapacidad encuentren un trabajo digno (De Lorenzo, 2004).

Sin embargo, la empresa es conceptualizada como un ciudadano de la comunidad en la que participa (Ramírez, 2012). Se parte del entendido de que no es un organismo de regulación autónoma sino, por el contrario, está limitado y facultado por un orden político que es el que regula, sanciona y aprueba sus acciones. Además, como señala Castro (2005), “la empresa no es neutra; es un agente importante en la acción económica y laboral, en la distribución de la renta y en la generación de cohesión social” (p. 31). Las empresas también tienen la responsabilidad de convertir los problemas sociales en oportunidades para la organización (Martínez, 2005). Tal como afirman Robbins y Coulter (2005), una organización que se responsabiliza socialmente considera las cosas ligeramente distintas y va más allá de lo que impone la ley por lo que hace lo que puede para mejorar la sociedad porque es lo correcto. Consideran a la responsabilidad social como parte de sus deberes, no sólo los legales y económicos, y busca perseguir metas a largo plazo para el bien de la sociedad en donde los valores éticos predominen en búsqueda de un bien común.

Entonces, la responsabilidad social tiene un alcance que trasciende la frontera organizacional y que no está definido tan sólo por lo que marca la ley. En este sentido, Castro (2005) habla de una mejoría de la sensibilidad social en búsqueda de una mayor equidad, que involucra a la sociedad que demanda un mercado laboral con capacidad de integrar a todas las personas, basado en el profesionalismo e independiente de las discapacidades.

Actualmente, existen en el mundo más de mil millones de personas y 15 por ciento de la población mundial cuenta con algún tipo de discapacidad. De hecho, las personas con discapacidad constituyen el mayor grupo minoritario a nivel internacional, de acuerdo con las estimaciones más recientes sobre la incidencia de la discapacidad publicadas en el *Informe Mundial sobre Discapacidad* (Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, OMS y BM, 2011). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), los tipos de discapacidades son: discapacidad física, visual, auditiva, mental-intelectual-psíquica-psiquiátrica, visceral y discapacidad múltiple.

Según un estudio elaborado por la OIT (2013), las personas con discapacidad enfrentan tres principales barreras: barreras de entrada que abordan la falta de experiencia, la ausencia de políticas inclusivas por parte del sector empresarial y la falta de capacidades organizacionales; barreras atribuidas que abarcan los tipos de discapacidad y la falta de habilidades; y por último, están las barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad como la sobreprotección y discriminación familiar.

Además de las barreras señaladas, para las personas con discapacidad se consideran tres problemas prioritarios: el desempleo, la discriminación y de no ser autosuficientes. En relación a lo anterior, la discapacidad y las opciones laborales dignas y bien remuneradas son conceptos que difícilmente se relacionan. A pesar de tener competencias suficientes y de que existe un gran número de empleos

que se pueden realizar, las personas con discapacidad enfrentan grandes dificultades para acceder al mercado laboral (De la Madrid, 2012).

En este sentido, las barreras de entrada al mercado laboral se incrementan cuando se presenta algún tipo de discapacidad, y Villa (2003) menciona cuatro principales barreras que influyen en las personas con discapacidad al momento de su integración. Estas son: las barreras sociales que son aquellas actitudes de rechazo, limitación de oportunidades y marginación social; las barreras del entorno físico que son aquellas que limitan o impiden el acceso, movilidad o la comunicación dentro de una organización; las barreras psicosociales que se refiere a la sobre protección familiar, deficiencias educativas, desmotivación y falta de orientación profesional; y por último, barreras mentales como son las secuelas que las barreras anteriores generan en la persona con discapacidad y que soporta a la exclusión del mercado de trabajo.

A pesar de las barreras señaladas arriba, existen estudios en los que se han evaluado las ventajas de incluir a personas con discapacidad en las empresas; uno de ellos es un estudio realizado por la OIT (2013), donde se encontró que 60 por ciento de las empresas encuestadas no tuvieron ninguna dificultad al emplear una persona con discapacidad. De las principales ventajas que se reconocieron, se encuentran la alta productividad, disciplina laboral y trabajo en equipo. Además, se identificaron ciertos beneficios, unos asociados a la persona, otros a la empresa y algunos a la sociedad en su conjunto. Entre los beneficios asociados a la persona, se encontraron el impacto positivo en la economía personal y familiar dado que la persona con discapacidad aporta ya sea ingresos y/o cubre sus propias necesidades; mayores grados de autonomía ya que aumenta su capacidad social y mejoran sus ingresos; la liberación de energía, tiempo y recursos en la familia porque gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona; y, por último, aumenta su autovaloración personal. Los beneficios que experimentan las empresas son: más motivación, mejor clima laboral, mejor reputación y mayor productividad. En cuanto a los

beneficios sociales, estos están enfocados en una mayor inclusión y diversidad, entre otros.

En el caso de México, existen 5 739 270 personas con algún tipo de discapacidad y que representa 5.1 por ciento de la población total. Cuarenta y ocho por ciento de las personas con discapacidad son adultos mayores; los dos principales tipos de discapacidad son las relacionadas con la movilidad y la vista, mientras que la población con discapacidad joven presenta mayores dificultades para hablar o comunicarse. Para el estado de Baja California, se estiman una tasa de discapacidad de 3.9 por ciento; mientras en el municipio de Ensenada 17 600 personas presentan algún tipo de discapacidad, donde 54 por ciento presenta discapacidad motriz; 22 por ciento, discapacidad visual; 11 por ciento, discapacidad auditiva; 11.8 por ciento, discapacidad mental; y 1.2 por ciento presenta algún otro tipo de discapacidad (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, 2010).

Sin embargo, las personas con discapacidad en México se enfrentan a un mercado laboral precario. Se trata de una grave deficiencia que deja fuera del aparato productivo nacional a una fuerza laboral importante por el valor y talento que podrían agregar a la economía. Al mismo tiempo, arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia de este sector de la población que, de acuerdo con el *Reporte sobre la discriminación en México*, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en 2012, reflejan una desigualdad de trato con origen en la tradición autoritaria que ha caracterizada el país. Se asumía que el problema de la discriminación radicaba precisamente en las desigualdades y el maltrato que afectaban en particular a las minorías, estableciendo relaciones desiguales, inequitativas y negadoras de derechos entre personas y grupos sociales. En este sentido, no se reconocieron los mismos derechos debido a prejuicios, estereotipos y estigmas que unas personas tienen de otras, aunque, cabe señalar, que con el paso del tiempo se ha reconocido los

derechos al trabajo, la salud, la educación, la seguridad, entre otros (De la Madrid, 2012).

Con relación a lo anterior, Urra (2011) sostiene que el entorno social de una persona lo integran sus condiciones de vida y de trabajo, su nivel de ingresos, los estudios que ha realizado y la comunidad a la que pertenece; a la persona con discapacidad hay que sumarle la discriminación, exclusión, rechazo, entre otros, por lo que su entorno se vuelve más hostil y aísla a la persona con discapacidad en sus redes familiares.

Una de las formas de medir el impacto de las condiciones laborales en el desarrollo integral de las personas es a través de estudios sobre la calidad de vida laboral que se considera, en este trabajo, como un ambiente de trabajo favorable que conlleva a la satisfacción del trabajador y que abarca factores relacionados a la recompensa, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (Lau, 2000). Esto es una condición de trabajo, para la persona es la percepción sobre sus condiciones de trabajo que se apegan a sus creencias y valores, la cual puede percibirse buena o mala desde sus propias experiencias; para la empresa la mejora de la productividad con la búsqueda en la satisfacción personal y laboral de sus empleados. En otras palabras, es la manera cómo las personas viven diariamente en su ambiente laboral, involucra aspectos laborales objetivos y subjetivos, es decir las condiciones del trabajo desde las condiciones físicas, contractuales y remunerativas hasta las relaciones sociales entre los trabajadores y la parte empresarial (Espinosa, 2002).

Anteriormente se mencionaron algunos beneficios para las empresas al incluir a personas con discapacidad, sin embargo la calidad de vida laboral no está determinada por el mero hecho de encontrar un empleo sino, en el caso de un trabajador con discapacidad intelectual, la satisfacción laboral va más allá de la mera obtención de un empleo o del tipo de entorno donde se encuentre trabajando. Estará determinada además por el ambiente de trabajo experimentado

por el trabajador, por la flexibilidad de dicho ambiente y por el adecuado equilibrio entre las características de las tareas y habilidades del trabajador (Flores, Jenaro, González-Gil & García-Calvo, 2010).

Ante lo anterior, surgió el interés en este estudio, así como el siguiente interrogante: ¿Cómo se caracteriza la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada? Por ende, el objetivo general de este trabajo es caracterizar la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada. Los objetivos específicos son cinco: 1) Caracterizar el medio ambiente físico de trabajo que se presenta en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad; 2) Caracterizar los medios contractuales del trabajo que se presentan en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad; 3) Caracterizar el medio ambiente productivo que se presentan en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad; 4) Caracterizar la satisfacción por el trabajo de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal; y 5) Caracterizar el desarrollo personal de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal.

Para lograr los objetivos planteados, se utilizó una metodología cuantitativa y se diseñó un instrumento con base en cinco variables que corresponden a factores objetivos y subjetivos de la calidad de vida laboral. Tres de ellas son variables objetivas y dos son variables subjetivas. Las variables objetivas son medio ambiente físico, medio ambiente contractual y medio ambiente productivo, mientras que las variables subjetivas son satisfacción y desarrollo personal. Con estas variables, se diseñó un instrumento de 45 ítems y se utilizó una escala Likert para medir las respuestas.

El alcance de este estudio es de tipo descriptivo, porque estudios de tal índole “ofrecen la posibilidad de ofrecer predicciones aunque sean incipientes”, sobre

todo ante temas poco estudiados (Hernández, Fernández-Collado & Baptista, 2006, p. 104).

La hipótesis principal que se plantea para la investigación es: Las personas con discapacidad no gozan de un alto nivel de calidad de vida laboral. Las hipótesis secundarias que se plantear son:

- H₁ A mejor medio ambiente físico, mayor calidad de vida laboral de las personas con discapacidad;
- H₂ A mejor términos contractuales, mayor calidad de vida laboral de las personas con discapacidad;
- H₃ A mejor el medio ambiente productivo mayor la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad;
- H₄ A mejor satisfacción por el trabajo, mayor la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad; y
- H₅ A mejor desarrollo personal, mayor la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.

La presente investigación surge de la necesidad de abrir nuevas vetas de investigación sobre la calidad de vida laboral de personas con discapacidad. Se sustenta en publicaciones realizadas por distintos organismos a nivel nacional e internacional, así como artículos de autores que han contribuido con datos que sirven para contextualizar el tema y que afirman que al incluir a personas con discapacidad en la vida laboral de los sectores productivos aportarían beneficios no sólo a los empleados sino también a los empleadores. Estos beneficios incluyen una mejoraría en la motivación por parte de los trabajadores que conllevará a un sentimiento de orgullo, pertenencia y una mejoría en el clima laboral, así como la reputación de la empresa, además de que influirá en una mayor productividad por parte de los empleados con discapacidad ya que se especializarían en sus actividades y el compromiso por haber accedido a un puesto de trabajo sería mayor (véase por ejemplo, OIT, 2013).

De acuerdo con el *Reporte sobre la discriminación en México* de 2012, si las personas con discapacidad accedieran al trabajo en una proporción similar a la de las personas sin discapacidad, la masa salarial del país crecería alrededor de uno

por ciento, con el consiguiente aporte al producto interno bruto (De la Madrid, 2012). Para que esto se logre se requiere que la sociedad cumpla con una serie de estándares. Las personas con discapacidad requieren entornos accesibles, no sólo en el aspecto físico o arquitectónico, sino también en lo que respecta a las comunicaciones en el caso de personas con problemas auditivos, para las personas con problemas de la vista y para las personas que tienen discapacidad intelectual. De hecho, la OIT ha planteado la necesidad y el deber de favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, junto con sus normas de protección social, que permitan elevar los niveles de equidad en el trabajo (Espinosa, 2002).

Sin embargo, los empleadores suelen considerar tales adecuaciones como una carga que recae sobre ellos y terminan por no contratar a personas con discapacidad, aunque existen leyes que les incentivan a contratar a personas con discapacidad; la mayoría de los empleadores las desconocen (De la Madrid, 2012). Entonces, existe un problema de origen el cual las personas con discapacidad son vistas como una carga económica y no como actores sociales con derechos, tal como afirmó el delegado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en Ensenada. De acuerdo con el Licenciado Torres, los empleadores continúan desinteresados por aplicar las leyes, a pesar de la existencia de incentivos que promueven la inclusión.¹ Este desinterés también constituye un gran tema para investigaciones futuras ya que la inclusión es de carácter primario para el estudio de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.

La presente investigación busca ser un parteaguas para futuras investigaciones respecto al tema ya que no hay suficientes estudios que sirvan como referencia, así como crear conciencia en los altos mandos gerenciales de las empresas que es donde se busca incorporarse como egresados de la maestría en administración, para sensibilizar a los lectores respecto a que las personas con

¹ Comunicación informal. Se utiliza un nombre ficticio para proteger el anonimato del delegado.

discapacidad tienen las facultades para integrarse en un mercado laboral y que los gobiernos no sólo promuevan sino ejecuten y controlen los planes de inserción laboral donde todos tengan las mismas condiciones laborales y una calidad de vida laboral sin distinciones.

Con respecto a la estructura de este trabajo, se presenta en el primer capítulo el marco teórico, en el cual se aborda como problemática inicial a los grupos vulnerables, dando así una introducción al tema de la discapacidad como son los antecedentes, el concepto en sí, los tipos de discapacidad y las problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad, el marco legal entorno a la discapacidad el cual se plantea en un marco internacional, nacional e inclusive estatal y, por último, se desarrolla el tema y concepto de calidad de vida laboral y los estudios relacionados. En el siguiente capítulo se describe la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación y, en el tercer capítulo, se aborda el análisis y los resultados donde, después de analizar los datos recolectados, se plantean los resultados que sirven para lograr los objetivos planteados. Por último, se muestra el capítulo de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Grupos vulnerables

El tema de vulnerabilidad se da desde diferentes perspectivas, según Rodríguez (2001), desde la perspectiva de vulnerabilidad y poder que se asocia todo sistema de dominación y la insuficiente participación de derechos; la vulnerabilidad y desarrollo que se asocia con el nuevo modelo de desarrollo, en relación con un mercado de trabajo segmentado y abiertamente favorable al capital, acceso restringido a servicios sociales, merma de la acción colectiva y apatía general; y por último el aplastamiento de la microempresa. La vulnerabilidad también es asociada a la pobreza, en particular con ingresos bajos y volátiles; la vulnerabilidad y cambios económicos asociados a los cambios en programas públicos y cambios socioeconómicos. Otro término relacionado con la vulnerabilidad es demografía y desventaja social que se relaciona con la incertidumbre de la modernidad tardía, con los cambios estructurales y las habilidades antiguas, ocupaciones, reglas y formas de hacer las cosas que comprende los rezagos sociodemográficos y la aparición de nuevas tendencias demográficas. Otro tema también es la vulnerabilidad y estructura de oportunidades que se asocia con las capacidades de los actores sociales de aprovechar las oportunidades, disponibles en distintos ámbitos socioeconómicos, que buscan mejorar su bienestar o impedir su deterioro.

Según Katzman, citado en Rodríguez (2001), la vulnerabilidad social es “el desajuste entre los activos y la estructura de oportunidades, es decir, los activos serían insuficientes, poco pertinentes o difíciles de manejar para aprovechar la estructura de oportunidades existentes” (p. 18). Mientras los activos pueden consistir en un patrimonio físico, ahorros financieros y capital humano y social; y las estructuras de oportunidades son aquellas “probabilidades de acceso a bienes, servicios o actividades que inciden sobre el bienestar del hogar porque le facilitan el uso de recursos propios o le suministran recursos nuevos, útiles para la

movilidad e integración social a través de los canales existentes” (Weller, 2009, p. 7). La definición implica que la vulnerabilidad surge de una carencia que es común para grupos específicos de la población.

La vulnerabilidad laboral se expresa en que los grupos afectados se caracterizan consistentemente por resultados desfavorables, de acuerdo con indicadores como participación laboral y nivel de ocupación pero, sobre todo, en indicadores relacionados con la calidad del empleo, como por ejemplo el ingreso laboral y la cobertura por los sistemas de protección social. Se hace énfasis en los aspectos de calidad de empleo dado que en circunstancias de altos niveles de pobreza y ausencia de redes de protección social el hecho de que, obligada por la necesidad de sobrevivencia, una persona que trabaja no implica que no esté vulnerable. Malos resultados en estos indicadores reflejan entonces una vulnerabilidad estructural en el sentido de que grupos definidos no pueden aprovechar las oportunidades existentes, sobre todo en comparación con grupos con otras características. De acuerdo con Weller (2009), es necesario tomar en cuenta las oportunidades existentes en un país dado y la brecha que existe para que los grupos vulnerables las puedan aprovechar.

De la Madrid (2012) identifica a los grupos en situación de vulnerabilidad que son: mujeres, por el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, empleo, maternidad y trabajo no remunerado en los hogares; trabajadoras del hogar; niñas y niños; jóvenes; personas adultas mayores; personas de origen indígena; minorías religiosas; migrantes; personas que viven con VIH/sida; y grupos que por su condición muestran algún escenario vulnerable como son personas con discapacidad.

Excluir a la población vulnerable de la sociedad la deja fuera de la obtención de un empleo y la práctica de sus derechos que propicia un ambiente de discriminación mayormente en el sector informal donde seis de cada 10 personas que trabajan se encuentran en estas circunstancias. Dentro de esta población predominan las

mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los adultos mayores, los migrantes, las personas de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti e intersexual. En México, en particular, el color de la piel, el aspecto físico, la lengua y el origen étnico también son características que imposibilitan la obtención de un empleo bien pagado (De la Madrid, 2012). Para efectos de esta investigación se eligió dentro de los grupos vulnerables a las personas con discapacidad y su calidad de vida laboral para su investigación.

1.2. Marco contextual de la discapacidad

La discusión sobre la discapacidad ha existido desde el nacimiento de la humanidad y se ha ido modificando sustancialmente durante el desarrollo de la humanidad (Gómez, 2005). En el siguiente apartado se presentarán los antecedentes en torno al tema, las causas y tipos de discapacidad, así como el concepto y las problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad.

1.2.1. Antecedentes de la discapacidad

En la época primitiva las personas con discapacidad eran eliminadas por no poderse valer por sí mismos y su nula aportación para la subsistencia de los grupos sociales. En Egipto, por ejemplo, las personas con discapacidad tenían que servir sin condición alguna a sus gobernantes, quienes no tenían consideración con ellos, mientras que en la sociedad griega se creían sólo en la perfección y belleza, por lo que cualquier cosa contrario a ello, sin importar que fuera, era eliminado. En tanto en Roma, se usaba comercialmente la discapacidad para diversión, fomentar lastima y mendigar. Durante la Edad Media, la discapacidad evolucionó a un sentido más humanista, y se redujo la eliminación de personas con discapacidad pero sobresalió la burla y la lastima dirigida hacia ellas (Gómez, 2005).

Ante la gran marginación que resentían las personas con discapacidad, en el siglo XVII se crean espacios llamados asilos que les otorgaban refugio y asistencia sanitaria, siendo estos algunas de las primeras acciones que dieron inicio a la

concientización de la sociedad sobre su responsabilidad hacia los seres humanos física y mentalmente “defectuosos”, como les decían en aquel entonces. Luego en 1780, el gobierno en Suiza creó una institución dedicada al cuidado de los discapacitados, y Francia e Inglaterra siguieron estos pasos, fundando escuelas para atender a la esta población vulnerable; seguido por los gobiernos de otros países (Gómez, 2005).

Sin embargo, es a partir del siglo XX que se inician la creación de centros y programas de apoyo para las personas con discapacidad, debido en parte a la Primera Guerra Mundial. Ante el número de heridos de civiles y soldados ocasionados por la guerra, los países occidentales establecieron programas para la rehabilitación de los convalecientes, dando origen a un movimiento enfocado en la concepción funcional del tratamiento médico de los discapacitados hasta verse reflejado en una proyección internacional a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) al concluir la Segunda Guerra Mundial (Amate, 2006; Gómez, 2005).

1.2.2. Causas y tipos de la discapacidad

De acuerdo con un informe de la OMS y BM (2011), el número de personas con discapacidad está creciendo, debido al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales, además del envejecimiento de la población -las personas de mayor edad tienen un mayor riesgo de discapacidad. Son diversas las causas que originan una discapacidad, pero las más relevantes se asocian a factores genéticos, enfermedades agudas o crónicas, violencia, accidentes, sedentarismos, complicaciones perinatales, traumatismo, problemas nutricionales y características del entorno físico, entre otras. Además, las características de la discapacidad en un país concreto están influidas por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales y de otra índole, tales como accidentes de tráfico, catástrofes naturales, conflictos, hábitos alimentarios y el abuso de sustancias.

La discapacidad también afecta de manera desproporcionada a las poblaciones más vulnerables. Los resultados de la Encuesta Mundial de Salud que se llevó a cabo en 2011 indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados. Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad. Los más excluidos del mercado laboral son a menudo los que presentan problemas de salud mental o deficiencia intelectual (OMS y BM, 2011).

En el caso particular de México, la principal causa de discapacidad es la enfermedad, seguida por la edad avanzada y la tercera causa está representada por el conjunto de anomalías que se producen durante el embarazo por aquellas que se presentan durante el nacimiento y en un mejor porcentaje están las ocasionadas por un accidente o agresión (CONAPRED, 2009).

En cuanto a los tipos de discapacidad, la OIT (2013) define siete tipos: 1) discapacidad física es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse; 2) discapacidad visual es aquella persona que presenta ceguera total o parcial; 3) discapacidad auditiva es aquella persona que presenta sordera total o parcial; 4) discapacidad mental-intelectual se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas; 5) discapacidad psíquica-psiquiátrica es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes; 6) discapacidad visceral se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus funciones órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado; y, por último, 7) discapacidad múltiple que es cuando una persona presenta más de una discapacidad.

En el estado de Baja California la limitación de actividad que se presenta con mayor frecuencia en la población es: caminar o moverse con 59.6 por ciento; ver con 24.8 por ciento; mental con 11.6 por ciento; seguido por la discapacidad auditiva con 9.5 por ciento; hablar o comunicarse con 8.4 por ciento; atender el cuidado personal, 5.3 por ciento; y dificultad para aprender o poner atención, 4.3 por ciento (INEGI, 2010).

1.2.3. Concepto de discapacidad

En este apartado se analizarán los diferentes conceptos de discapacidad que a consideración propia son los más destacados en el tema, con el objetivo de establecer aquel que sea utilizado en el resto de la investigación. El primer concepto es tomado de los textos clásicos de la ciencia médica, que señalan que la palabra discapacidad significa un conjunto de limitaciones físicas o intelectuales asociadas (Gómez, 2005). En este sentido, Urra (2011) plantea que la discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanente, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo. De acuerdo con la definición planteada por la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (Gómez, 2005).

Los conceptos anteriores denotan una carencia que impide el desempeño “normal” de las actividades humanas, mientras que Gómez (2005) plantea la discapacidad, a partir del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, que se hace referencia además a aquellas limitaciones sociales y culturales que ponen en desigualdad de circunstancias a quienes las poseen. Además, la discapacidad

(...) ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impide el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los ciudadanos, la discapacidad o minusvalidez es por tanto la pérdida o limitación de las

oportunidades de participar en la vida de la comunidad en un pie de igualdad con los demás (Gómez, 2005, s. p).

Por su parte, la OIT (2011) define a la persona discapacitada como “un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (p. 3).

1.2.4. Problemática de las personas con discapacidad

Según la CONAPRED (2009), la discapacidad no se trata sólo de una condición médica, sino que resulta de la interacción entre las limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de una persona y su entorno; y las personas que la padecen son las más afectadas por la sociedad ya que se les niega comúnmente el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos a pesar de la lucha constante para minimizar estas afectaciones.

Los familiares de las personas con discapacidad juegan un papel elemental en su desarrollo, ya que son los que comparten la mayor parte de su tiempo para dedicarse a su cuidado (CONAPRED, 2009). La sobreprotección del hijo discapacitado o la falta de apoyo familiar se dan por las dudas de la capacidad real de la persona en el ejercicio laboral (Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, s. f.).

La educación es un derecho primordial de todas las personas y es el principal mecanismo de incorporación a la vida social y al trabajo. Sin embargo, como señala Amate (2006), la integración educativa de personas con discapacidad no está basada en políticas gubernamentales, sino que ha ocurrido de modo informal y en mayor medida en los centros privados o mediante redes de solidaridad. En el caso de la educación superior, la situación se complica por las dificultades de movilidad mediante el transporte público y por las barreras arquitectónicas. Todas

estas trabas educativas traen como consecuencias una menor integración social y limitadas oportunidades en el mercado laboral.

En México, existen los servicios de educación especial que brinda atención a los estudiantes de todas las edades que tienen necesidades educativas especiales, aunque dan con prioridad a los alumnos con discapacidad, dentro de un marco de equidad, pertinencia y calidad que les permita desarrollar, en principio, al máximo sus capacidades y facilitar no sólo su integración educativa sino también social y laboral. Sin embargo, la existencia de tales servicios no es suficiente para garantizar un servicio equitativo. También es necesaria la formación del personal docente y de apoyo, el fortalecimiento y adecuación de las instalaciones educativas, así como la mejora de materiales educativos y recursos didácticos para una correcta atención educativa (CONAPRED, 2009).

A pesar de los esfuerzos de los países mediante la creación de leyes, políticas y programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación, mantener el empleo después de haber adquirido una discapacidad o facilitar la reincorporación al empleo de personas que perdieron el mismo a causa de alguna discapacidad, sigue existiendo muchas personas que pueden y quieren trabajar pero están desempleadas. En el caso particular de México, la tasa de desempleo para las personas con discapacidad es superior a 80 por ciento (CONAPRED, 2009), aunque los empleadores sí tienen interés en mantener en el empleo o dar trabajo a personas con discapacidad (Amate, 2006).

En la actualidad, las personas con discapacidad son afectadas por la problemática de la falta de accesibilidad. Las barreras arquitectónicas y urbanísticas constituye uno de los principales problemas que intensifican la dificultad de las personas con discapacidades para integrarse en el mercado laboral y en las actividades de la vida cotidiana (Amate, 2006). Actualmente, el instrumento oficial en México que promueve la construcción o adaptación de espacios de uso público para mejorar la accesibilidad física para las personas con discapacidad es la norma mexicana

NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público - Especificaciones de Seguridad que tiene por objetivo establecer “las especificaciones de seguridad aplicables a los espacios de servicio público para posibilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad (Secretaría de Economía, 2006, s. p.).

Sin embargo, la accesibilidad no sólo tiene que ver con el acceso físico a lugares, sino también el acceso a información, transporte, tecnologías de comunicación, servicios y productos, entre otros (CONAPRED, 2009). En este sentido, es importante señalar que las bibliotecas centrales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y del Instituto Politécnico Nacional (IPN) cuentan con materiales y ayudas técnicas para personas con discapacidad visual. Sin embargo, muchas instituciones públicas y privadas no utilizan formatos alternativos como el braille para brindar información sobre sus actividades. En el caso de Ensenada la Biblioteca Pública Benito Juárez cuenta con un acervo de 500 libros aproximadamente en formato braille para dar atención a las personas con discapacidad.

En general, el sistema de transporte público en México no es accesible para personas con discapacidad, particularmente en las áreas urbanas y rurales del interior del país. Se han realizado diversos esfuerzos en el país para mejorar la accesibilidad a personas con discapacidad, pero las acciones realizadas no son de cobertura nacional, ni tampoco han sido sistematizadas ni documentadas, lo que representa importantes desafíos para la definición de políticas y estrategias en la materia (CONAPRED, 2009).

Debido a la necesidad de transporte para las personas con discapacidad y la deficiencia en el transporte público, el municipio Ensenada cuenta con un servicio especializado de traslado, llamado Taxi DIF, que promueve el sistema para el Desarrollo Integral para la Familia, el cual cuenta con dos unidades vagonetas con asientos para seis personas y espacio para tres en sillas de ruedas, además se

utilizan cinco unidades con capacidad para una persona en sillas de ruedas y un acompañante. El programa favorece a niños y adultos mayores que sufren de alguna discapacidad, trasladándolos a hospitales o terapias, centros educativos y lugares de esparcimiento (Anónimo, 2016). Sin embargo, no es suficiente para una población ensenadense de casi 18 000 personas con discapacidad

La falta de programas de prevención y detección temprana impide, en ocasiones, evitar la discapacidad o que esta empeore. Además, la falta de asistencia especializada perjudica a la persona con discapacidad en muchas ocasiones. (Amate, 2006). Es por ello la importancia de invertir en la prevención y atención oportuna de la discapacidad, además que representa un derecho fundamental de la población, una mejor calidad de vida y un ahorro importante en el futuro (CONAPRED, 2009). Otra problemática tiene que ver con la legislación, el cual se desarrolla en el siguiente apartado.

1.3. Marco legal de las personas con discapacidad

Existe legislación específica en 62 por ciento de los países que presentan una serie de normas y leyes propias que, directa o indirectamente, tratan el tema de la discapacidad. Este tipo de legislación sobre las discapacidades ha ido evolucionando gracias a la preocupación de los propios discapacitados y de las instituciones que les prestan servicios y atención. Además, se puede observar la evolución del papel del Estado, desde las posiciones asistencialistas y proteccionistas, hasta dar paso a la participación activa, la autogestión y la participación comunitaria (Amate, 2006).

1.3.1. Marco legal internacional

Es en el siglo XX cuando se concretizan avances Internacionales primeramente en el ámbito social y posteriormente en el ámbito laboral, estos avances son impulsados por la ONU, la OMS y la OIT. Los primeros antecedentes jurídicos sobre la discapacidad se dan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, la que parte del artículo 1 como base para la

normatividad en torno a los derechos de los discapacitados: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros” (ONU, 2008, s. p). El artículo 23 de la misma declaración señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (s. p). En este sentido, se puede comprender que no existen características que marquen diferencias entre personas con y sin discapacidades, dado que los derechos humanos aplican a todos por igual y garantizan equidad no sólo de género sino también en el empleo (Gómez, 2005).

En el ámbito internacional y en la búsqueda de la igualdad, le siguieron la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU en 1971, la Declaración de los Derechos del Minusválido de 1975, la carta para los años 80 del Congreso Mundial de Rehabilitación Internacional, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la ONU en 1982 y las Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad también de la ONU y aprobadas en 1993 (Gómez, 2005).

Durante el llamado Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos en 1983 y 1992, se realizó una gran cantidad de actividades encaminadas a mejorar la situación de las personas con discapacidad mediante la implementación de programas, convenios, directrices y principios, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades para este grupo de población y su integración. En 1992 se declaró el final del decenio asignado con la elección del 3 de diciembre como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. En 1994 se aprobaron las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, las cuales brindaban una guía a los gobiernos sobre el actuar para lograr la igualdad de oportunidades e indicaban que como miembros de sus sociedades, ejercieran los mismos derechos y obligaciones que los demás. Tales normas se caracterizaron por establecer que la discapacidad se presenta cuando

la sociedad no toma en cuenta el potencial de las personas con discapacidad (Urra, 2011).

En materia laboral, la OIT es el máximo organismo a nivel internacional y es por medio de ella que se dan los antecedentes jurídicos en materia laboral de las personas con discapacidad (Gómez, 2005). En 1983 la OIT adoptó el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas invalidas, que invitaba a todo estado miembro a formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre readaptación profesional y empleo, destinada a asegurar las medidas adecuadas para promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado, siguiendo el principio de igualdad de oportunidades (Urra, 2011).

Los principales instrumentos de la OIT, relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad, son: el convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas); y su recomendación número 168, que buscaba la adopción de medidas eficaces a niveles internacionales para la participación de las personas invalidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad (OIT, 2008).

Dentro de los avances internacionales más recientes en torno al tema y siendo México un país promotor, entró en vigor el 3 de mayo de 2008 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente (Urra, 2011).

1.3.2. Marco legal en México

En torno al tema, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo primero dice:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Honorable Cámara de Diputados, 2014).

El primer antecedente normativo sobre discapacidad en México se da en enero de 1986, cuando se promulga la *Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social*; posteriormente en 1984 la *Ley General de Salud*; en 1986, la *Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social*; y en 1993 la *Ley General de Educación*, se le hicieron modificaciones a favor de las personas con discapacidad (CONAPRED, 2009).

En el ámbito nacional un avance significativo fue la publicación de la *Ley General de las Personas con Discapacidad* el 10 de junio de 2005, la cual mantiene los mismos objetivos para el beneficio de las personas con discapacidad. Partiendo de esta ley, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 que reorientó las estrategias para transitar hacia un modelo social centrado en el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad (CONAPRED, 2009).

A su vez la STPS (2016) ha sido un organismo que impulsa la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional. El distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” que surgió en el 2005, refleja una estrategia de la STPS, mediante la cual reconoce a los centros de trabajo que aplican una política de buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad, considerando como tal: a las personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual y personas liberadas.

Por lo tanto, con el fin de integrarse a la sociedad y tener una vida digna e independiente, demandan el ejercicio de los derechos ciudadanos y civiles que garanticen el acceso equitativo a los servicios de salud, educativos, laborales y recreativos. Sin embargo, la presencia de leyes no garantiza la ausencia de discriminación que es un acto de violencia en contra de los derechos humanos de las personas. Ante lo anterior, el sector empresarial también comparte la obligación de promover la no discriminación y cumplir con su responsabilidad social hacia la sociedad.

1.3.2.1. Responsabilidad social e incentivos fiscales

La responsabilidad social es entendida como “la adopción de estrategias voluntarias, sustentables en lo económico, social y ambiental, tomando en cuenta a sus grupos de interés” (STPS, 2012. p. 5). Así que la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo debe ser una realidad para el sector empresarial y no sólo un proyecto poco alcanzable. Desde las empresas y el mundo laboral se debe procurar una sociedad más justa, donde se busque integrar a todas las personas en el mercado del trabajo.

Sin embargo, como ya se ha señalado, el número de personas contratadas por el sector privado es muy reducido, lo que significa que la inserción social por este medio es limitada. Al mismo tiempo, la inserción que procede del reconocimiento de derechos no es suficiente, sobre todo, por la falta de un empleo ordinario que demande los servicios del discapacitado y le otorgue salarios que permitan mejorar su calidad de vida (Vite, 2012).

Por ende, el gobierno mexicano ha creado incentivos fiscales que promuevan las prácticas de inclusión de personas con discapacidad en las empresas mediante la *Ley del Impuesto Sobre la Renta* (LISR) que en su artículo 186 dice:

El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis,

muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100 por ciento del impuesto sobre la renta de estos trabajadores reteniendo y enterado conforme al capítulo I del Título IV de esta ley, siempre y cuando el patrón este cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador (Honorable Cámara de Diputados, 2015, p. 210).

La LISR, en su artículo 40, fracción XII, permite a las y los contribuyentes deducir en un mismo ejercicio fiscal la totalidad de las erogaciones realizadas por concepto de adaptaciones a las instalaciones que faciliten a personas con discapacidad el acceso y uso de las mismas; y no a lo largo de varios ejercicios fiscales aplicando un por ciento de la erogación en cada año, como sucede con otro tipo de adquisiciones o mejoras, lo que sin duda ocasiona que el efecto financiero del gasto se recupere de una manera pronta para quien lo efectúa.

La *Ley del Seguro Social*, en su artículo 12, habla sobre quienes son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio. En su fracción I dice:

Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de contribuciones (Honorable Cámara de Diputados, 2015, p. 4).

Para considerar que una persona se encuentra en un trabajo formal, el sector formal son empresas que trabajan dentro del margen de regulaciones legales, la *Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 20 y 21, habla sobre la relación de trabajo que se da cuando una persona presta un trabajo personal subordinado a otra mediante el pago de un salario, se dice que existe la relación con la existencia o no el contrato (Honorable Cámara de Diputados, 2012).

En cuanto a la STPS, se apoya un conjunto de acciones llamadas Abriendo Espacios, las cuales están orientadas hacia el conocimiento del entorno físico y social que posibilita la inserción laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores; y “tiene como propósito apoyar a los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, independientes o semi-independientes, para reducir las dificultades que enfrentan para competir en el mercado laboral, atendiendo a sus características y necesidades específicas” (STPS, s. f., s. p.).

A pesar de la legislación y programas establecidos, los empleadores de personas con discapacidad por lo general desconocen la existencia de incentivos gubernamentales para las empresas que contrataran a ese tipo de trabajadores. Esto significa que en México existe un estado de excepción porque en la zona de la vulnerabilidad social la ley no tiene vigencia ni se aplica, lo que reproduce una ciudadanía precaria. En un estudio realizado por Vite (2012), se concluyó que algunos de los encargados de las empresas conocían la existencia del incentivo fiscal gubernamental, sin embargo esto no quiere decir que lo utilicen, debido a que visualizan desventajas que no alcanzan a convertirse en beneficios, lo que también refuerza las situaciones de excepción.

Sin embargo, incluir a las personas con discapacidad dentro de las empresas no es suficiente, hay que garantizar la calidad de los puestos de trabajo en el que se desempeñan. Para ello en el siguiente apartado se analiza y define el término calidad de vida laboral en el contexto de personas con discapacidad.

1.4. Calidad de vida laboral

1.4.1. Definición de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es un tema que se ha estudiado por varias décadas, para ello es importante reiterar que calidad es cualquier carácter o característica que permite que un objeto sea considerado bueno o malo, recomendable o no.

Además, se puede considerar aspectos positivos o negativos de un objeto desde este punto de vista.

El concepto de calidad de vida también ha sido definida por la OMS como “la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones” (Cardona & Agudelo, 2005, p. 85). El concepto incluye múltiple áreas de estudio como situación económica, estilos de vida, salud, vivienda, entorno social, entre otras. Como la definición lo indica es la percepción que varía de una persona a otra de acuerdo con sistemas de valores, estándares o perspectivas.

Por otro lado, Felce & Perry (citado en Rentería, 2012) definen calidad de vida como un bienestar general que comprende indicadores objetivos y evaluaciones subjetivas del bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal, todos ponderados por un conjunto de valores personales. Mientras que para el Banco Interamericano de Desarrollo (2008) calidad de vida constituye un

(...) conjunto de condiciones necesarias para la felicidad de la satisfacción subjetiva con la vida, del potencial de adaptación o del compromiso básico para mejorar la propia vida” que comprende todas las circunstancias en que se desarrolla la vida de una persona, es un concepto multidimensional, que abarca aspectos externos a los individuos y las interrelaciones entre unos y otros (p. 9).

La OMS desarrolló un proyecto con el fin de clarificar los significados y representaciones sociales del concepto, desde las perspectivas de múltiples culturas, y emergieron cuatro dimensiones: física, percepción sobre las condiciones físicas; psicológica, percepción sobre las condiciones afectivas y cognitivas; social, percepción sobre las relaciones sociales; y ambiental, percepción sobre el ambiente en el que se vive (Cardona & Agudelo, 2005).

Para Cardona & Agudelo (2005), “la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones objetivas y subjetivas personales” (p. 85). Es un concepto relacionado con la definición de salud de la misma organización, que incorpora las áreas físicas (e.g. dolor, malestar, energía, cansancio, sueño, descanso), psicológica (e.g. sentimientos positivos, labor de reflexión, aprendizaje, memoria, concentración, autoestima, imagen y apariencia corporal, sentimientos negativos), grado de independencia (e.g. movilidad, actividades de la vida diaria, dependencia respecto a medicamentos o tratamientos, capacidad de trabajo), relaciones sociales (e.g. relaciones personales, apoyo social, actividad sexual), entorno (e.g. seguridad física, entorno doméstico, recursos financieros, atención sanitaria y social, actividades recreativas, entorno físico, transporte), espiritualidad (e.g. religión, creencias personales). De la misma manera, Urzúa & Caqueo-Urizar (2012) definen globalmente a la calidad de vida como el nivel percibido de bienestar derivado de la evaluación que realiza cada persona de elementos objetivos y subjetivos en distintas dimensiones de su vida.

Sin embargo, existe una gran cantidad de estudios planteados en torno a la calidad de vida, así como muchos métodos e instrumentos que son diseñados de acuerdo con el tipo de investigación, objetivo y conceptualización que cada investigador plantee. No obstante, en la mayoría de los métodos se encuentran presentes los mismos indicadores (Rentería, 2012); así es como el conocimiento de los satisfactores y no de las necesidades, permite medir la calidad de vida y, dado que los satisfactores pueden ser materiales y no materiales, las mediciones también pueden ser objetivas y subjetivas. Es aquí donde se originan tres corrientes teórico-metodológicas:

(...) una que busca conocer la calidad de vida a través de mediciones econométricas e indicadores sociales (métodos objetivos); otra que busca conocer la percepción que las personas reportan sobre la satisfacción en los distintos campos en que se desarrolla su vida (métodos subjetivos); y una tercera corriente mixta que busca integrar indicadores objetivos y subjetivos (métodos integrales) (Sen & Max-Neff, citado en Rentería, 2012, p. 47).

Desde un enfoque mixto sobre calidad de vida se busca generar un panorama amplio de conocimiento, ya que incluye tanto parámetros objetivos, así como parámetros subjetivos. La medición se debe hacer utilizando indicadores estandarizados en la parte objetivo de la investigación, como lo son aquellas situaciones en las que se hace un juicio de valor atendiendo a los hechos y la lógica, mientras que para la parte subjetiva, se debe preguntar a las personas sobre sus percepciones relacionadas con las condiciones de su vida, que es cuando se habla de realizar juicios de valor dejándose llevar por sentimientos o sensaciones propias de las personas (Allardt, citado en Rentería, 2012).

Aunado a lo anterior, la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores en su medio ambiente de trabajo constituye un componente de su calidad de vida, por ello la importancia de su estudio. Las empresas buscan cada vez más ser competitivas, eficientes y comprometidas con su medio ambiente y distinguirse por la calidad en sus productos y procesos. Para lograr lo anterior, los trabajadores juegan un papel de gran importancia, además sirven como factor de éxito para la empresa (Granados, 2011).

El interés por la calidad de vida laboral tiene origen en una serie de conferencias patrocinadas a finales de los años sesenta y comienzos de los setenta, patrocinadas por la Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford, que surgieron a raíz de la llamada alineación del trabajador. Sin embargo, los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción por un puesto de trabajo ya que incluía otros aspectos, como la participación en algunos momentos de decisión, autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objetivo de estimular el aprendizaje, promoción y una forma de interés y participación en el trabajo, movimientos enfocados que buscaban humanizar el entorno del trabajo (Granados, 2011).

Al igual que el estudio de la calidad de vida, el estudio de la calidad de vida laboral ha sido abordado desde dos grandes perspectivas: teórica-metodológica y psicológica. La primera de ellas busca mejorar la calidad de vida en el trabajo mediante el logro de los intereses u objetivos de la organización, mientras que la segunda muestra mayor interés en el trabajador y remarca aspectos subjetivos de estudio, es decir, la percepción sobre la calidad de vida laboral (Granados, 2011). La calidad de vida laboral también se puede estudiar desde la parte individual (privada) o colectiva (pública). Con respecto a la parte individual, es importante considerar aspectos subjetivos que no son fáciles de cuantificar, mientras que desde la parte colectiva es importante considerar el contexto cultural en el que vive, crece y se desarrolla un individuo (Cardona & Agudelo, 2005).

La calidad de vida laboral ha sido conceptualizada por distintos autores y de diferentes maneras que ayudan a entender mejor el concepto. En la Tabla 1.1, se muestran las definiciones representativas y utilizadas en los últimos tiempos.

TABLA 1.1. DEFINICIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

AUTOR	DEFINICIÓN
Walton (1973)	“Un proceso para humanizar el lugar de trabajo” (p. 830).
Suttle (1977)	“(…) grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización” (p. 830).
Turcotte (1986)	La CVT es “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total” (p. 830).
Fernández (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo” (p. 830).
Lau (2000)	“La calidad de vida laboral se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal” (p. 424).
Camacaro (2001)	“La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral, generando un impacto positivo al interior de la organización” (s. p).
Segurado & Agulló (2002)	“El objetivo primordial de la calidad de vida laboral estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal” (p.831).
Chiavenato (2009)	“La calidad de vida en el trabajo es la satisfacción laboral generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacionales, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores” (p. 31).
Newstrom (2011)	“El término se refiere a las condiciones favorables o desfavorables de un ambiente laboral general para el personal” (p. 254).

Fuente: Elaboración propia con base en Segurado & Agulló (2002), Camacaro (2010), Chiavenato (2009) y Newstrom (2011).

Para Chiavenato (2011), la calidad de vida implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales. Todo ello redundará en un ambiente laboral

agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la organización y, por extensión fuera de ella. Para el autor citado, la calidad de vida laboral no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales.

En cuanto a la conceptualización por parte de los diferentes estudiosos, la calidad de vida en el trabajo se considera como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que se integran en el sistema desde la propia perspectiva del trabajador y de la empresa. Es por ello que se perciben dos elementos de gran importancia básicos para que la calidad de vida laboral se logre. Uno es la empresa ya que no sólo busca incrementar la productividad y, dos, el trabajador como persona que es quien lleva a cabo las actividades diarias para el logro de los objetivos planteados por la empresa por lo cual se busca mejorar la moral, el pensar y sentir de los trabajadores al buscar su desarrollo personal y laboral (Camacaro, 2010).

El concepto con el que se tiene mayor afinidad en cuanto esta investigación es el propuesto por Lau (2000), quien plantea que la calidad de vida laboral se define como la condición y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

1.4.2. Estudios relacionados con la calidad de vida laboral

Diversos autores han propuesto modelos de calidad de vida laboral que incluyen distintas variables a consideración. Por ejemplo, Segurado & Agulló (2002) hacen referencia a lo objetivo y subjetivo, y señalan que lo objetivo de la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo, refiriéndose a las condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, entre otras. La dimensión subjetiva, por otro lado, refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales individuales y colectivas, como transmisión de valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, y construir símbolos y significados.

Sánchez (2013) resume que se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. El concepto lo considera multidimensional, por un lado se agrupan los aspectos que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y, por el otro, con la experiencia psicológica de los trabajadores.

Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos del entorno del trabajo, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de su análisis.

Según Lares (1998), un modelo integral de calidad de vida en el trabajo es aquel que encaja una multitud de indicadores y su combinación en bloques relacionados y, según el marco conceptual en el que se formula, contribuye a esclarecer las interrelaciones entre los diversos componentes de la calidad de vida en el trabajo. Tal modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral; y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción laboral, identidad y autoestima y por último alineación. En conjunto representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral.

A su vez, Huerta, Pedraja, Contreras & Almodovar (2011) mencionan que los elementos que son relevantes para la calidad de vida individual son: la compensación adecuada y justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades inmediatas para continuar creciendo, seguridad, integración social en las organizaciones de trabajo, constitucionalismo en la organización de trabajo, trabajo y espacio de vida total y la relevancia social de la vida laboral.

Lozza (2009) menciona que la calidad de vida laboral es un proceso para humanizar el lugar de trabajo. Sánchez (2013) a su vez menciona que las dimensiones de la calidad de vida laboral son: seguridad del ambiente físico de

trabajo; oportunidad de promoción y desarrollo; autonomía; remuneración; relaciones con otros compañeros y jefes; beneficios y recompensas; satisfacción de necesidades sociales comunicación entre grupos y comunicación organizacional; satisfacción con el trabajo y estabilidad en el empleo.

Baitul (2012) con base en distintas investigaciones, identifica algunos factores determinantes de la calidad de vida laboral: compensación adecuada y justa, ambiente seguro y saludable, la oportunidad para el crecimiento profesional, la seguridad, la integración social en la realización del trabajo.

Por último, Sotomayor (2004) señala que la calidad de vida laboral para la sociedad tiene el beneficio de mantener a fuerza laboral en óptimos niveles de productividad; reduce la negatividad asociada a la insatisfacción laboral; eleva los niveles de optimismo, motivación y entusiasmo; reduce los niveles de conflictividad social; y, por último, genera una nueva modalidad de relación social más sana y constructiva.

1.4.3. Variables para el estudio sobre calidad de vida laboral

Con base en una revisión de estudios previos, se determinó que las variables de estudio para la presente investigación son: medio ambiente físico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo, satisfacción por el trabajo, desarrollo personal. Se definen los variables en la Tabla 1.2 en seguida.

TABLA 1.2. VARIABLES Y DEFINICIONES

VARIABLE	DEFINICIÓN	AUTOR
Calidad de vida laboral	Se define como la condición y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.	Lau (2000)
Medio ambiente físico	“Se refiere a fatiga física, relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, (...), accidentes laborales; Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación a este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, entre otros” (p. 218).	Granados (2011)
Medio ambiente contractual	Se mide mediante la remuneración económica que es la remuneración total compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su trabajo.	Castaño, Montoya & Restrepo (2009)
Medio ambiente productivo	“Son las condiciones relacionadas con el proceso de producción en las empresas, que puede verse afectado por los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos y la sobrecarga laboral ya sea cuantitativa o cualitativo por parte de los trabajadores” (p. 220).	Granados (2011)
Satisfacción por el trabajo	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.	Gómez (2010)
Desarrollo personal	Entendida como “el grado en que los miembros de la organización perciben que tienen posibilidades de expandir sus capacidades personales, profesionales; esto incluye apoyo en la formación, además de la existencia de algún plan de carrera y estabilidad en el empleo” (p. 119).	Gómez (2010)

Fuente: Elaboración propia con base en Lau (2000), Granados (2011), Castaño, Montoya & Restrepo (2009) y Gómez (2010).

1.4.4. Calidad de vida laboral de personas con discapacidad

En las sociedades modernas la forma de integración de los individuos se da a través del trabajo, en el caso de las personas con discapacidad su condición es discriminada, reciben un trato desigual que los demás, lo que impide acceder a

ciertos ámbitos o los obliga a participar de ciertas actividades en condición de desventaja (López & Seco, 2005).

Dentro de las empresas existen actividades que pueden ser desempeñadas por personas con discapacidad, sin embargo, no lo hacen debido a dos motivos: no están dispuestos a introducir los cambios materiales necesarios en sus empresas para adecuarlos a las necesidades de los discapacitados; tampoco están dispuestos a vincularse con las organizaciones civiles que proporcionan algún tipo de asistencia a los discapacitados para su reclutamiento como empleados. En México la mayoría de las personas con discapacidad obtienen un empleo en el sector servicios gracias a la intervención de las organizaciones civiles, el resto son por cuenta propia y en el sector secundario o industrial (Vite, 2012). Además, el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos de que disponen pone a los trabajadores con discapacidad en una posición de riesgo y reduce la calidad de vida laboral (Flores et al., 2010).

Aun así en el campo de la discapacidad, el concepto más restringido de calidad de vida laboral es relativamente nuevo y existen pocas investigaciones que lo hayan analizado como tal. En el caso de la discapacidad intelectual, la mayoría de los estudios se ha centrado en aspectos en torno a la satisfacción laboral y ha concluido que tales personas experimentan satisfacción laboral por el mero hecho de obtener empleo y no como resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo, como son las propias condiciones laborales. Sin embargo, va más allá de la obtención de un empleo. En un estudio realizado por Flores et al. (2010), se encontró que el empleo con apoyo favorece la satisfacción y la calidad de vida laboral del trabajador.

Con base en el análisis anterior sobre la literatura en torno a la calidad de vida laboral de personas que padecen algún tipo de discapacidad, se encontró que existen pocas investigaciones respecto al tema, por lo cual se considera una

aportación valiosa el análisis que se describe en el siguiente capítulo de metodología.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

El presente capítulo describe la metodología que se llevó a cabo para la investigación. Los puntos a tratar son: el enfoque y paradigma de la investigación, la matriz de congruencia, las variables del estudio, la descripción del instrumento, la fiabilidad del instrumento, el planteamiento de baremos, el trabajo de campo y el análisis de los resultados que se realizó con el apoyo de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 22).

2.1. Enfoque y paradigma de la investigación

La investigación está sustentada en la Escuela de las Relaciones Humanas que mejoró la perspectiva clásica que consideraba a la producción como un asunto casi exclusivamente de ingeniería y se interesó en la gente como parte del proceso. Desde el Escuela de las Relaciones Humanas, la esencia del movimiento de las relaciones humanas era que la clave para que las organizaciones tuvieran mayor productividad estaba en aumentar la satisfacción de los empleados (Díaz, 2010).

Debido a que el objetivo de la presente investigación es caracterizar la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada, el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo que, según Hernández, Fernández-Collado & Baptista (2006), utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, que permite establecer patrones de comportamiento y probar teorías. El alcance de la investigación es descriptiva porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de sobre la calidad de vida laboral de personas con discapacidad y describe las tendencias encontradas.

2.2. Matriz de congruencia

En la Tabla 2.1 se muestran los objetivos y preguntas de investigación, así como las hipótesis planteadas.

TABLA 2.1. MATRIZ DE CONGRUENCIA

<u>OBJETIVO GENERAL</u> Caracterizar la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada.				
<u>Objetivo específico 1</u> Describir el medio ambiente físico de trabajo que se presenta en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad.	<u>Objetivo específico 2</u> Describir los medios contractuales del trabajo que se presentan en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad.	<u>Objetivo específico 3</u> Caracterizar el medio ambiente productivo que se presentan en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad.	<u>Objetivo específico 4</u> Caracterizar la satisfacción por el trabajo de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal.	<u>Objetivo específico 5</u> Caracterizar el desarrollo personal de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal.
<u>Preguntas de investigación 1</u> ¿En qué consisten el medio ambiente físico, contractual y productivo del sector formal, donde laboran personas con discapacidad?			<u>Preguntas de investigación 2</u> ¿En qué consisten la satisfacción y desarrollo personal de personas con discapacidad que laboran en el sector formal?	
<u>Variables independientes</u> Medio ambiente físico, Medio ambiente contractual y Medio ambiente productivo			<u>Variables independientes</u> Satisfacción y desarrollo personal	
<u>Hipótesis</u> H¹ MEJOR medio ambiente físico, MAYOR la calidad de vida laboral. H² MEJOR términos contractuales, MAYOR la calidad de vida laboral. H³ MEJOR el medio ambiente productivo, MAYOR la calidad de vida laboral.			<u>Hipótesis</u> H⁴ MEJOR satisfacción por el trabajo, MAYOR la calidad de vida laboral. H⁵ MEJOR desarrollo personal, MAYOR la calidad de vida laboral.	
<u>Hipótesis principal</u> Las personas con discapacidad no gozan de un alto nivel de calidad de vida laboral.				
<u>Variable dependiente</u> Calidad de vida laboral				

2.3. Variables

A continuación se relacionan las variables con los ítems del instrumento de la investigación.

TABLA 2.2. VARIABLES E ÍTEMS

Variable	Ítem	Definición de variable
Medio ambiente físico	1. Me desplazo de mi casa al trabajo con facilidad.	“Se refiere a fatiga física, relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, (...), accidentes laborales; Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación a este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, entre otros” (Granados, 2011, p. 218).
	2. El transporte que utilizo cuenta con las medidas de apoyo para desplazarme fácilmente.	
	3. No requiero más tiempo debido a mi discapacidad para trasladarme de mi casa al trabajo.	
	4. El lugar de trabajo cuenta con accesos que me permiten desplazarme fácilmente.	
	5. El ruido en el lugar de trabajo no es molesto.	
	6. La temperatura en el lugar de trabajo es agradable.	
	7. La luz del espacio donde trabajo es agradable.	
	8. El espacio donde trabajo es cómodo.	
	9. Mi trabajo no me pide hacer mucho esfuerzo físico.	
	10. Los equipos o herramientas con los que trabajo son adecuados para realizar mis actividades.	
	11. Los equipos o herramientas con los que trabajo se encuentran en buen estado	
	12. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	
	13. No me preocupa accidentarme en mi trabajo	
	14. Las condiciones físicas responden a mis propias necesidades de acuerdo a mi discapacidad	
Medio ambiente contractual	15. Cuentan con un contrato de trabajo que me garantiza seguridad laboral.	Se mide mediante la remuneración económica que es la remuneración total compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su trabajo (Castaño, Montoya & Restrepo, 2009).
	16. Las prestaciones del puesto cumplen con lo establecido por la ley.	
	17. Las condiciones laborales me proporcionan estabilidad en el empleo.	
	18. El sueldo que recibo es justo en relación al trabajo que realizo.	
	19. El sueldo que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades.	

	20. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo por mi trabajo.	
	21. Estoy satisfecho con la seguridad social que recibo.	
	22. Existen condiciones de jubilación que garanticen mi retiro.	
Medio ambiente productivo	23. La jornada de trabajo es justa.	Son las condiciones relacionadas con el proceso de producción en las empresas, que puede verse afectado por los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos y la sobrecarga laboral ya sea cuantitativa o cualitativa por parte de los trabajadores (Granados, 2011).
	24. Mi trabajo no es rutinario.	
	25. El turno de trabajo es el adecuado para desarrollar mis capacidades.	
	26. Me encuentro satisfecho de acuerdo a la cantidad de trabajo que realizo.	
	27. En mi trabajo es posible tomar descansos.	
	28. Durante la jornada de trabajo no se desperdicia el tiempo esperando para realizar las actividades diarias asignadas.	
	29. El trabajo que realizo es eficiente.	
Satisfacción por el trabajo	30. Mi trabajo es agradable.	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración (Gómez, 2010).
	31. Las actividades en el lugar de trabajo están organizadas.	
	32. La comunicación con mis jefes es buena.	
	33. La comunicación con mis compañeros es buena.	
	34. Me encuentro satisfecho con las actividades que realizo.	
	35. Mis jefes supervisan adecuadamente mis actividades.	
	36. El puesto que tengo va de acuerdo con mi preparación académica.	
Desarrollo personal	37. Mi trabajo está bien valorado por los jefes directos.	Entendida como “el grado en que los miembros de la organización perciben que tienen posibilidades de expandir sus capacidades personales, profesionales; esto incluye apoyo en la formación, además de la existencia de algún plan de carrera y estabilidad en el empleo” (Gómez, 2010, p. 119).
	38. Mi trabajo está bien valorado por los compañeros de trabajo.	
	39. Tengo las mismas oportunidades que los demás empleados para ascenderme.	
	40. He recibido capacitación en el puesto de trabajo	
	41. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de trabajo de recibir cursos de capacitación.	
	42. Estoy satisfecho con la capacitación recibida.	
	43. El puesto de trabajo me permite desarrollar mis habilidades.	

	44. Existen oportunidades para aplicar mi creatividad e iniciativa en el trabajo.	
	45. Mis capacidades mejoran por estar en este trabajo.	

Fuente: Elaboración propia con base en Granados (2011), Castaño, Montoya & Restrepo (2009) y Gómez (2010).

2.4. Descripción del instrumento

Se diseñó un instrumento compuesto por dos secciones: la primera está conformada por los datos generales (10 ítems) de la persona con discapacidad y la segunda por 45 ítems por aspectos que miden el medio ambiente físico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo, satisfacción y desarrollo personal. Las respuestas se midieron con una escala de Likert que iba de Muy de acuerdo, De acuerdo, Ninguna opinión, En desacuerdo, Muy en desacuerdo (Véase Anexo 1).

2.5. Prueba piloto

Para determinar la fiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto para el instrumento, el cual en un inicio estaba constituido en dos secciones, la primera de características generales de 10 ítems y la segunda de 46 ítems, la cual estaba agrupadas por cinco secciones que median cada una de las variables de estudio. El instrumento fue revisado por cinco expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de acuerdo con el grado de relevancia. Al analizar las observaciones hechas por los expertos, se realizó hacer las modificaciones sugeridas, se eliminó un ítem, el cual no brindaba información relevante y sonaba repetitivo; se corrigió la redacción de tres ítems, los cuales el planteamiento no eran afirmaciones sino era en negativo, así como también se cambió la redacción de algunas afirmaciones para hacer más sencillo, amigable y de fácil entendimiento para los encuestados. Después, se procedió a aplicar una prueba piloto a 10 sujetos de estudio.

2.6. Fiabilidad del instrumento

De acuerdo con Kerlinger & Lee (2002), diversos investigadores han establecido .70 como el límite entre confiabilidades aceptables y no aceptables; sin embargo no existe ninguna evidencia para apoyar esta regla arbitraria. En algunos casos un valor de confiabilidad de .50 o .60 es aceptable, mientras que en otras un valor de .90 es apenas aceptable. Todas las consideraciones se centran en qué tipo de decisión se toma al utilizar la prueba o el instrumento de medición.

En el caso de este estudio, el Alpha de Cronbach que arrojó el instrumento en la prueba piloto fue de .918 y, después de realizar las modificaciones al instrumento, se realizó un segundo piloto. Mediante el rediseño del instrumento y el segundo piloto, se aumentó a .924 la fiabilidad del instrumento. Por ende, se considera que existe una correlación alta entre los ítems.

Se utilizó también el SPSS para determinar la fiabilidad de cada conjunto de ítems que determinaban las variables de estudio. Los resultados se muestran en la Tabla 2.3.

TABLA 2.3. ALPHA DE CRONBACH

Variable	Ítems	Alpha de Cronbach
Calidad de vida laboral	Pregunta 1 - 46	.924
Medio ambiente físico	Preguntas 1 - 14	.832
Medio ambiente contractual	Preguntas 15 - 22	.815
Medio ambiente productivo	Preguntas 23 – 29	.699
Satisfacción por el trabajo	Preguntas 30 – 37	.790
Desarrollo personal	Preguntas 38 - 46	.801

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla, los análisis de las variables Calidad de vida laboral, Medio ambiente físico, Medio ambiente contractual y Desarrollo personal arrojaron valores de confiabilidad de .80 o más alta; mientras que las variables Medio ambiente productivo y Satisfacción por el trabajo dieron valores de confiabilidad más bajos, aunque aceptables, con de .699 y .790, respectivamente.

2.7. Diseño de baremos para las variables de estudio

Después de diseñar y aplicar el instrumento, se estableció un baremo, o un índice, definido como un número que está compuesto de dos o más números, esto es cuando un investigador realiza una serie de observaciones y deriva un solo número de las medidas de las observaciones para resumirlas y expresarlas en forma concisa. Los índices son importantes en la investigación porque simplifican las comparaciones, es decir, clasifica elementos de un conjunto de acuerdo con sus características, y sirve para realizar comparaciones que de otra forma no podrían hacerse o se harían con mucha dificultad, como los datos brutos que son generalmente demasiado complejos para entenderlos y manejarlos matemática y estadísticamente, y para ello es necesario reducirlos a una forma manipulable (Kerlinger & Lee, 2002).

Para medir cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral y obtener un resultado que logre la caracterización, se creó un baremo para cada variable. Se inició con el baremo recodificando en una variable nueva las respuestas, y se le asignó los siguientes valores a las respuestas de las variables: a ninguna opinión se le asignó el valor de cero; a muy en desacuerdo, 1; desacuerdo, 2; de acuerdo, 3; y muy de acuerdo, 4; utilizando el criterio “a mayor puntaje mejor calidad de vida laboral”. Después, el baremo se construyó a través de un promedio, creando 3 puntos de corte: a valores inferiores a 3.0, la categoría asignada fue de 1 indicando una percepción BAJA; al rango comprendido entre 3.01 a 3.99, se le dio el valor de 2 que indica una percepción MEDIA; y, por último, al valor superior de 3.999, se le asignó un valor de 3, indicando una percepción ALTA. Una vez asignados los nuevos rangos de valores, se analizaron las frecuencias para

determinar los resultados obtenidos por cada una de las variables de estudio y, de manera global, la calidad de vida laboral.

2.8. Aplicación y trabajo de campo

Para poder realizar el estudio de calidad de vida laboral de personas con discapacidad en las empresas de Ensenada, fue necesario localizar a los sujetos de estudio en el empleo formal y, para ello, la búsqueda fue compleja. Los organismos gubernamentales como la STPS, así como organizaciones no gubernamentales de rehabilitación y adaptación para personas con discapacidad, no fueron de gran apoyo para la localización de los sujetos de estudio como se esperaba, ya que no cuentan con bases de datos de personas con discapacidad en el empleo.

Así que, encontrar a los sujetos de estudio no fue tarea sencilla, sino todo lo contrario. La búsqueda inició en las dependencias gubernamentales las cuales sirvieron de guía y orientación para ubicarlos, sobre todo el centro de rehabilitación del Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Mediante personal del DIF, se pudo vincular con personas que habían logrado integrarse en empresas y que pudieron dar respuesta al instrumento. Los mismos sujetos apoyaron en la identificación de otros posibles participantes en la encuesta, aunque algunos en ese momento ya no se encontraban trabajando o habían encontrado la manera de generar su propio autoempleo al no encontrar oportunidades laborales, otros si se encontraban en el empleo formal y apoyaron con amabilidad. Se utilizó también el correo electrónico y se tuvieron algunas encuestas de forma digital, ya que se hacia el contacto en primera instancia y se acordó aplicar el instrumento por este medio al encontrarse ellos en un horario laboral o por facilitárseles este medio. Así que se utilizó la técnica de la bola de nieve que permitió ubicar sujetos o elementos de difícil localización por ende, el muestreo de la población no fue probabilístico.

La recolección de los datos se llevó a cabo en los meses de marzo, abril y agosto de 2015 y, al momento de realizar las encuestas, se percibía la inquietud de los sujetos respecto al estudio como una señal de esperanza en este tema; algunos comentarios eran sobre lo mucho que significaba para ellos que se les tomara más en cuenta y que esperaban una mayor comprensión hacia ellos, de acuerdo con sus necesidades.

Una vez que se obtuvieron los datos de la aplicación del instrumento se pasó a analizarlos mediante el SPSS. Las gráficas se elaboraron en Excel y los resultados y análisis de los mismos se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 3

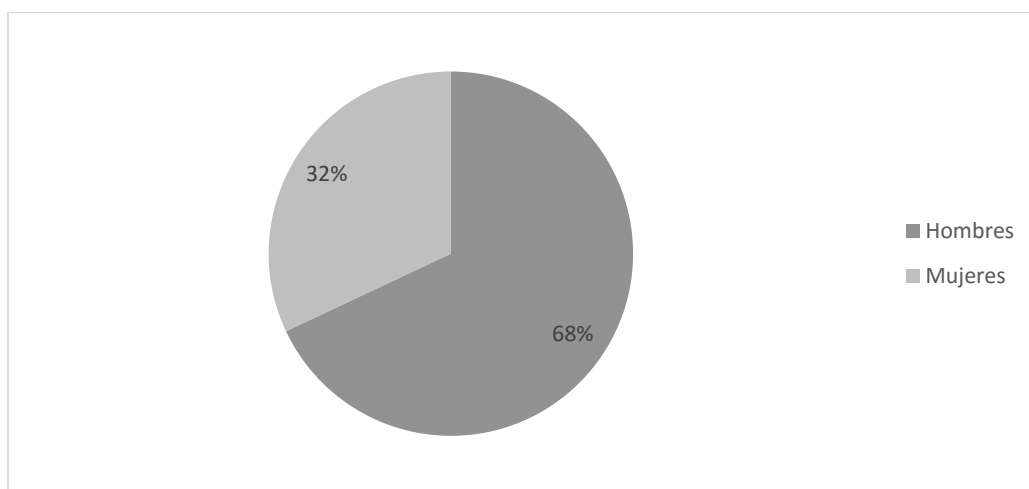
RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se muestran los resultados de la aplicación de las encuestas, así como un análisis y caracterización de los datos recabados.

3.1. Caracterización de la población

En la primera sección del instrumento se describen los datos generales de los encuestados, lo cual respecto al total, 17 de ellos son hombres que representa 68 por ciento, mientras que las mujeres son ocho que representan una minoría, siendo 32 por ciento, se concluye que tres de cada 10 son mujeres que se pudieron localizar trabajan en el sector formal, tal como se muestra en la Gráfica 3.1.

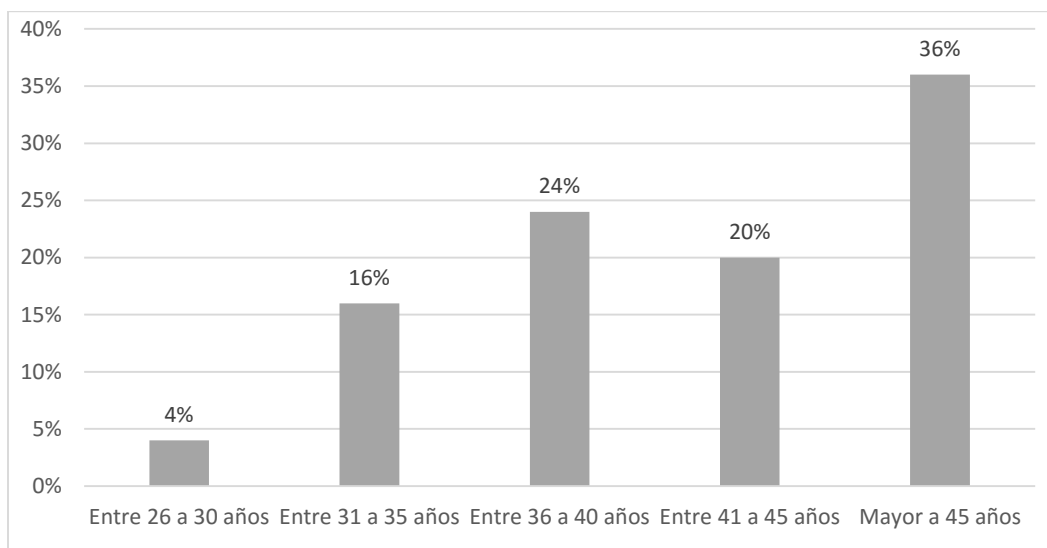
GRÁFICA 3.1. SEXO DE LOS ENCUESTADOS



Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 3.2 se observa que hay más personas con discapacidad empleadas y mayores a 31 años de edad, sin embargo, del total de los encuestados, nueve personas -36 por ciento del total- cuentan con más de 45 años de edad.

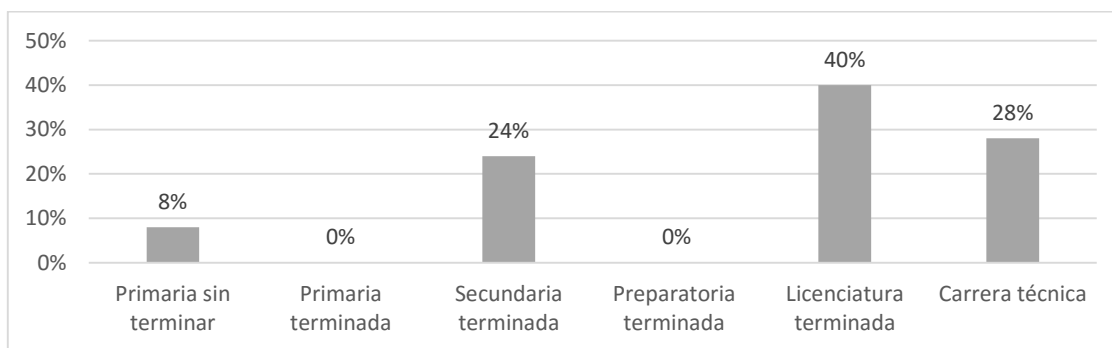
GRÁFICA 3.2. EDAD DE LOS ENCUESTADOS



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la escolaridad de los encuestados, se observa que 40 por ciento cuenta con una licenciatura terminada, seguido por 28 por ciento que cuenta con carrera técnica, tal como se muestra en la Gráfica 3.3.

GRÁFICA 3.3. ESCOLARIDAD DE LOS ENCUESTADOS

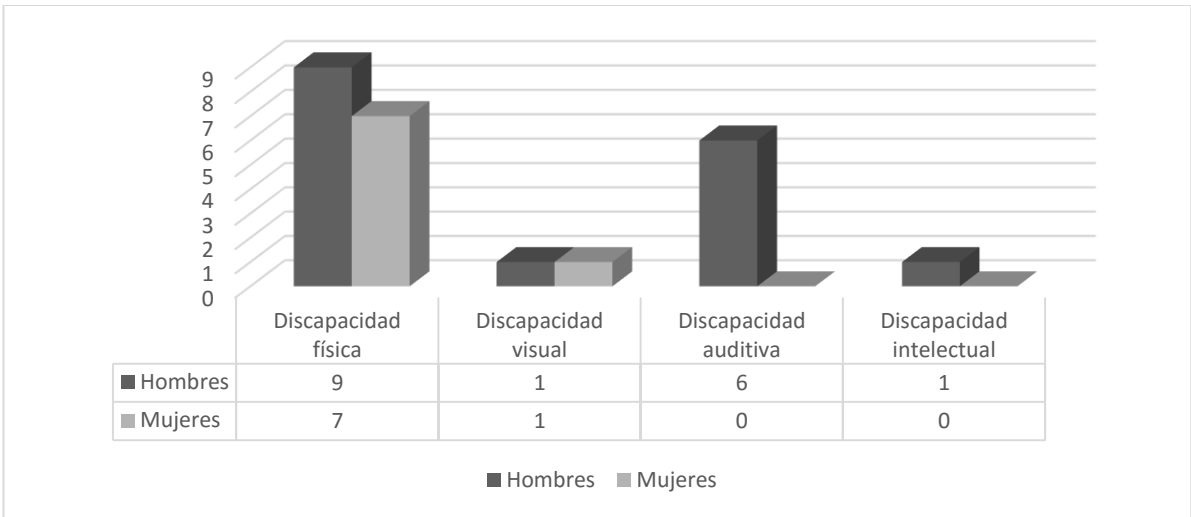


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la condición de discapacidad que predomina, es la discapacidad física con 64 por ciento, seguida por la condición de discapacidad auditiva con 24 por ciento, después la discapacidad visual con ocho por ciento y, por último, la discapacidad intelectual con un por ciento, como se muestra en la Gráfica 3.4. En cuanto al género, 87.5 por ciento de las mujeres reporta una discapacidad física,

representando la mayoría en esta condición. En cuanto a los hombres, 52.9 por ciento presenta una discapacidad física y 35.3 por ciento presenta una discapacidad auditiva.

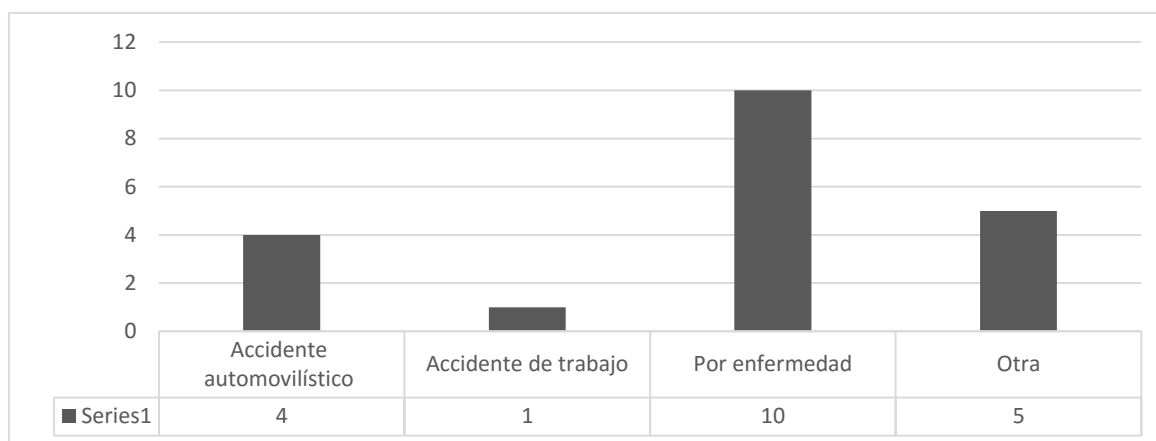
GRÁFICA 3.4. TIPO DE DISCAPACIDAD POR GÉNERO



Fuente: Elaboración propia.

De los datos recabados, 18 encuestados, o 72 por ciento, no nacieron con la discapacidad; esta fue adquirida a través del tiempo y de diferentes formas. La Gráfica 3.5 muestra que 40 por ciento adquirió la discapacidad a causa de una enfermedad, 20 por ciento por otras causas, 16 por ciento por accidente automovilístico, y cuatro por ciento por accidente de trabajo. Cabe señalar que 20 por ciento, o cinco personas, no respondió la pregunta.

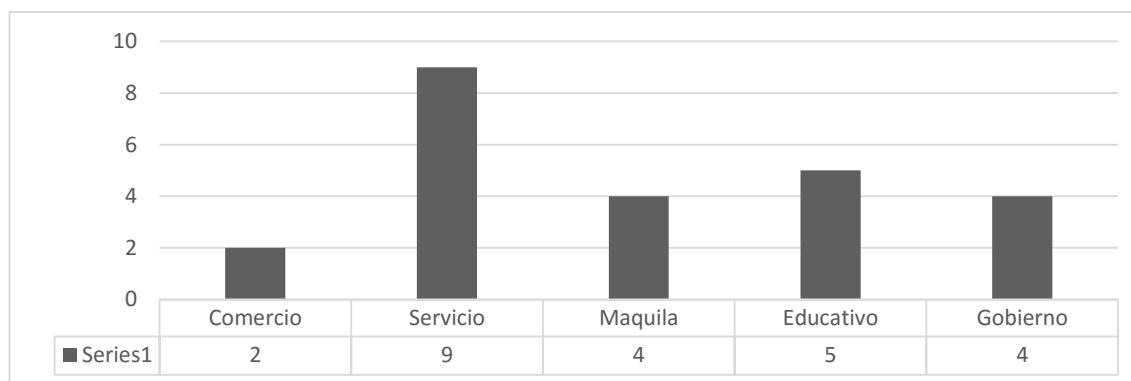
GRÁFICA 3.5. COMO ADQUIRIÓ LA DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al sector de empleo, 36 por ciento labora en el sector servicios; seguido por 20 y 16 por ciento en el educativo y de gobierno, respectivamente; 16 por ciento en la maquila; y ocho por ciento en el comercio, como se observa en la Gráfica 3.6.

GRÁFICA 3.6. SECTOR EN EL QUE LABORAN LOS ENCUESTADOS

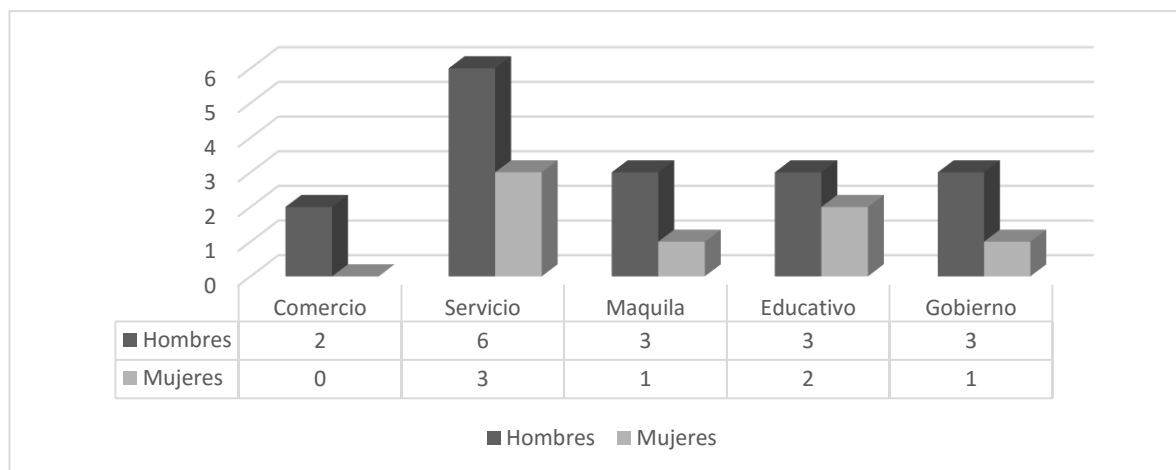


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al género y sector de empleo, la mayoría -35.3 por ciento- de los hombres se localizaron en el sector servicios, del mismo modo que las mujeres pero representando 42.9 respecto a su género. Esto se puede observar en la Gráfica 3.7 de las personas que laboran en el sector servicios ocupan puestos de

auxiliar administrativo, operadores de cómputo y líderes de sucursal. Cabe señalar que en “otros puestos” se encuentran voceadores de periódico.

GRÁFICA 3.7. SECTOR POR GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS



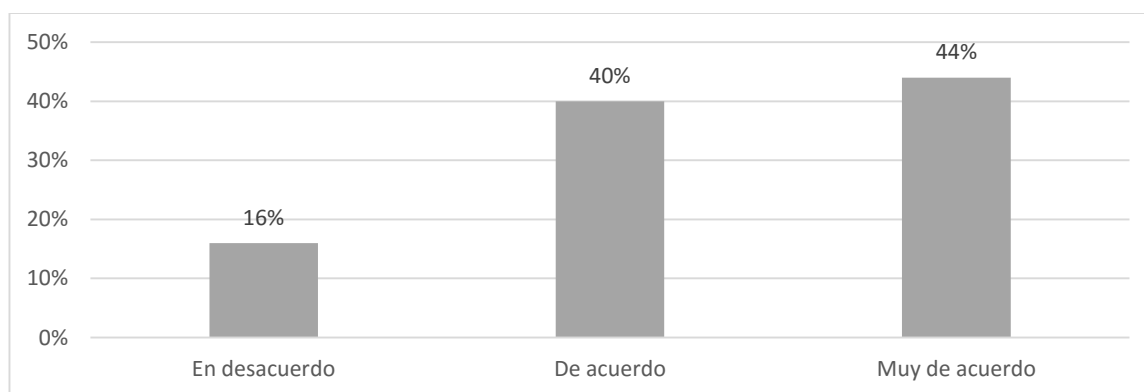
Fuente: Elaboración propia.

3.2. Elementos objetivos de la calidad de vida laboral

3.2.1 Medio ambiente físico

La primera variable de estudio que se encuentra en el instrumento es el medio ambiente físico que se pretendió caracterizar por un conjunto de 14 ítems. En el ítem 1 se hizo la afirmación: Me desplazo de mi casa al trabajo con facilidad. La mayoría de los encuestados se desplaza con facilidad, siendo sólo 16 por ciento de los encuestados que está en desacuerdo con la afirmación y 84 por ciento está de acuerdo con la afirmación, tal como se muestra en la Gráfica 3.8.

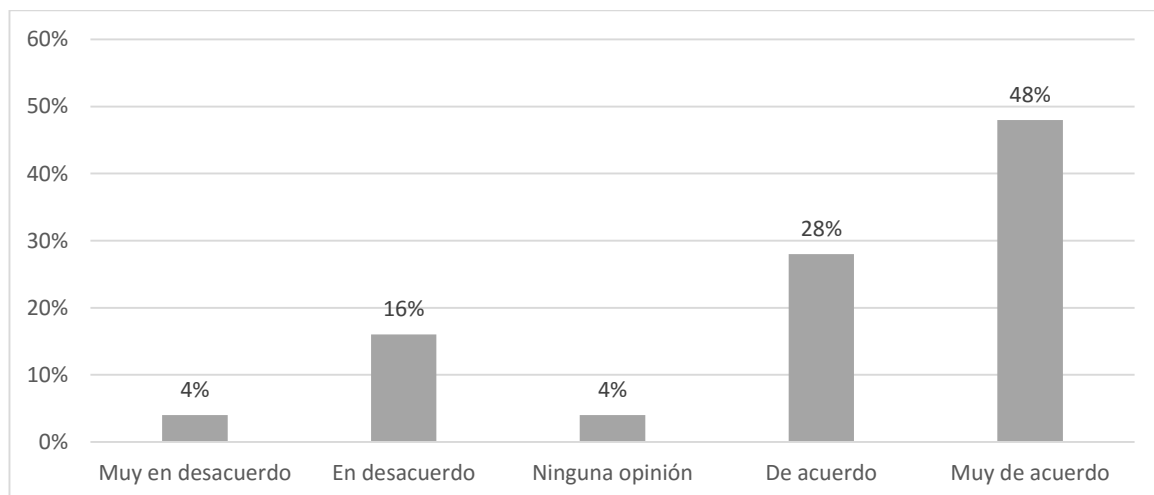
GRÁFICA 3.8. ME DESPLAZO DE MI CASA AL TRABAJO CON FACILIDAD



Fuente: Elaboración propia.

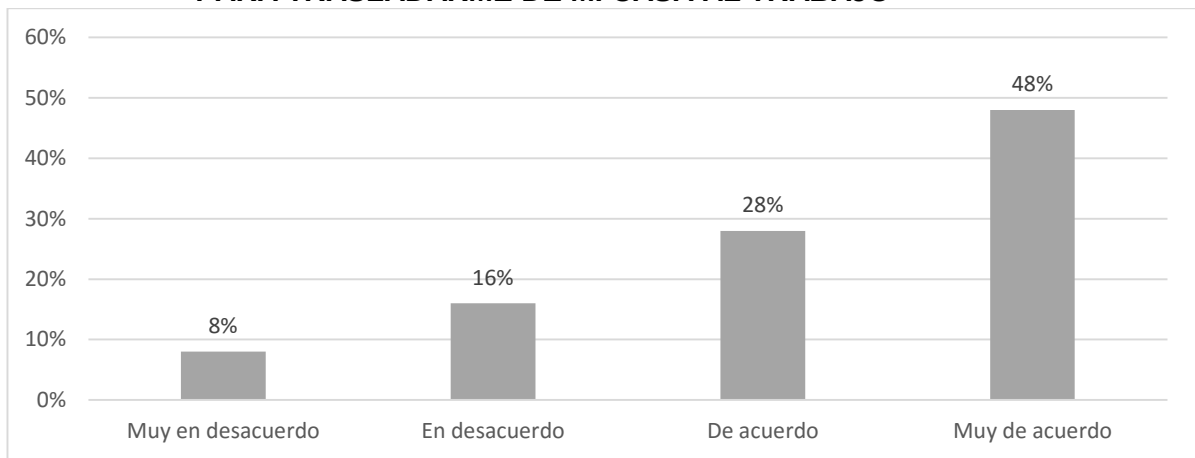
Para el ítem 2, se planteó la afirmación: El transporte que utilizo cuenta con las medidas de apoyo para desplazarme fácilmente. Como respuesta la mayoría de los encuestados, que se representa por la suma de las personas que están de acuerdo y muy de acuerdo y que equivale a 76 por ciento, afirman estar de acuerdo que el transporte que utilizan cuenta con las medidas de apoyo para desplazarse, tal como se muestra en la Gráfica 3.9; mismo porcentaje que resultó del análisis del ítem 3 que se muestra en la Gráfica 3.10 para afirmar que no requieren más tiempo debido a la discapacidad que padecen para trasladarse de sus casas a su trabajo.

GRÁFICA 3.9. EL TRASPORTE QUE UTILIZO CUENTA CON LAS MEDIDAS DE APOYO PARA DESPLAZARME FÁCILMENTE



Fuente: Elaboración propia.

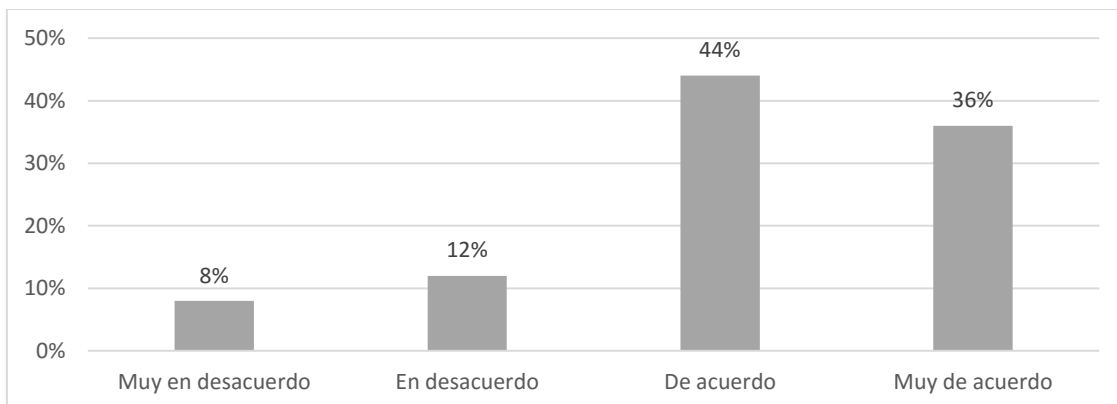
GRÁFICA 3.10. NO REQUIERO MÁS TIEMPO DEBIDO A MI DISCAPACIDAD PARA TRASLADARME DE MÍ CASA AL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

El ítem 4 planteó la afirmación: El lugar de trabajo cuenta con accesos que permite desplazarme fácilmente, 80 por ciento de los encuestados afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo, esto se puede ver en la Gráfica 3.11.

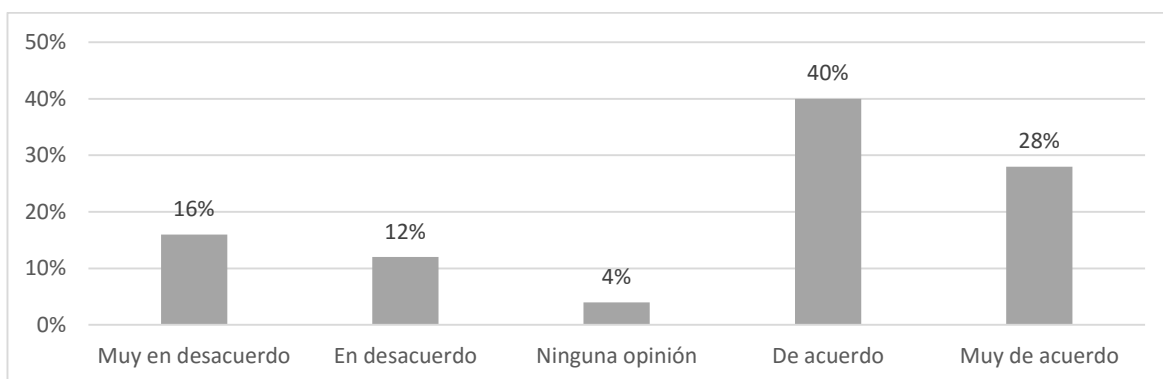
GRÁFICA 3.11. EL LUGAR DE TRABAJO CUENTA CON ACCESOS QUE ME PERMITEN DESPLAZARME FÁCILMENTE



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 5, se planteó la afirmación: El ruido en el lugar de trabajo no es molesto. Aquí se obtuvo por respuesta que 80 por ciento de los encuestados afirman que el ruido en su lugar de trabajo no es molesto, esto se ve en la Gráfica 3.12.

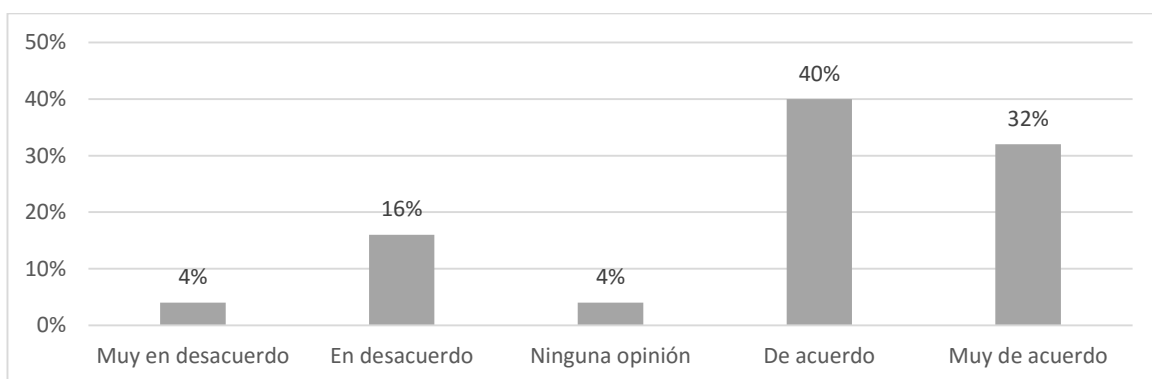
GRÁFICA 3.12. EL RUIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO NO ES MOLESTO



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 6 se planteó la afirmación: La temperatura en el lugar de trabajo es agradable. En el total de las respuestas, 72 por ciento afirma que la temperatura en su lugar de trabajo es agradable, esto se puede ver en la Gráfica 3.13.

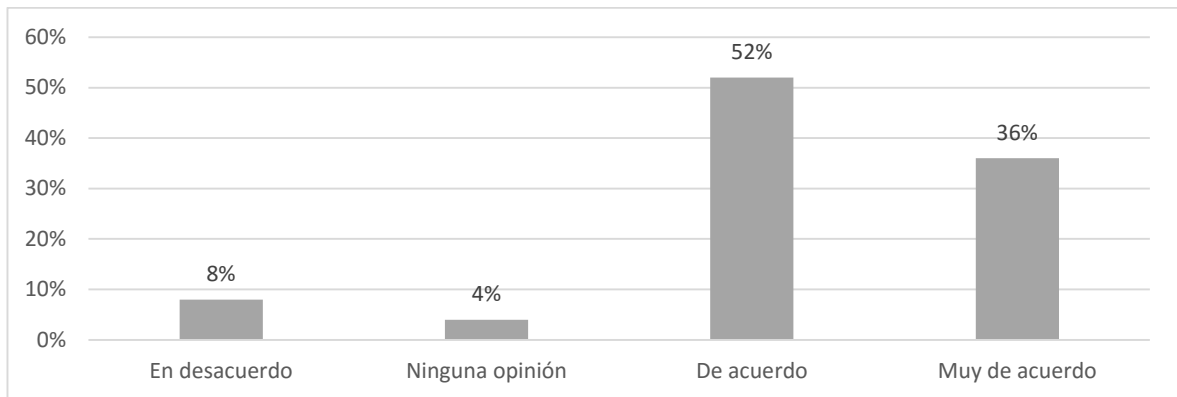
GRÁFICA 3.13. LA TEMPERATURA EN EL LUGAR DE TRABAJO ES AGRADABLE



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 7 se planteó la afirmación: La luz del espacio donde trabajo es agradable; los respondientes afirmaron en 88 por ciento del total que la luz en su espacio de trabajo es agradable, como se muestra en la Gráfica 3.14.

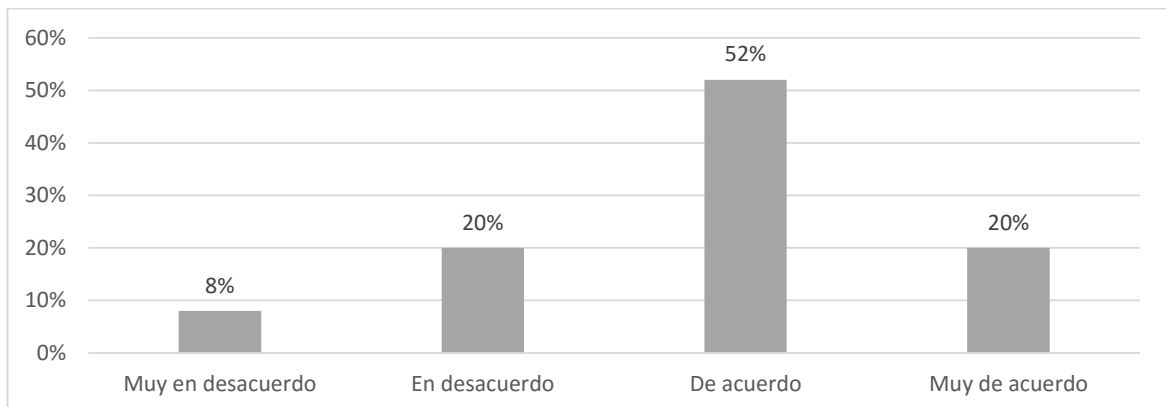
GRÁFICA 3.14. LA LUZ DEL ESPACIO DONDE TRABAJO ES AGRADABLE



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 8 la afirmación fue: El espacio donde trabajo es cómodo, 52 por ciento afirma estar de acuerdo y 20 por ciento muy de acuerdo, sumando 72 por ciento de manera positiva, esto se puede ver en la Gráfica 3.15. Sin embargo, 28 por ciento manifestó que no lo es.

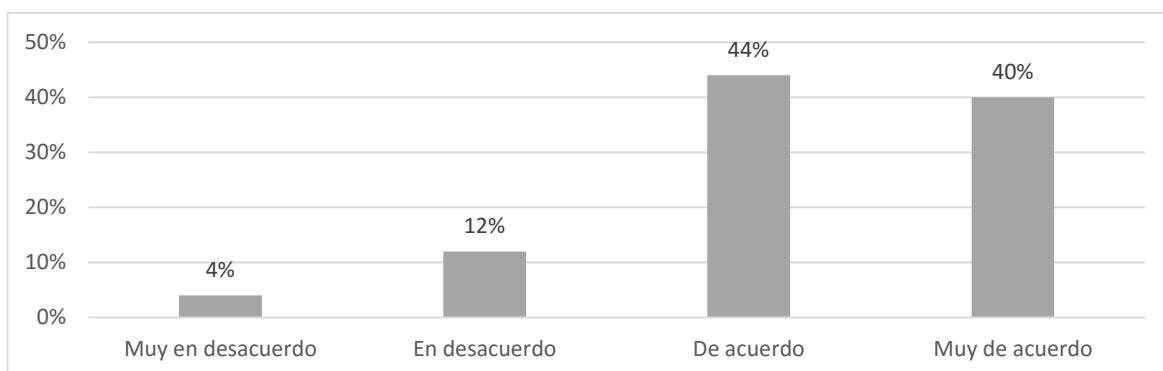
GRÁFICA 3.15. EL ESPACIO DONDE TRABAJO ES CÓMODO



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 9 se planteó la afirmación: Mi trabajo no me pide hacer mucho esfuerzo físico; 84 por ciento respondió estar de acuerdo y muy de acuerdo con la afirmación; la distribución de las respuestas se puede observar en la Gráfica 3.16.

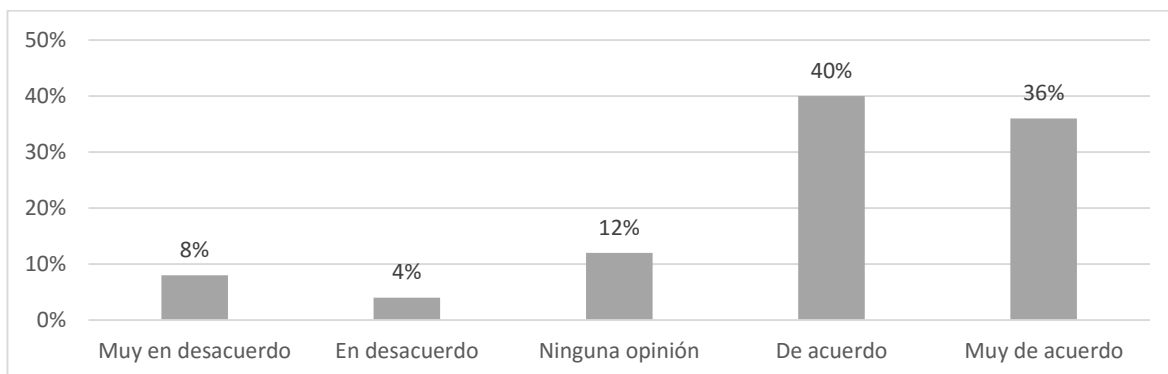
GRÁFICA 3.16. MI TRABAJO NO ME PIDE HACER MUCHO ESFUERZO FÍSICO



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 10 la afirmación que se planteó fue: Los equipos o herramientas con los que trabajo son adecuados para realizar mis actividades; en lo que 76 por ciento afirma estar de acuerdo en que los equipos o herramientas con los que trabajan son los adecuados para realizar sus actividades. En la Gráfica 3.17 se detalla la distribución de los resultados.

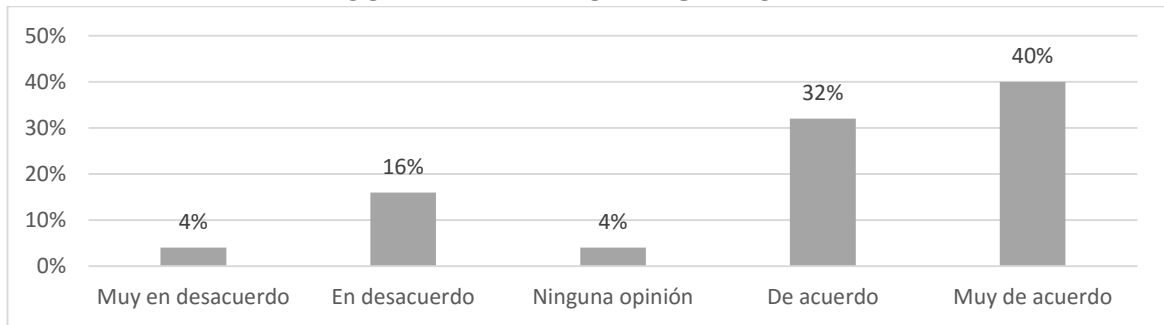
GRÁFICA 3.17. LOS EQUIPOS O HERRAMIENTAS CON LOS QUE TRABAJO SON ADECUADOS PARA REALIZAR MIS ACTIVIDADES



Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 3.18, se representa el resultado del ítem 10 en el cual se plantea la afirmación: Los equipos o herramientas con los que trabajo se encuentran en buen estado; 72 por ciento de los encuestados afirma tal planteamiento.

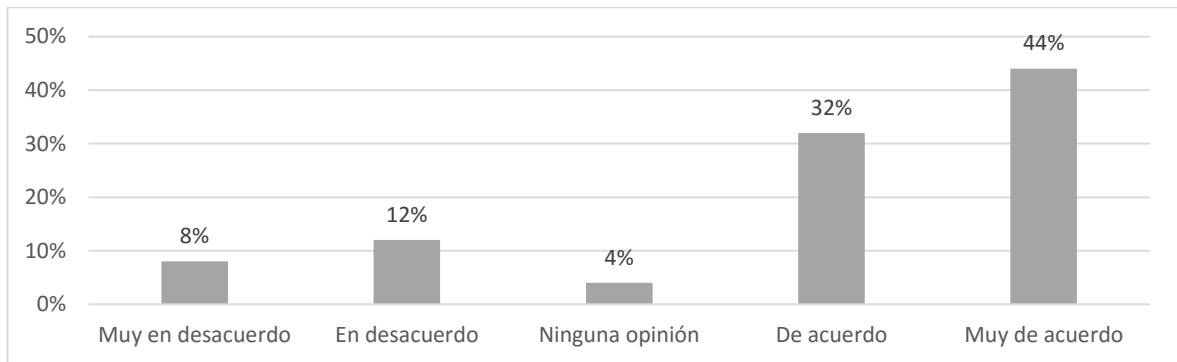
GRÁFICA 3.18. LOS EQUIPOS O HERRAMIENTAS CON LOS QUE TRABAJO SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO



Fuente: Elaboración propia.

El ítem 12 les cuestionaba si su lugar de trabajo es limpio y ordenado, de lo cual 76 por ciento afirmaba tal cuestionamiento, la representación de las respuestas se puede observar en la Gráfica 3.19.

GRÁFICA 3.19. EL LUGAR DONDE TRABAJO ES LIMPIO Y ORDENADO

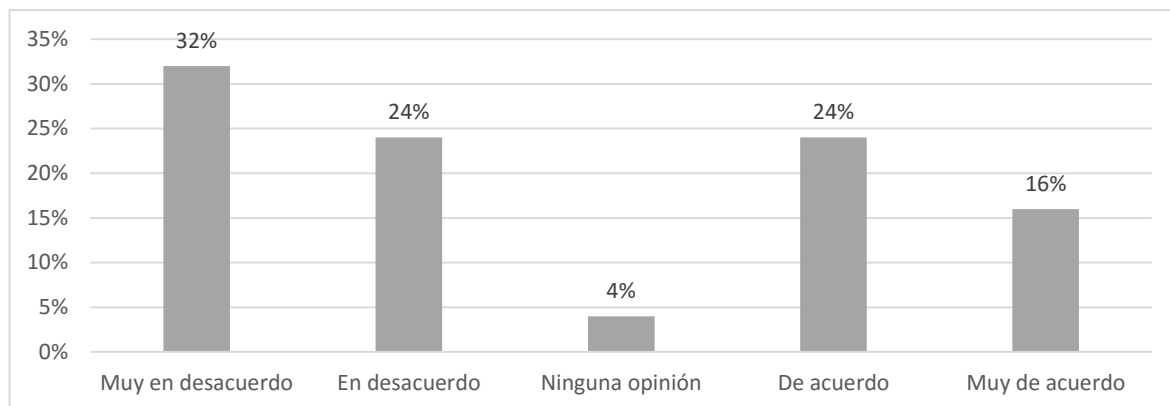


Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 13 la afirmación que se hace a los encuestados es sobre su preocupación al accidentarse en su trabajo, las respuestas se pueden observar en la Gráfica 3.20, las cuales estuvieron en los dos sentidos: 56 por ciento respondió estar en desacuerdo y muy en desacuerdo; 40 por ciento respondió estar de acuerdo y muy de acuerdo; y sólo cuatro por ciento dijo no tener ninguna opinión. En cuanto al tipo de discapacidad, sólo 40 por ciento que padece de una discapacidad física no se preocupa por accidentarse en su lugar de trabajo, mientras que 24 por ciento de la misma categoría no les preocupa accidentarse en

su lugar de trabajo, 36 por ciento se encuentra otros tipos de discapacidades como auditiva, visual e intelectual.

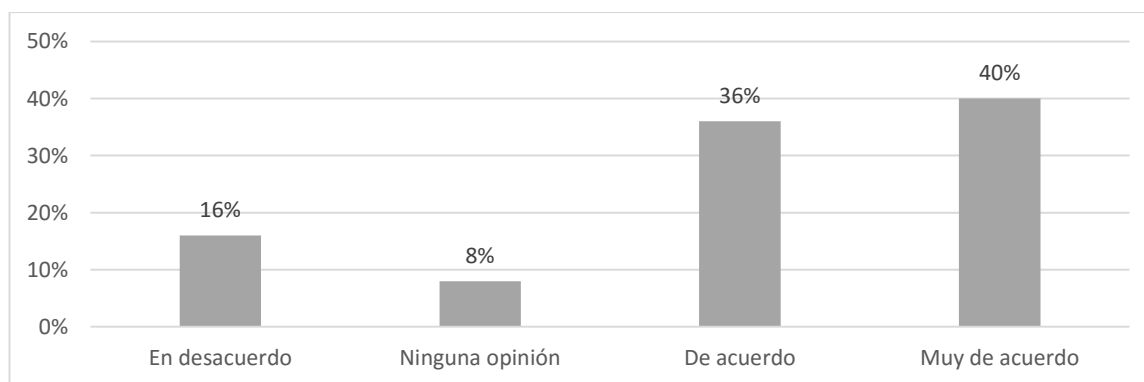
GRÁFICA 3.20. NO ME PREOCUPA ACCIDENTARME EN MI TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

El ítem 14 es el último ítem para medir la variable medio ambiente físico y se planteó la siguiente afirmación: Las condiciones físicas responden a mis propias necesidades de acuerdo a mi discapacidad. Como respuesta, se obtuvo que 76 por ciento afirmó que las condiciones físicas responden a sus propias necesidades de acuerdo con sus discapacidades; 16 por ciento respondió estar en desacuerdo; y 8 por ciento no expresó ninguna opinión al respecto. Esto se puede ver en la Gráfica 3.21 que se muestra a continuación.

GRÁFICA 3.21. LAS CONDICIONES FÍSICAS RESPONDEN A MIS PROPIAS NECESIDADES DE ACUERDO A MI DISCAPACIDAD

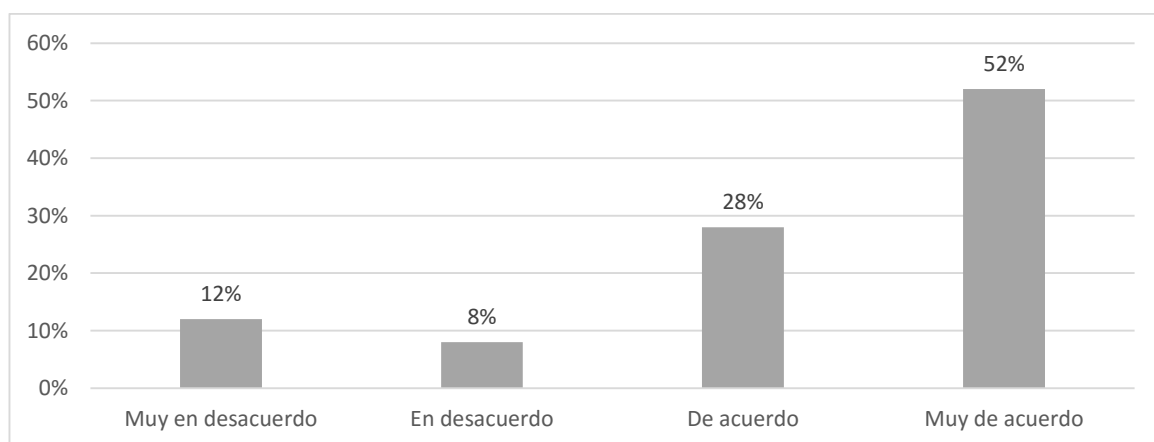


Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Medio ambiente contractual

La siguiente variable de estudio es sobre el medio ambiente contractual que presentan las personas con discapacidad en el sector formal. Para caracterizar esta variable se plantearon 8 ítems, el primer ítem de este conjunto corresponde consecutivamente al ítem 15 del cuestionario, donde se planteó si cuentan con un contrato de trabajo que les garantice seguridad laboral, 80 por ciento respondió estar de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación. La respuesta se puede observar en la Gráfica 3.22.

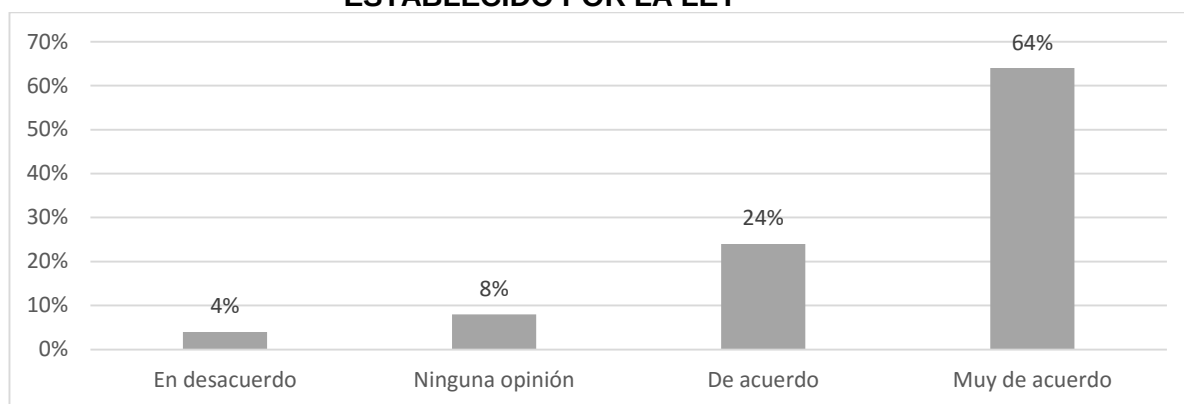
GRÁFICA 3.22. CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO QUE ME GARANTIZA SEGURIDAD LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente ítem 16, se planteó la afirmación: Las prestaciones del puesto cumplen con lo establecido por la ley; 88 por ciento afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo en que las prestaciones del puesto en el que se encuentran cumplen con lo establecido por la ley. Como se puede observar en la Gráfica 3.23.

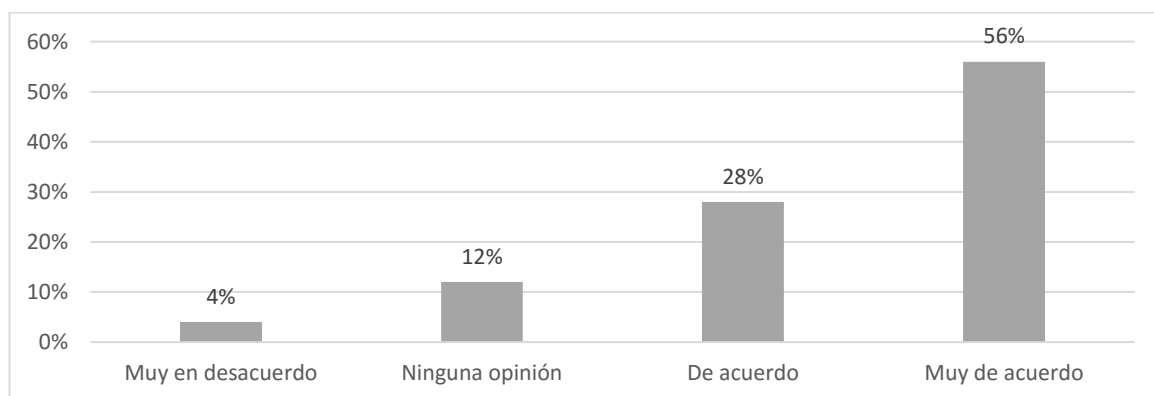
GRÁFICA 3.23. LAS PRESTACIONES DEL PUESTO CUMPLEN CON LO ESTABLECIDO POR LA LEY



Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 3.24 se muestran los resultados del ítem 17, en el cual se planteó la afirmación: Las condiciones laborales me proporcionan estabilidad en el empleo; 84 por ciento afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo en que las condiciones laborales les proporcionan estabilidad en el empleo.

GRÁFICA 3.24. LAS CONDICIONES LABORALES ME PROPORCIONAN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

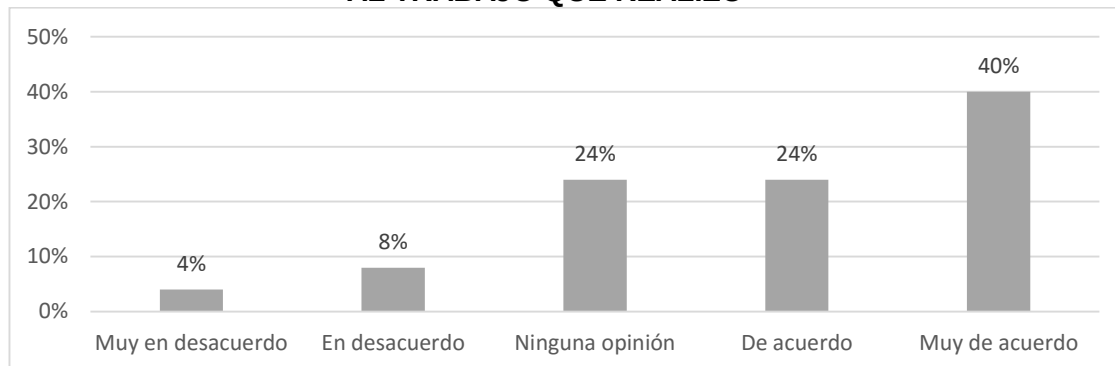


Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 3.25 se muestran los resultados para el ítem 18, donde la mayoría de los encuestados o 64 por ciento, afirma que el sueldo que reciben es justo en relación al trabajo que realizan; 24 por ciento no tiene ninguna opinión en esta afirmación; y sólo 12 por ciento está en desacuerdo con la afirmación. Del 24 por ciento que no tiene ninguna opinión, cuatro de ellos padecen de discapacidades físicas y dos discapacidades auditivas; del 64 por ciento que afirma estar de

acuerdo, seis de ellos trabajan en el sector servicios, cuatro en el sector educativo y tres en el sector gobierno.

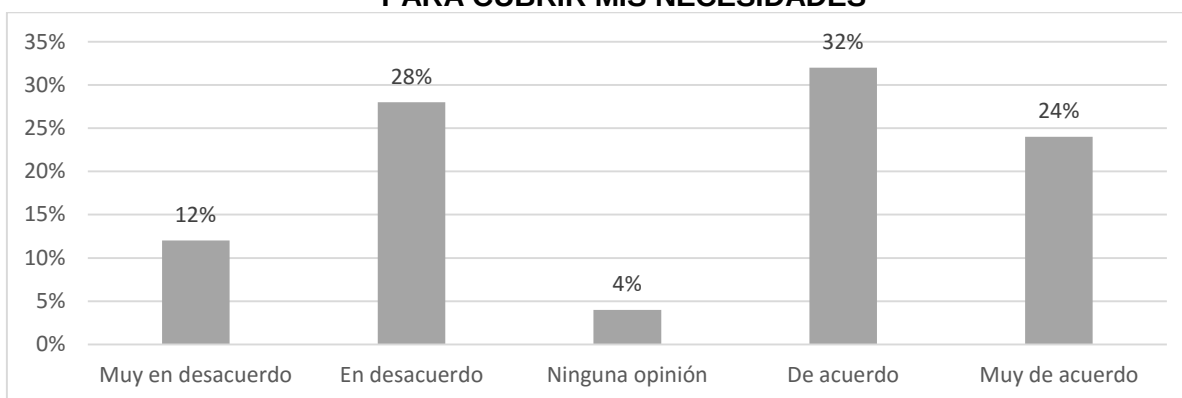
GRÁFICA 3.25. EL SUELDO QUE RECIBO ES JUSTO EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZO



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 19 se les planteó si el sueldo que recibían era suficiente para cubrir sus necesidades y la respuesta estuvo dividida en ambos sentidos con una mínima de variación: 56 por ciento afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo con la afirmación, mientras que 40 por ciento está en desacuerdo y muy en desacuerdo. Esto se puede observar en la Gráfica 3.26. Cabe señalar que las respuestas no tuvieron relación en cuanto al tipo de discapacidad o sector al que pertenecen. Respecto a la discapacidad física, 50.1 por ciento (ocho personas) estuvieron en desacuerdo y 43.8 por ciento (siete personas) estuvieron de acuerdo, 6.1 por ciento lo representa una persona que no tuvo ninguna opinión. En cuanto a la discapacidad auditiva, 83.3 por ciento estuvo de acuerdo con la afirmación.

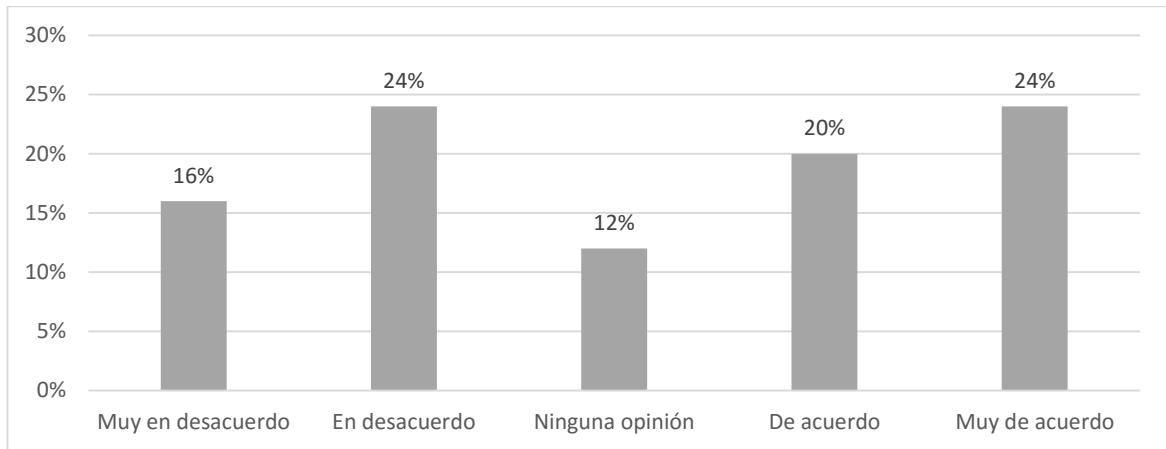
GRÁFICA 3.26. EL SUELDO QUE RECIBO ES SUFICIENTE PARA CUBRIR MIS NECESIDADES



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 20 se planteó la afirmación: Estoy satisfecho con el sueldo que percibo por mi trabajo. El resultado se muestra en la Gráfica 3.27, donde 44 por ciento afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo, mientras que 40 por ciento respondió lo contrario. Respecto al tipo de discapacidad, para la discapacidad física 50 por ciento está en desacuerdo y muy en desacuerdo, 31.3 por ciento afirma estar de acuerdo y 18.8 por ciento no tiene ninguna opinión al respecto. Para la discapacidad visual, las respuestas estuvieron en 50 y 50 por ciento en ambos sentidos. Para la discapacidad auditiva, 80 por ciento afirma estar de acuerdo y sólo 20 por ciento afirma lo contrario. En cuanto al nivel de estudios, 28 por ciento que está en desacuerdo cuenta con secundaria y carrera técnica, mientras que 32 por ciento cuenta con licenciatura y carrera técnica.

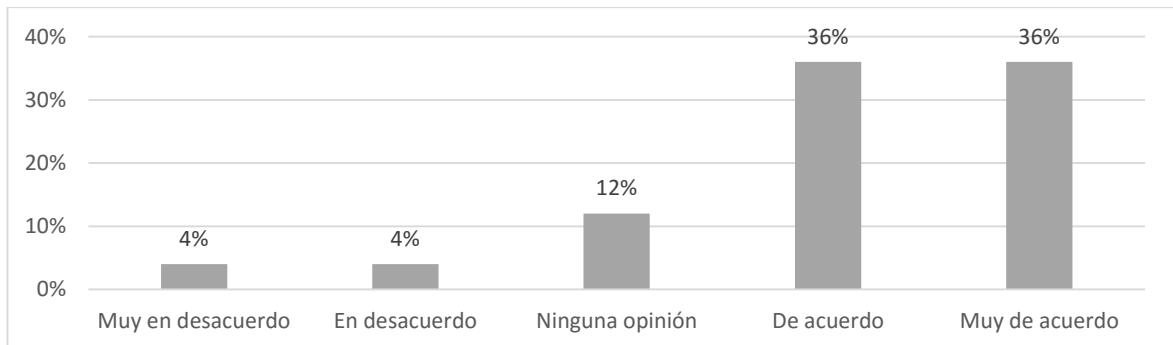
GRÁFICA 3.27. ESTOY SATISFECHO CON EL SUELDO QUE PERCIBO POR MI TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

El resultado del ítem 21 se muestra en Gráfica 3.28, en el cual se planteó la afirmación: Estoy satisfecho con la seguridad social que recibo. La mayoría de los respondientes, representado por 72 por ciento, afirma estar satisfechos con la seguridad social que reciben y 12 por ciento no tienen opinión al respecto.

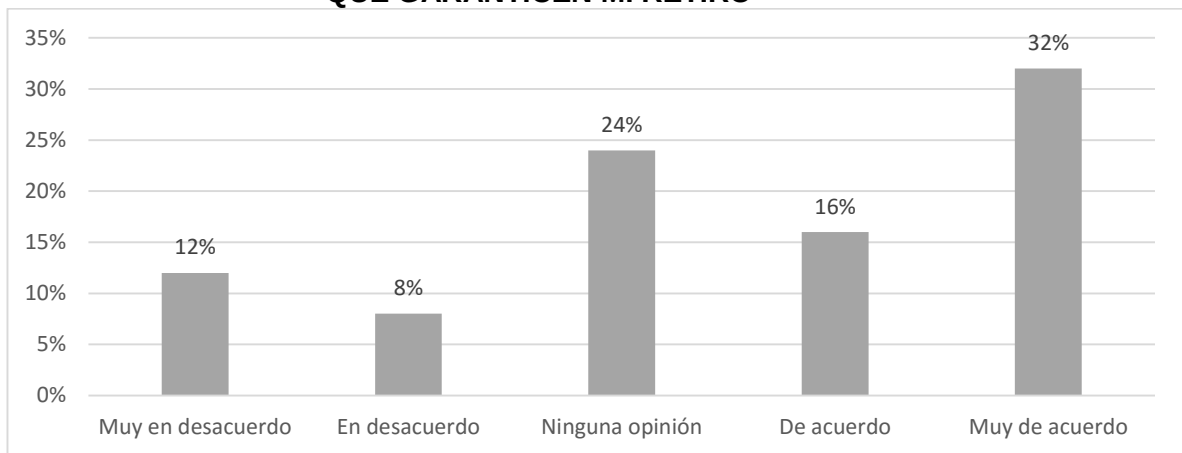
GRÁFICA 3.28. ESTOY SATISFECHO CON LA SEGURIDAD SOCIAL QUE RECIBO



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 22 se planteó: Existen condiciones de jubilación que garanticen mi retiro; 48 por ciento afirmó estar de acuerdo. Esto es que se sentían seguros de contar con una jubilación al momento de su retiro, mientras que 24 por ciento no dio ninguna opinión, mostrando incertidumbre por la estabilidad en el empleo. Las respuestas se representan en la Gráfica 3.29 que se observa a continuación.

GRÁFICA 3.29. EXISTEN CONDICIONES DE JUBILACIÓN QUE GARANTICEN MI RETIRO

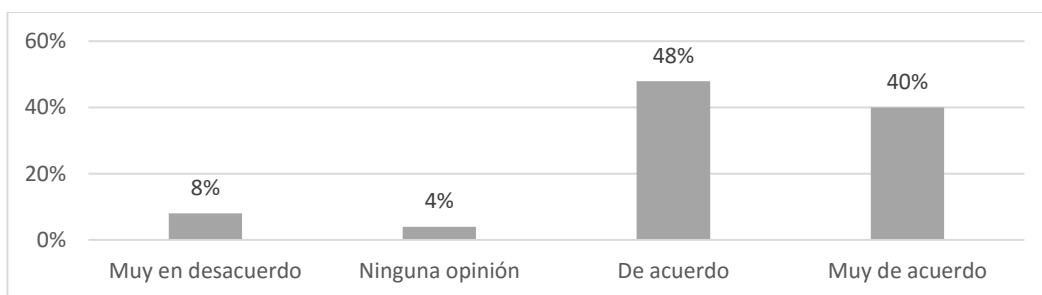


Fuente: Elaboración propia.

3.2.3. Medio ambiente productivo

El siguiente conjunto de ítems da respuesta al medio ambiente productivo que presentan los encuestados, en esta variable se plantearon siete afirmaciones relacionadas con elementos de productividad. En el primer planteamiento que corresponde al ítem 23, 88 por ciento afirmaron que su jornada de trabajo era justa, esto se puede ver en la Gráfica 3.30.

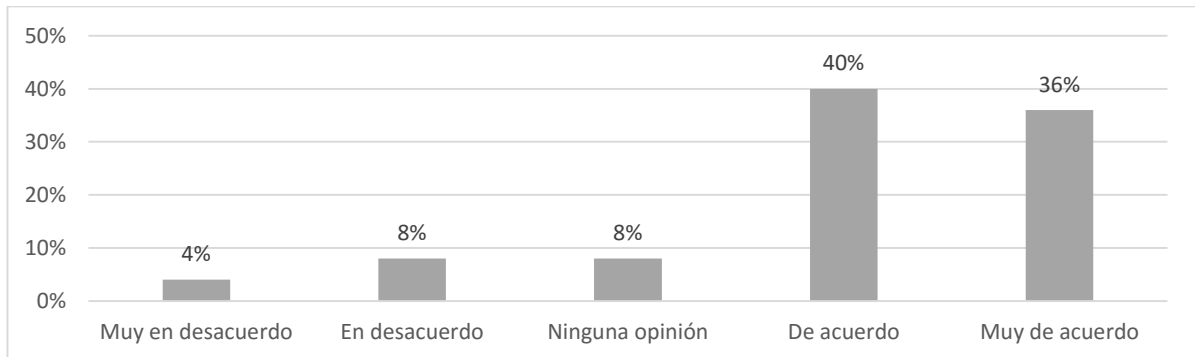
GRÁFICA 3.30. LA JORNADA DE TRABAJO ES JUSTA



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 24 se planteó la afirmación: Mi trabajo no es rutinario, en la cual 76 por ciento de los encuestados afirmó que el trabajo no es rutinario, como se muestra en la Gráfica 3.31.

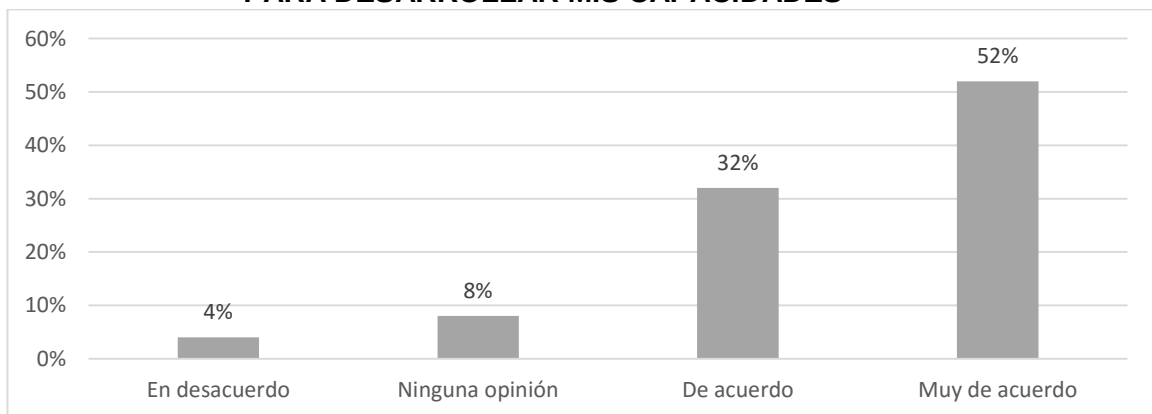
GRÁFICA 3.31. MI TRABAJO NO ES RUTINARIO



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 25 el planteamiento fue de: El turno de trabajo es el adecuado para desarrollar mis capacidades. Con un porcentaje mayor que el ítem anterior, 88 por ciento afirma que el turno de trabajo es el adecuado para desarrollar sus capacidades, esto se muestra en la Gráfica 3.32.

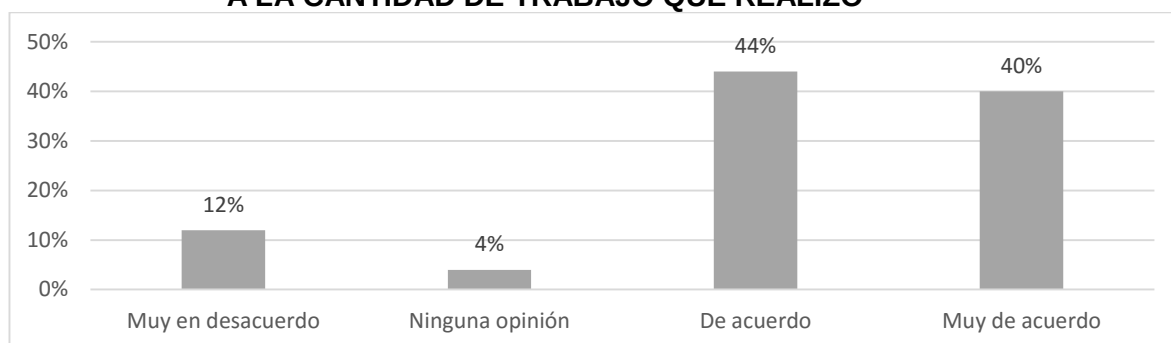
GRÁFICA 3.32. EL TURNO DE TRABAJO ES EL ADECUADO PARA DESARROLLAR MIS CAPACIDADES



Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente afirmación que corresponde al ítem 26, 84 por ciento afirmó estar satisfecho de acuerdo con la cantidad de trabajo que realizaban. Esto se puede observar en la Gráfica 3.33.

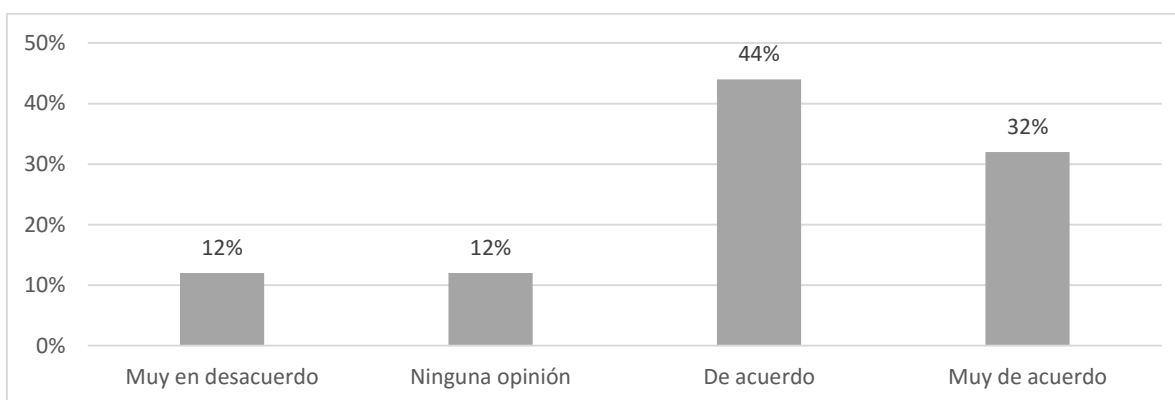
GRÁFICA 3.33. ME ENCUENTRO SATISFECHO DE ACUERDO A LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE REALIZO



Fuente: Elaboración propia.

La siguiente afirmación es para el ítem 27 en el cual se planteó: En mi trabajo es posible tomar descansos; por lo que 76 por ciento afirmó estar de acuerdo que era posible, tal como se representa en la Gráfica 3.34.

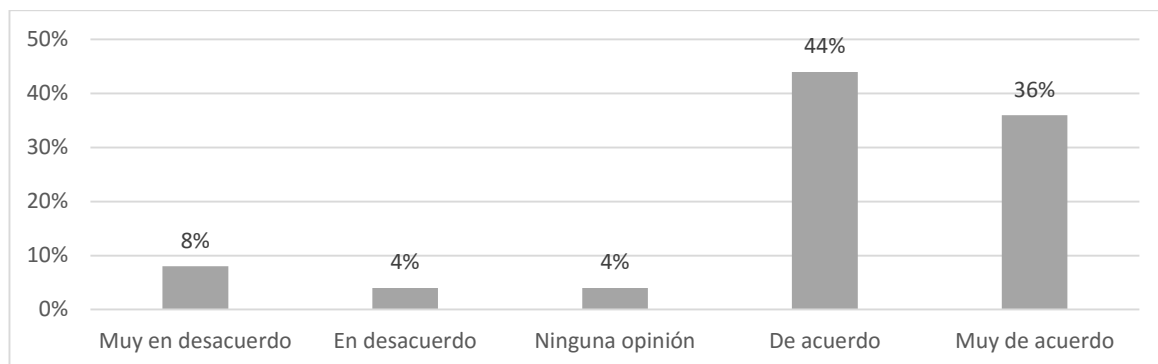
GRÁFICA 3.34. EN MI TRABAJO ES POSIBLE TOMAR DESCANSOS



Fuente: Elaboración propia.

Un factor de la productividad son los tiempos muertos, que es el tiempo en el que no se está realizando un trabajo útil, y para el ítem 28 se planteó: Durante la jornada de trabajo no se desperdició el tiempo esperando para realizar las actividades diarias asignadas. Al cuestionarles a los encuestados sobre esto, 80 por ciento afirmó que durante la jornada de trabajo no se desperdiciaba el tiempo esperando para realizar las actividades que les eran asignadas, como se muestra en la Gráfica 3.35.

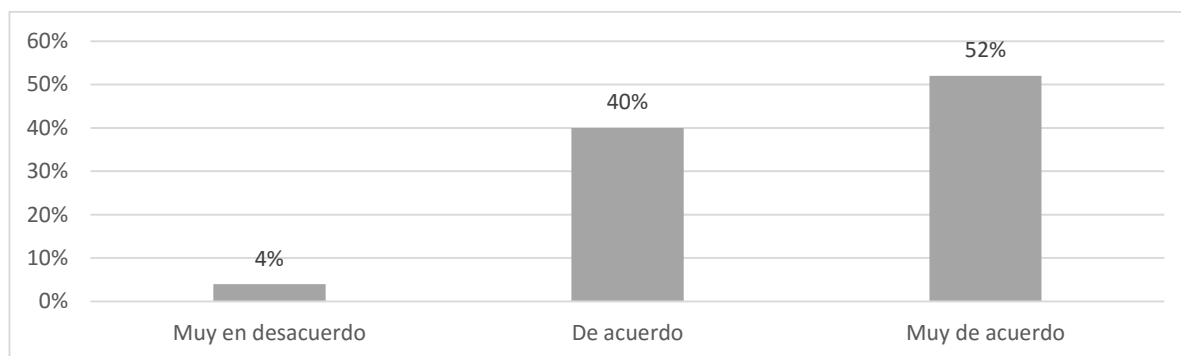
GRÁFICA 3.35. DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO NO SE DESPERDICIA EL TIEMPO ESPERANDO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DIARIAS ASIGNADAS



Fuente: Elaboración propia.

El último ítem para la dimensión de satisfacción por el trabajo se planteó la afirmación: El trabajo que realizo es eficiente; 92 por ciento de los encuestados afirma que el trabajo que realizan es eficiente. Esto se refleja en la representación de la Gráfica 3.36 que se muestra a continuación.

GRÁFICA 3.36. EL TRABAJO QUE REALIZO ES EFICIENTE



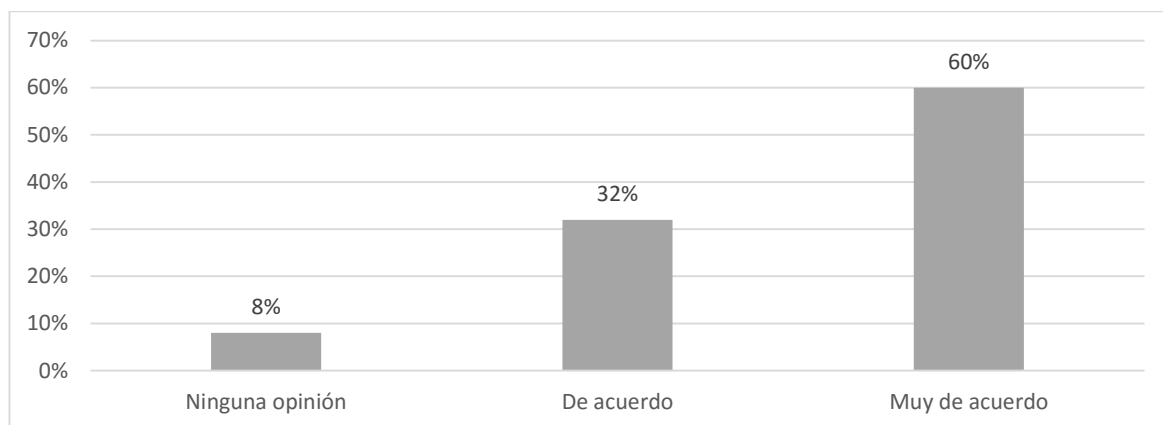
Fuente: Elaboración propia.

3. 3 Elementos subjetivos de la calidad de vida laboral

3.3.1. Satisfacción por el trabajo

El siguiente conjunto está conformado por siete ítems que en su totalidad miden la satisfacción que los encuestados tienen por el trabajo, el primer ítem que se planteó en consecución es el 30, al cual 92 por ciento de los encuestados afirma que su trabajo es agradable, tal como se muestra en la Gráfica 3.37.

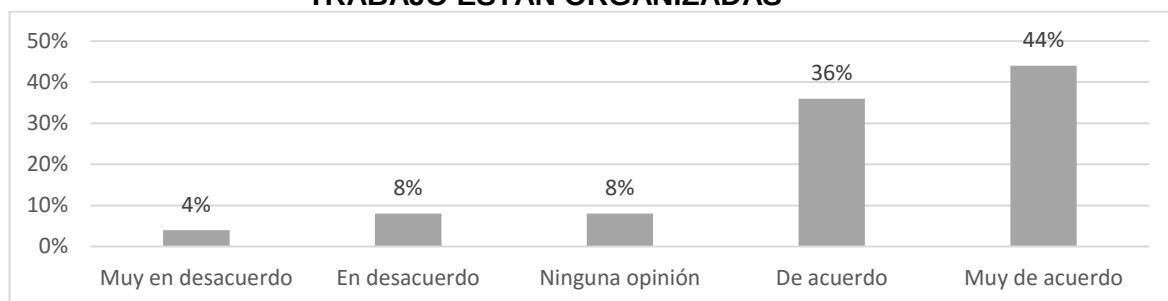
GRÁFICA 3.37. MI TRABAJO ES AGRADABLE



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 31 se planteó: Las actividades en el lugar de trabajo están organizadas. El resultado se muestra en la Gráfica 3.38, donde 80 por ciento de los encuestados afirma que las actividades del lugar de trabajo están organizadas.

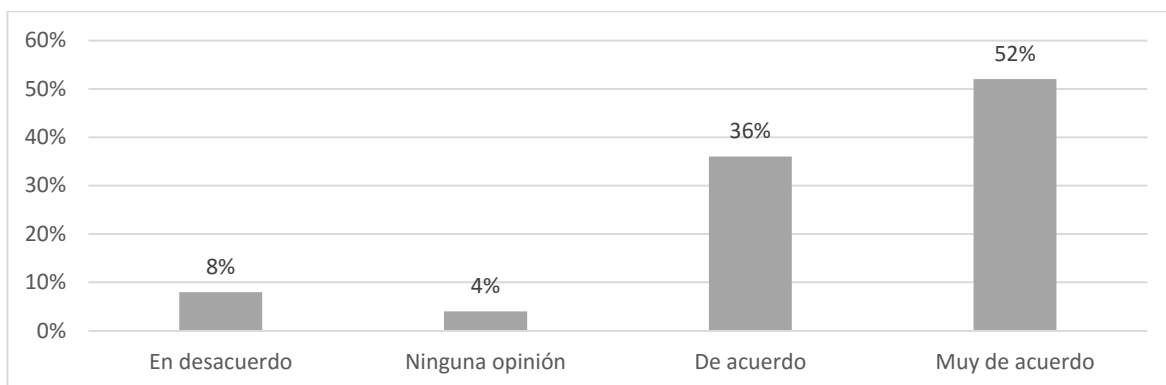
GRÁFICA 3.38. LAS ACTIVIDADES EN EL LUGAR DE TRABAJO ESTÁN ORGANIZADAS



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 32 se planteó: La comunicación con mis jefes es buena. En la Gráfica 3.39 se muestra los resultados que corresponde a 88 por ciento de los encuestados que afirma tener buena comunicación con sus jefes.

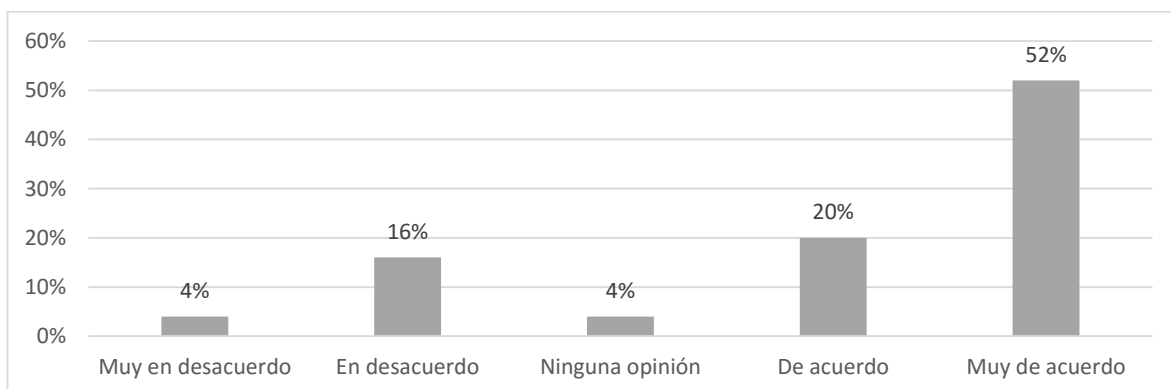
GRÁFICA 3.39. LA COMUNICACIÓN CON MIS JEFES ES BUENA



Fuente: Elaboración propia.

Mientras que 72 por ciento afirmó también de tener buena comunicación con sus compañeros de trabajo en el ítem 33, y sólo 20 por ciento afirmó lo contrario, esto se puede observar en la Gráfica 3.40.

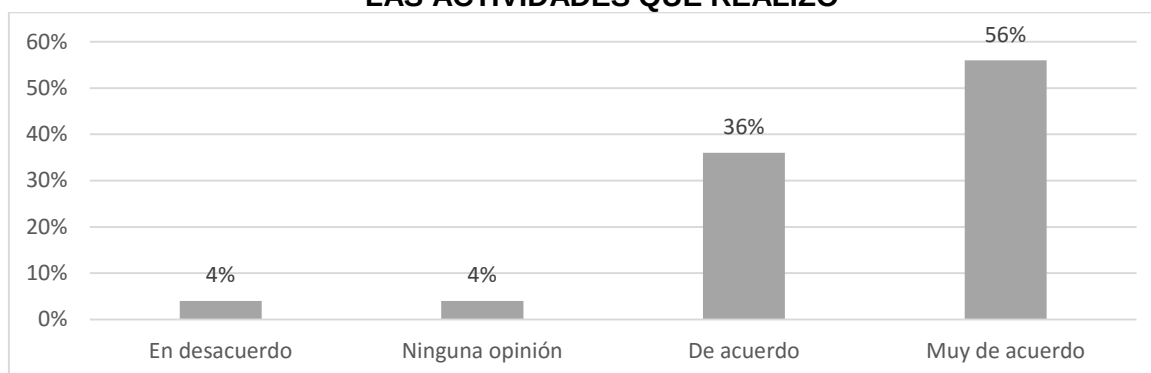
GRÁFICA 3.40. LA COMUNICACIÓN CON MIS COMPAÑEROS ES BUENA



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 34 se planteó: Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo, donde la satisfacción para el total de los encuestados se representa por 92 por ciento afirmaciones que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza; esto se observa en la Gráfica 3.41.

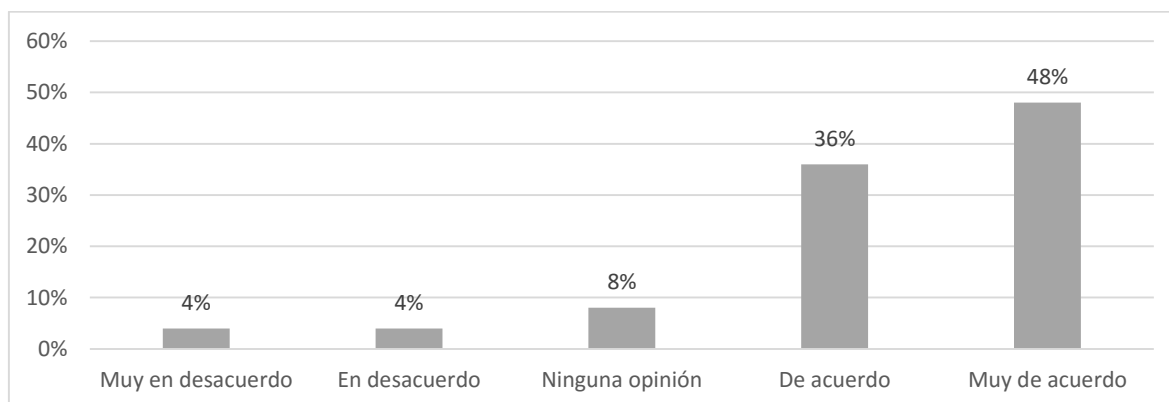
GRÁFICA 3.41. ME ENCUENTRO SATISFECHO CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 35 se les cuestionó respecto a la supervisión por parte de los jefes; 84 por ciento de los encuestados afirmó que la supervisión por parte de los jefes es la adecuada, tal como se muestra en la Gráfica 3.42.

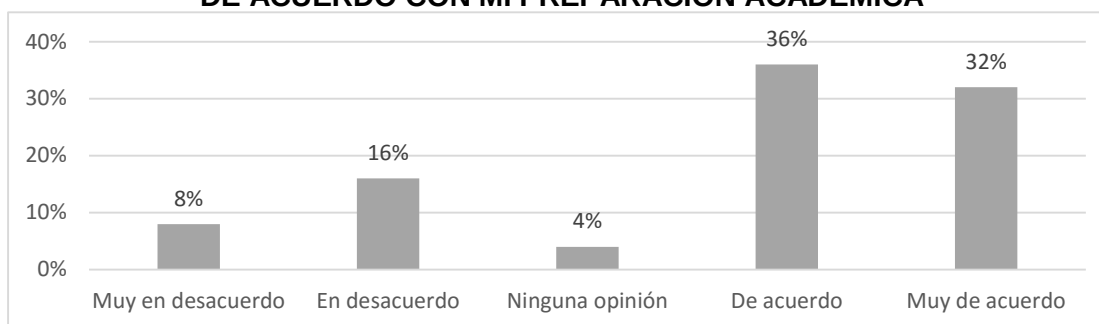
GRÁFICA 3.42. MIS JEFES SUPERVISAN ADECUADAMENTE MIS ACTIVIDADES



Fuente: Elaboración propia.

Para la siguiente afirmación que corresponde al ítem 36 y que cuyo resultado se muestra en la Gráfica 3.43, se observa que 68 por ciento afirma que el puesto que tiene va de acuerdo con su preparación académica, mientras que 24 por ciento afirma lo contrario. De los encuestados que están en desacuerdo, uno de ellos tiene primaria sin terminar, otro secundaria terminada, tres de ellos cuenta con una carrera técnica y sólo uno de ellos cuenta con una licenciatura terminada.

GRÁFICA 3.43. EL PUESTO QUE TENGO VA DE ACUERDO CON MI PREPARACIÓN ACADÉMICA

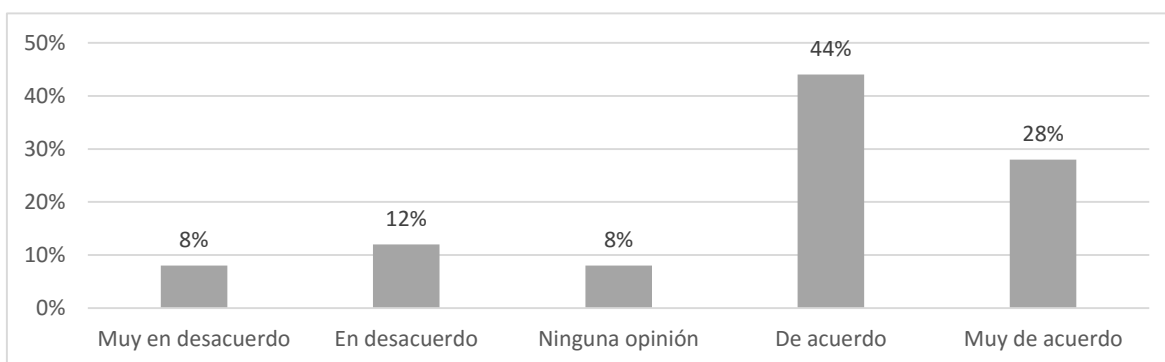


Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. Desarrollo personal

El siguiente conjunto de ítems forman parte de la caracterización del desarrollo personal, en el cual se plantearon nueve afirmaciones; en la primera de ellas, que corresponde al ítem 37, 72 por ciento, o 18 encuestados, afirma que su trabajo está bien valorado por sus jefes directos, y 20 por ciento afirmó lo contrario, esto se muestra en la Gráfica 3.44.

GRÁFICA 3.44. MI TRABAJO ESTÁ BIEN VALORADO POR LOS JEFES DIRECTOS

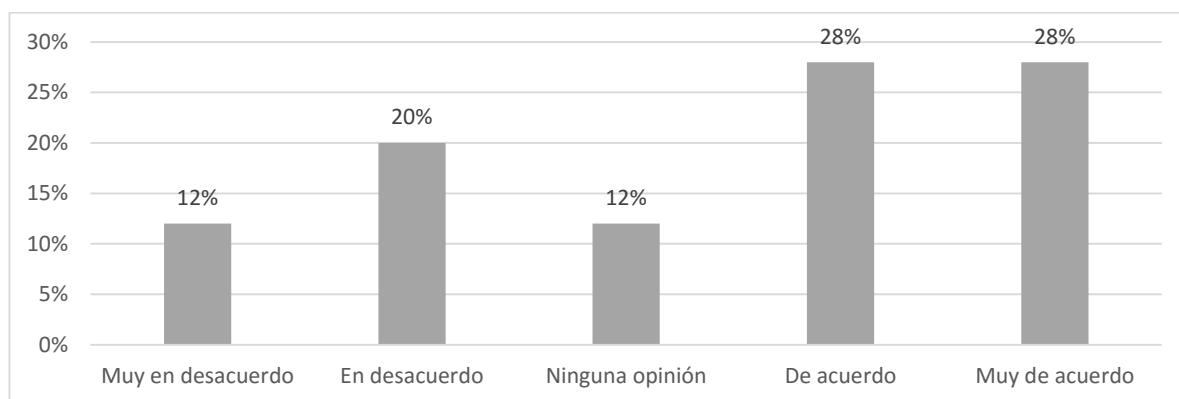


Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 38, que se refleja en la Gráfica 3.45, 56 por ciento afirma que su trabajo está bien valorado por sus compañeros de trabajo, mientras que 32 por ciento afirma lo contrario y 12 por ciento no tiene ninguna opinión al respecto. En esta afirmación, tres de los encuestados que están en desacuerdo tienen secundaria terminada, dos de ellos carrera técnica al igual que los que tienen licenciatura terminada y uno, primaria sin terminar. De los encuestados que están en

desacuerdo, cinco de ellos son del género masculino, cinco tienen una discapacidad física, dos visual y uno intelectual.

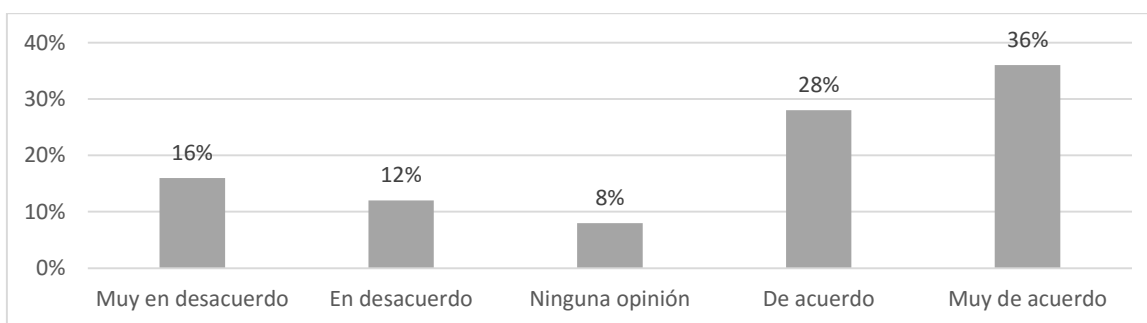
**GRÁFICA 3.45. MI TRABAJO ESTÁ BIEN VALORADO
POR LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 39, los resultados se muestran en la Gráfica 3.46, donde 64 por ciento de los encuestados afirma tener las mismas oportunidades que los demás empleados para ascender y 28 por ciento afirma no tenerlas, De este último grupo, hay una persona por cada tipo de discapacidad: física, visual, auditiva e intelectual.

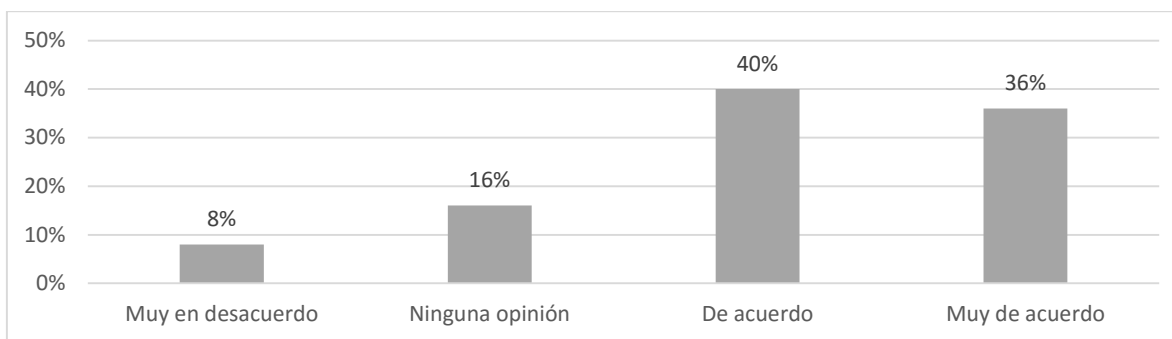
**GRÁFICA 3.46. TENGO LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LOS DEMÁS
EMPLEADOS PARA ASCENDERME**



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 40 se hizo un planteamiento respecto a la capacitación, en la cual 76 por ciento afirma haber recibido capacitación en su puesto de trabajo, esto se refleja en la Gráfica 3.47.

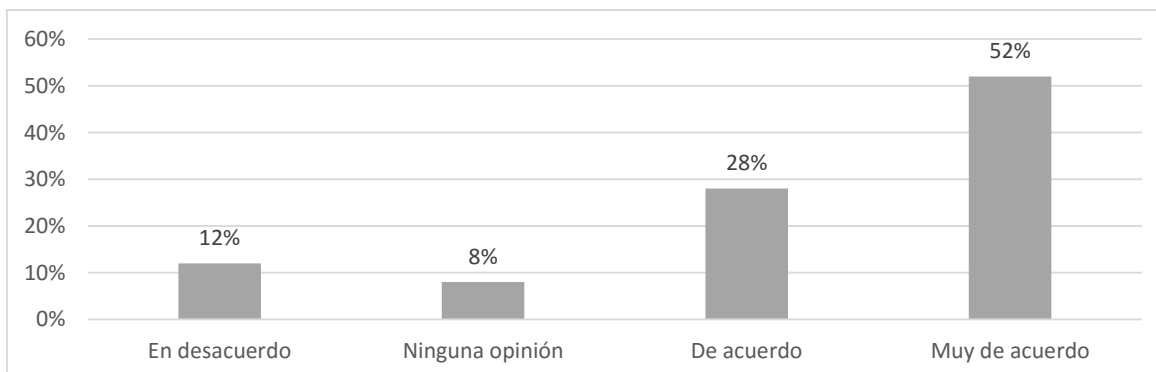
GRÁFICA 3.47. HE RECIBIDO CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

El siguiente ítem es el 41, donde se planteó: Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de trabajo de recibir cursos de capacitación. Dentro de sus puestos de trabajo, 80 por ciento de los encuestados afirma tener las mismas oportunidades que sus compañeros de trabajo, tal como se puede observar en la Gráfica 3.48.

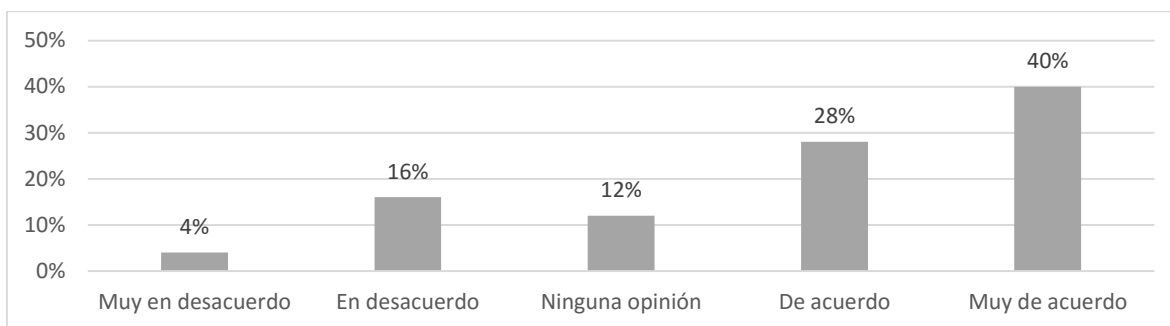
GRÁFICA 3.48. TENGO LAS MISMAS OPORTUNIDADE QUE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO DE RECIBIR CURSOS DE CAPACITACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 42, sobre la capacitación que reciben, 68 por ciento afirma estar satisfecho con la capacitación que reciben, 20 por ciento afirma lo contrario y 12 por ciento de los encuestados no tiene ninguna opinión al respecto, esto se representa en la Gráfica 3.49 que se muestra a continuación.

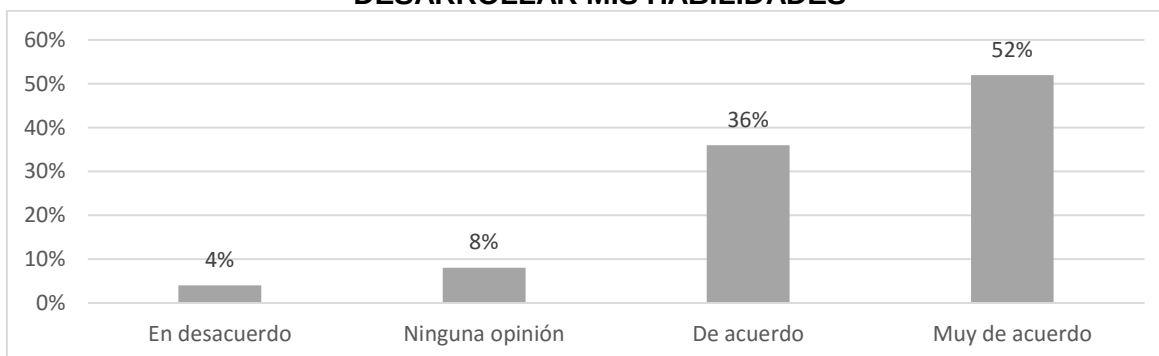
GRÁFICA 3.49. ESTOY SATISFECHO CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 43, del total de encuestados, 88 por ciento considera que su puesto de trabajo les permite desarrollar sus habilidades, tal como se refleja en la Gráfica 3.50.

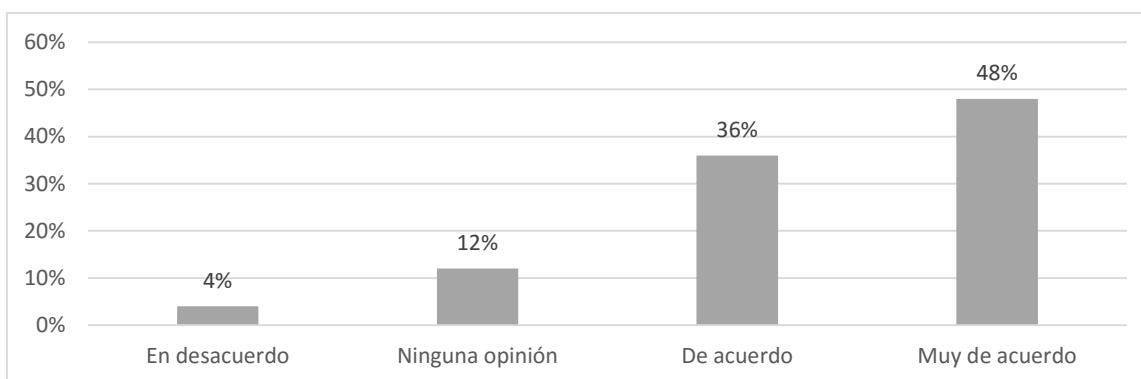
GRÁFICA 3.50. EL PUESTO DE TRABAJO ME PERMITE DESARROLLAR MIS HABILIDADES



Fuente: Elaboración propia.

De la misma forma que la afirmación anterior con el ítem 44, 84 por ciento de los encuestados considera que si existen oportunidades para aplicar su creatividad e iniciativa en su trabajo, tal como se muestra en la Gráfica 3.51.

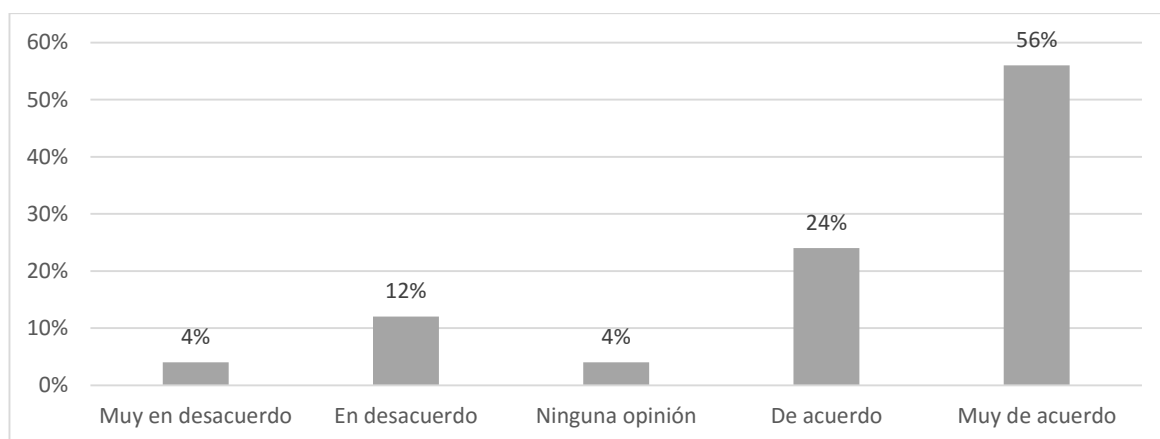
GRÁFICA 3.51. EXISTEN OPORTUNIDADES PARA APLICAR MI CREATIVIDAD E INICIATIVA EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 45, se planteó: Mis capacidades mejoran por estar en este trabajo; 80 por ciento afirma estar de acuerdo en que sus capacidades mejoran por estar en ese trabajo, como se muestra en la Gráfica 3.52.

GRÁFICA 3.52. MIS CAPACIDADES MEJORAN POR ESTAR EN ESTE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

Después de que se realizó el análisis de cada uno de los ítems, porcentualmente se observa una tendencia de respuesta hacia lo de acuerdo y muy de acuerdo. Sin embargo, después de realizar el análisis de los resultados por ítem, se estableció un baremo para caracterizar la calidad de vida laboral por variable y mediante las categorías Alta, Media y Baja, de acuerdo con el procedimiento presentado en el Capítulo 2. En seguida se presenta los resultados.

3.4. Análisis global de las variables mediante baremos

3.4.1. Análisis medio ambiente físico mediante el baremo

El análisis del medio ambiente físico se consideró mediante 14 ítems del instrumento, y los resultados del análisis global arrojaron que 60 por ciento se ubica en una valoración BAJA. Este porcentaje incluye a 15 encuestados, por lo que se encuentran dentro del rango de clasificación para considerar con un nivel BAJO en cuanto la variable medio ambiente físico, como se observa en la Tabla 3.2.

TABLA 3.1. MEDIO AMBIENTE FÍSICO

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	1	4
Media	9	36
Baja	15	60

Fuente: Elaboración propia.

3.4.2. Análisis del medio ambiente contractual

El análisis global de medio ambiente contractual arrojó que 13 encuestados, representando 56 por ciento del total, valoran BAJO la variable medio ambiente contractual.

TABLA 3.2. MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	2	8
Media	10	40
Baja	13	56

Fuente: Elaboración propia.

3.4.3 Análisis del medio ambiente productivo

El análisis global de medio ambiente productivo arrojó que 13 encuestados, que representa la mayoría con 52 por ciento, consideran MEDIA su calidad de vida laboral con respect a esta variable.

TABLA 3.3. MEDIO AMBIENTE PRODUCTIVO

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	3	12
Media	13	52
Baja	9	36

Fuente: Elaboración propia.

3.2.4 Análisis satisfacción por el trabajo

El análisis global de la satisfacción por el trabajo arrojó que, del total de los encuestados, 40 por ciento considera tener una satisfacción MEDIA por el trabajo; mismo porcentaje que resultó para la categoría de una satisfacción ALTA por el trabajo; sólo 20 por ciento para una satisfacción BAJA por el trabajo.

TABLA 3.4 SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	10	40
Media	10	40
Baja	5	20

Fuente: Elaboración propia.

3.2.5 Análisis desarrollo personal

El análisis global de la variable desarrollo personal arrojó que 15 encuestados, que representan la mayoría (60 por ciento) consideran BAJA su satisfacción por el trabajo.

TABLA 3.5. DESARROLLO PERSONAL

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	4	16
Media	6	24
Baja	15	60

Fuente: Elaboración propia.

3.4.6 Calidad de vida laboral

El análisis general de la variable calidad de vida laboral arrojó que 56 por ciento de los encuestados cuenta con una BAJA calidad de vida laboral y 44 por ciento gozan de un nivel MEDIO. Cabe mencionar que ningún encuestado percibió una calidad de vida laboral ALTA.

TABLA 3.6. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Categoría	Frecuencia observada en números	Frecuencia observada en porcentajes
Alta	0	0
Media	11	44
Baja	14	56

Fuente: Elaboración propia.

Después de realizar el análisis de cada una de las variables, se obtuvo el análisis final respecto a la calidad de vida laboral y, como se señaló arriba, la mayoría de los encuestados la percibió en un nivel BAJO. Como en la literatura encontrada,

las variables que tuvieron las respuestas más bajas se relacionaron con el medio ambiente físico y contractual, y desarrollo personal. A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones en torno a la investigación realizada.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Una vez revisada las respuestas obtenidas mediante la aplicación del instrumento y, siendo el objetivo principal del estudio “Caracterizar la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada”, se da respuesta a los objetivos específicos planteados en el capítulo de metodología y que se describen a continuación.

Los primeros tres objetivos respondieron al elemento objetivo de la calidad de vida laboral, que son las situaciones donde se hacen juicios de valor atendiendo a los hechos y la lógica. El primer objetivo fue caracterizar el medio ambiente físico de trabajo que se presenta en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad. Para responder el objetivo anterior y con base en el análisis que se realizó, se encontró que el mayor porcentaje considera con un nivel BAJO su medio ambiente físico, en el cual se encuentran elementos del desplazamiento de la casa del trabajador a la empresa, el transporte que utiliza, tiempo de traslado, accesos para desplazamiento, ruido, temperatura, luz, limpieza y orden del área de trabajo, y el uso y estado de las herramientas de trabajo.

El segundo objetivo fue caracterizar los medios contractuales del trabajo que se presentan en el sector formal, donde la remuneración económica es la remuneración total compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su trabajo (Castaño, Montoya & Restrepo, 2009), en el cual los elementos a considerar fueron contrato laboral, prestaciones, condiciones laborales, sueldo y su satisfacción, seguridad laboral y jubilación. Como resultado del análisis de la variable medio ambiente contractual, se encontró con que la mayoría de las respuestas se ubicaron en el nivel BAJO, de acuerdo con el baremo realizado. Por ende, se concluye que las personas con discapacidad no se

sienten una estabilidad contractual buena; lo que caracteriza principalmente esta variable es la satisfacción por el sueldo recibido. Coincidiendo lo anterior con lo planteado por Pallisera & Rius (2007), quienes encontraron que el sueldo que reciben personas con discapacidad es insuficiente para afrontar los gastos de manutención que se enfrentan.

El tercer objetivo consistió en caracterizar el medio ambiente productivo que se presenta en el sector formal, donde laboran personas con discapacidad. Con respecto a este objetivo, se analizaron elementos relacionados a la jornada de trabajo, trabajo rutinario, turnos, carga de trabajo, descansos, tiempos muertos y eficiencia, y se obtuvo como resultado que la mayoría de las repuestas, o 52 por ciento, se ubicaron en el nivel MEDIO del baremo correspondiente.

Con respecto al cuarto objetivo en torno a primer elemento subjetivo de la calidad de vida laboral, se analizaron elementos que reflejan la satisfacción por el trabajo, tales como la organización, agrado y satisfacción por las actividades realizadas, la comunicación ascendente y descendente, y la supervisión y el puesto relacionado con la preparación académica. De acuerdo con los resultados, 40 por ciento de las respuestas se ubicaron en el nivel ALTO del baremo realizado; el mismo porcentaje se ubicaba en el nivel MEDIO y 20 por ciento en el nivel BAJO.

El resultado anterior concuerda con el estudio elaborado por Flores (2008) que señala que, en el caso de la discapacidad intelectual, la mayoría de los estudios se centra en aspectos de satisfacción laboral y que encuentran que las personas con discapacidad intelectual experimentan satisfacción laboral por el mero hecho de obtener empleo y no como resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo como las propias condiciones laborales, sin embargo va más allá de la obtención de un empleo. Si bien en este estudio solamente una persona contaba con una discapacidad intelectual, es de suponer que la satisfacción laboral jugaría un papel de igual importancia para personas con otros tipos de discapacidades, tal como se encontró aquí. Por otro lado, Perry,

Hendricks & Broadbent (2000) también señalan que la discriminación al acceso del empleo reduce significativamente la satisfacción del trabajo y, cuando la discriminación fue estadísticamente controlada, las personas con discapacidad reportaron niveles ligeramente más altos de satisfacción por el trabajo que las personas sin discapacidades físicas.

El quinto y último objetivo de este estudio consistió en caracterizar el desarrollo personal de las personas con discapacidad que laboran en el sector formal, donde se evaluó elementos desde si el trabajo es bien valorado por los jefes directos, por los compañeros de trabajo, oportunidades de ascenso, de capacitación, satisfacción por la capacitación, desarrollo de capacidades y creatividad e iniciativa. Los resultados señalan que las personas con discapacidad cuentan con un BAJO nivel de calidad de vida laboral en cuanto al desarrollo personal; 60 por ciento de las respuestas obtenidas se ubicaron en este nivel.

El análisis de los objetivos específicos entorno a las cinco variables independientes -medio ambiente físico, medio ambiente productivo, medio ambiente contractual, satisfacción por el trabajo y desarrollo personal- dieron respuesta al objetivo general. De acuerdo con el análisis realizado, se concluye que las personas con discapacidad que laboran en el sector formal de Ensenada cuenta con un BAJO nivel de calidad de vida laboral, ya que 56 por ciento de las respuestas totales se ubicaron en el rango establecido en el baremo para calidad de vida laboral. Cabe señalar que el restante, es decir 44 por ciento de las respuestas totales, se ubicaron en el nivel MEDIO.

El resultado de este estudio confirma lo planteado por Flores et al. (2010), quienes arguyeron que el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos con que disponen sitúan a los trabajadores con discapacidad en posiciones de riesgos que, además, conlleven a una mala calidad de vida laboral. Ante lo anterior, es menester mencionar que existen pocas investigaciones con relación al tema del mercado laboral y personas con discapacidad.

4.2. Recomendaciones

La discapacidad es un fenómeno global, ya que no sólo afecta a la persona que la padece, sino a su familia, su entorno cálido y a la sociedad, por ello es necesario que las soluciones sean integrales más allá del ámbito familiar, en las necesidades principales que interactúa principalmente el estado: salud, educación y trabajo.

En cuanto al entorno laboral que constituyó el medio en que se desarrolló esta investigación, las empresas que incluyen a personas con discapacidad lo hacen por muchas razones, un motivo que menciona la OIT (2013) es por la viabilidad comercial, es decir, las empresas buscan tener una fuerza de trabajo diversa e incluir a personas con discapacidad puede aportar beneficios, tales como contar con empleados confiables y con un buen nivel de productividad; y reducir las tasas de accidentes y mejorar las tasas de permanencia, esto con respecto a personal de la empresa sin discapacidad. Las personas con discapacidades también representan una fuente de habilidades y talentos sin explotar, incluso los que adquieren la discapacidad en el lugar de trabajo cuentan con experiencia y habilidades que son valiosas para la empresa. Además, contratar con personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, creatividad y la moral general en el lugar de trabajo, así como mejorar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes. Tales prácticas también se incluyen en empresas que fomentan la responsabilidad social empresarial.

Es por ello que las políticas públicas deben de propiciar inicialmente la inclusión laboral de grupos vulnerables, así como en particular de personas con discapacidad, y fomentar una serie de elementos multiculturales dentro de las empresas que propicien mejores ambientes y aprovechen los beneficios que este sector ofrece a las empresas.

Se recomienda ampliamente que el sector público no sólo promueva políticas de inclusión, sino que acate y dé seguimiento, para que existan registros de

empresas inclusivas y el comportamiento respecto a su calidad de vida laboral del sector, ya que no existen tales registros y las dependencias correspondientes han dejado rezagado este sector no sólo en promoción, sino en seguimiento y control de la aplicación de las políticas existentes.

En cuanto al sector empresarial, además de tener la apertura para la inclusión de las personas con discapacidad, debería aprovechar los beneficios que el sector aporta a sus empresas para mejorar su imagen, reducir índices de rotación por el sentido de pertenencia que los trabajadores con discapacidad puedan aportar y mejorar su productividad. Un elemento importante que puede mejorar es el medio ambiente contractual, al mejorar el conjunto de prestaciones y remuneraciones económicas en los empleados de acuerdo con sus necesidades que eleve el compromiso por parte de los trabajadores con discapacidad, así como aumentar las políticas internas de capacitación, promoción y desarrollo de manera equitativa con las mismas oportunidades para todos los empleados, considerando sus habilidades y capacidades y no su discapacidad en sí.

En relación con la investigación realizada por Granados (2011), quien plantea que un medio ambiente físico negativo se refiere “a fatiga física, relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, (...), accidentes laborales; falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación a este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, entre otros” (p. 218), en este estudio se aporta una nueva definición del concepto medio ambiente físico. Aquí se propone que se debería entender medio ambiente físico como las condiciones que propician comodidad y seguridad física en el lugar de trabajo para la realización de las tareas, relacionado con la seguridad en el trabajo, el mobiliario y herramientas adecuadas y suficientes (ergonómicas); condiciones de acceso y movilidad, e iluminación adecuada, entre otras condiciones físicas que se dan en distintos entornos de trabajo.

Por último, mi amplia recomendación va más allá de lo laboral, es ser conscientes que todos deberíamos tener las mismas oportunidades y por ende es justo ir y

propiciar la búsqueda no únicamente de la calidad de vida laboral, sino nuestra propia calidad de vida y de las personas que nos rodean.

ANEXO 1. Encuesta

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENSENADA**

El cuestionario en seguido forma una parte del trabajo que estoy realizando para obtener la Maestría en Administración de la Universidad Autónoma de Baja California sobre la calidad de vida laboral de personas con discapacidad en Ensenada. Cabe señala que toda la información que me proporciona será tratada de manera confidencial y para fines académicos. Agradezco su apoyo.

PRIMERA PARTE: Datos Generales

Indicaciones: Favor de seleccionar la opción que mejor corresponde a sus datos generales, indicando con una X sobre la línea marcada.

1. Edad
 - a) 20 a 25 _____
 - b) 26 a 30 _____
 - c) 31 a 35 _____
 - d) 36 a 40 _____
 - e) 41 a 45 _____
 - f) mayor a 45 _____
2. Género
 - a) Masculino _____
 - b) Femenino _____
3. Escolaridad
 - a) Primaria sin terminar _____
 - b) Primera terminada _____
 - c) Secundaria terminada _____
 - d) Preparatoria terminada _____
 - e) Licenciatura terminada _____
 - f) Carrera técnica _____
4. Sector o giro de la empresa donde actualmente labora:
 - a) Comercio _____
 - b) Servicio _____
 - c) Industria de transformación _____
 - d) Maquila _____
 - e) Educativo _____
 - f) Salud _____
 - g) Gobierno _____
5. Puesto que ocupa actualmente: _____
6. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? _____
7. Tipo de discapacidad: _____

- a) Discapacidad física _____ b) Discapacidad visual _____
- c) Discapacidad auditiva _____ d) Discapacidad intelectual _____
- e) Discapacidad múltiple _____

8. ¿Nació con la discapacidad?

- a) Sí _____ b) No _____

Si la respuesta a la pregunta anterior es Si, favor de seguir a la SEGUNDA PARTE abajo, en caso contrario, si la respuesta es No, favor de seguir con la pregunta número 9.

9. ¿Cuánto tiempo tiene desde que la padece?

- a) 1 a 3 años _____ b) 4 a 6 años _____
- c) 7 a 10 años _____ d) 11 a 13 años _____
- e) 13 a 15 años _____ f) más de 15 años _____

10. ¿Cómo adquirió la discapacidad?

- a) Accidente automovilístico _____ b) Accidente de trabajo _____
- c) Por enfermedad _____ d) Otra (favor de especificar) _____

SEGUNDA PARTE: Calidad de vida laboral

Indicaciones: Favor de marcar con una X la opción que mejor corresponde a su opinión.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
2.1. Medio ambiente físico						
1	Me desplazo de mi casa al trabajo con facilidad.					
2	El transporte que utilizo cuenta con las medidas de apoyo para desplazarme fácilmente.					
3	No requiero más tiempo debido a mi discapacidad para trasladarme de mi casa al trabajo.					
4	El lugar de trabajo cuenta accesos que me permiten desplazarme fácilmente.					
5	El ruido en el lugar de trabajo no es molesto.					
6	La temperatura en el lugar de trabajo es agradable.					

7	La luz del espacio donde trabajo es agradable.					
8	El espacio donde trabajo es cómodo.					
9	Mi trabajo no me pide hacer mucho esfuerzo físico.					
10	Los equipos o herramientas con los que trabajo son adecuados para realizar mis actividades.					
11	Los equipos o herramientas con los que trabajo se encuentran en buen estado					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
13	No me preocupa accidentarme en mi trabajo					
14	Las condiciones físicas responden a mis propias necesidades de acuerdo a mi discapacidad					
2.2. Medio ambiente contractual						
15	Cuenta con un contrato de trabajo que me garantiza seguridad laboral.					
16	Las prestaciones del puesto cumplen con lo establecido por la ley.					
17	Las condiciones laborales me proporcionan estabilidad en el empleo.					
18	El sueldo que recibo es justo en relación al trabajo que realizo.					
19	El sueldo que recibo es suficiente para cubrir mis necesidades.					
20	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo por mi trabajo.					
21	Estoy satisfecho con la seguridad social que recibo.					
22	Existen condiciones de jubilación que garanticen mi retiro.					
2.3. Medio ambiente productivo						
23	La jornada de trabajo es justa.					
24	Mi trabajo no es rutinario.					

25	El turno de trabajo es el adecuado para desarrollar mis capacidades.					
26	Me encuentro satisfecho de acuerdo a la cantidad de trabajo que realizo.					
27	En mi trabajo es posible tomar descansos.					
28	Durante la jornada de trabajo no se desperdicia el tiempo esperando para realizar las actividades diarias asignadas.					
29	El trabajo que realizo es eficiente.					
3. Elementos subjetivos de la calidad de vida laboral						
3.1. Satisfacción por el trabajo						
30	Mi trabajo es agradable.					
31	Las actividades en el lugar de trabajo están organizadas.					
32	La comunicación con mis jefes es buena.					
33	La comunicación con mis compañeros es buena.					
34	Me encuentro satisfecho con las actividades que realizo.					
35	Mis jefes supervisan adecuadamente mis actividades.					
36	El puesto que tengo va de acuerdo con mi preparación académica.					
3.2. Desarrollo personal						
37	Mi trabajo está bien valorado por los jefes directos.					
38	Mi trabajo está bien valorado por los compañeros de trabajo.					
39	Tengo las mismas oportunidades que los demás empleados para ascenderme.					
40	He recibido capacitación en el puesto de trabajo					
41	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de trabajo de recibir cursos de capacitación.					
42	Estoy satisfecho con la capacitación recibida.					

43	El puesto de trabajo me permite desarrollar mis habilidades.					
44	Existen oportunidades para aplicar mi creatividad e iniciativa en el trabajo.					
45	Mis capacidades mejoran por estar en este trabajo.					

REFERENCIAS

- Amate, E. A. (2006). Evolución del concepto de discapacidad. En E. A. Amate & A. Vásquez (ed.), *Discapacidad lo que todos debemos saber* (pp. 3-7). Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- Anónimo (2016, 6 de febrero). Suma taxi DIF 300 0 traslado en Ensenada. *El Vigía*. Disponible en: <http://www.elvigia.net/general/2016/2/6/suma-taxi-traslados-ensenada-225659.html>
- Arias, L. & Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (6ta ed.). México: Trillas.
- Ayuntamiento de Alcalá (s. f). Guía de inserción laboral para personas con discapacidad. Discapacidad y familia. Disponible en: <http://atticus.ciudadalcala.org/guia-discapacidad/discapacidad-en-las-familias>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12 (18), pp. 22-31. Disponible en: https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (2008). *Calidad de vida: más allá de los hechos*. México: Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo de Cultura Económica.
- Cardona, D. & Agudelo, H. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (1), pp. 79-90.
- Castaño, J., Montoya, L. & Restrepo, L. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia et Technica*, 15 (43), pp. 89-94. Consultado el 20 de marzo de 2015 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos* (9ª ed.). México: McGraw–Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en contribuciones a las ciencias sociales. Consultado el 16 de mayo de 2015 en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Castro, M. de (2005). La responsabilidad social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y*

Cooperativa (53), 29-51. Consultado el 20 de febrero de 2015 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405304>

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012. Por un México incluyente: construyendo alianzas para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad*. México: Secretaría de Salud y Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. Consultado el 18 de agosto de 2014 en: <http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/1Legislativos/9PRONAD DIS.pdf>

De la Madrid, R. R. (Coord.). (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo* (1ª. ed.). México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Consultado el 23 de junio de 2014 en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales* (50), pp. 73-89. Consultado el 23 de junio de 2014 en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Revista50.pdf

Díaz, S. (2010). Apuntes. Administración de empresas constructoras. Consultado el 04 de enero de 2015 en: <http://www.ingenieria.unam.mx/~dcayeros/apuntes1.html>

Espinosa, M. (2002). *Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores*. Cuadernos de Investigación, Cuaderno 16, Departamento de Estudios, Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile, 138 pp. Consultado el 24 de abril de 2015 en: http://dt.gob.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf

Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F. & García-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *EKA/NA*, (47), pp. 95-107. Consultado el 26 de marzo de 2015 en: <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Analisis%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf>

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra- Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24), pp. 225-236. Consultado el 12 de noviembre de 2014 en: <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

- Gómez, V. (2005). La anomia para las personas con discapacidad. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad de las Américas Puebla. Consultado el 16 de junio de 2014 en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista Investigación en Psicología*, 14 (2), pp. 271-276. Consultado el 08 de septiembre de 2014 en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rip/v14n2/a14v14n2.pdf>
- Hernández S., R., Fernández-Collado, C. & Baptista L., P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Honorable Cámara de Diputados (2015, 12 de noviembre). Ley del Seguro Social. *Diario Oficial de la Federación*. Consultado el 02 de diciembre de 2015 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf
- Honorable Cámara de Diputados (2015, 18 de noviembre). Ley del Impuesto Sobre la Renta. *Diario Oficial de la Federación*. Consultado el 03 de diciembre de 2015 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_181115.pdf
- Honorable Cámara de Diputados (2014, 7 de julio). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. Consultado el 22 de marzo de 2014 en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Honorable Cámara de Diputados (2012, 30 de noviembre). Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. Consultado el 26 de abril de 2014 en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S. & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17 (4), pp. 658-676. Consultado el 08 de octubre de 2014 en <http://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010). Censo de Población y Vivienda. Consultado el 10 de junio de 2014 en: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral*. Caracas: B. L. Consultores Asociados.
- Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5), pp. 422–437. Disponible en: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09564230010360164>

- Lozza, A. (2009). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el distrito capital. (Tesis profesional para obtener carrera de relaciones industriales). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Consultado el 16 de junio de 2014 en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7096.pdf>
- López, C y Seco, M. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15 (26), pp.59-72. Consultado el 7 de septiembre de 2015 en: <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802605.pdf>
- Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Organización de la Naciones Unidas (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Consultado el 07 de marzo de 2014 en: https://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 07 de junio de 2014 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_216028.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Ginebra. Consultado el 22 de noviembre de 2015 en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2008). OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 10 de julio de 2015 en: <http://es.slideshare.net/CGTCatalunya/convenio-de-la-oit-sobre-la-readaptacin-profesional-de-personas-invalidas>
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad Consultado el 07 de junio de 2014 en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Ortiz, J. (1997). Paradigmas de la investigación. *UNA Documenta*, 11 (1-2), pp. 19-23. Consultado el 08 de noviembre de 2014 en: <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/UNADO/article/view/305/291>

- Pallisera, M. & Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, que? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, (332), pp. 329-348. Consultado el 08 de junio de 2014 en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf
- Pérez, M. (2009). Responsabilidad social corporativa (RSC) y comunicación: la agenda de las grandes empresas mexicanas. *Signo y Pensamiento*, XXVIII (55), pp. 201-217. Consultado el 07 de marzo de 2014 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86020246016>
- Perry, E., Hendricks, W. & Broadbent, E. (2000). An exploration of Access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities. *Human Relations*, 53 (7), pp. 923-955.
- Ramírez Díaz, R. (2012). Análisis de la integración y desarrollo de profesionistas adventistas del séptimo día en la industria maquiladora del estado de Baja California. (Tesis que para obtener el grado de Maestría en Administración) Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, B.C.
- Rentería Pedraza, V. H. (2012). La calidad de vida en los migrantes latinoamericanos residentes en el este de Los Ángeles, California y Carabanchel, España. (Tesis que para obtener el grado de Doctor en Estudios del Desarrollo Global) Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, B.C.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez V., J. (2001). *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Sánchez, D. (2013). Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones. Manuscrito no publicado. Consultado el 20 de febrero de 2015 en: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (4), pp. 828-836.
- Secretaría de Economía (2006). Declaratoria de vigencia de la Norma mexicana NMX-R-050-SCFI-2006 Accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales.php?codp=1597&view=si#>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). Distintivo Empresa Incluyente. Gilberto Rincón Gallardo. Disponible en: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/59953/Convocatoria_DEI_GR_G_2016.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012). Guía para la inclusión laboral de personas adultos mayores, personas con discapacidad y personas con VIH, 2012. Disponible en: <http://www.libreacceso.org/downloads/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s. f.). Portal de empleo para personas con discapacidad y adultos mayores. Disponible en: http://www.abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo_Espacios/Que_es_Abriendo_Espacios;jsessionid=LwV7X0STqbp0Rbbw8F5QlNrTxp0W6Qwp2wwpGfWy090GPvI17TyX!1325303687
- Sotomayor, J. (2004). Importancia de la calidad de vida personal en las organizaciones. *Episteme 1*. Consultado el 12 de enero de 2015 en: <http://www.uvmnet.edu/investigación/episteme/numero1-04/>
- Urra, F. (2011). Análisis de la inclusión laboral, de personas con discapacidad visual de la región metropolitana. (Tesis que para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. Consultado el 08 de noviembre de 2014 en: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf;jsessionid=D1315A1CF3A4839B49F194D292A96925?sequence=1>
- Urzúa, A. & Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), pp. 61-71. Consultado el 21 de abril de 2016 en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-48082012000100006.
- Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14 (2), pp. 393-442. Consultado el 06 de junio de 2014 en: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A/16401>
- Vite, M. (2012). La discapacidad de México desde la vulnerabilidad social. *Polis: Investigación y Análisis sociopolítico y psicosocial*, 8 (2), pp. 153-173. Consultado el 08 de Agosto de 2015 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72625301006>
- Weller, J (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.