



UNA APROXIMACIÓN AL MUNDO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE CALI

AN APPROACH TO THE WORLD OF WORKERS WITH DISABILITIES IN CALI CITY

Melania Satizabal Reyes¹

RESUMEN

Las personas con discapacidad han vivido exclusión social y un limitado acceso al trabajo. Sin embargo, algunas han logrado traspasar las barreras de la inserción laboral y se desempeñan como trabajadores. Indagar la estructura ocupacional y algunas características de su inserción laboral son los objetivos de este estudio. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal a 160 trabajadores con discapacidad en la ciudad de Cali. Se encontró que la estructura ocupacional de los trabajadores con discapacidad es heterogénea y está segmentada por sexo, nivel educativo y tipo de discapacidad. Además, se evidenció que la presencia de nichos laborales propios quizá como una estrategia para evitar la exclusión laboral.

PALABRAS CLAVES

Discapacidad, ocupación, trabajo.

ABSTRACT

People with disabilities have experienced social exclusion and limited access to work. Though, some of them have managed to overcome barriers of labor insertion and perform a job. To investigate the occupational structure and some characteristics of their labor insertion are the objectives of this study. A quantitative, descriptive, cross-sectional study was carried out on 160 workers with disabilities in Cali city. It was found that the occupational structure of workers with disabilities is heterogeneous and is segmented by sex, educational level and type of disability. In addition, it was evidenced that the presence of own labor niches perhaps as a strategy to avoid labor exclusion.

KEYWORDS

Disability, occupations, work

¹ Terapeuta Ocupacional. Maestría en Sociología. Especialización en Desarrollo Comunitario. Profesora de la Escuela de Rehabilitación Humana, Universidad del Valle. Email: melania.satizabal@correounivalle.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0793-6031>



INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Castel (1997), el trabajo no es solo un mecanismo para suplir la subsistencia, es una vía para la inscripción de los individuos en la vida social. Las personas con discapacidad son un grupo minoritario que ha vivido una serie de restricciones sociales, entre las que se encuentra el acceso al trabajo, el cual es considerado como un elemento crucial para la construcción de ciudadanía de la población con discapacidad (ONU, 2008).

Aunque en Colombia existe una política pública nacional de discapacidad e inclusión social (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014) y un marco normativo como la ley estatutaria 1618 del 2013 (Congreso de Colombia, 2013) que respalda los procesos de inclusión social de las personas con discapacidad, sumado a las acciones de instituciones públicas y privadas de diversos sectores para generar opciones de inclusión laboral, la realidad sigue mostrando que es necesario aunar esfuerzos para seguir construyendo mecanismos efectivos de participación en el mercado de trabajo de la población con discapacidad. Del total de la población con discapacidad Colombiana que se encuentran en edad para trabajar solo el 13% de la población se encuentra trabajando (Ministerio de salud y protección social, 2015).

En términos locales, según los datos de la encuesta de empleo y calidad de vida (Ministerio del Trabajo, 2015), existe una diferencia entre la población con y sin discapacidad activa en el mercado de trabajo en la ciudad de Cali, la población con discapacidad activa corresponde al 17,7%, la población activa sin discapacidad en el mercado de trabajo es del 50,3%. Si bien la diferencia puede ser consecuencia de la incapacidad permanente para trabajar, también puede ser consecuencia de la restricción social que vive la población con discapacidad al momento de insertarse al trabajo.

Por otra parte, los principales hallazgos de diferentes investigaciones a nivel mundial evidencian que las personas con discapacidad participan en menor proporción en el mercado de trabajo (Canals, 2003; Malo, 2003; Maldonado, 2005; Díaz, 2014; Hernández y Millán, 2015). Por lo tanto, el acceso al trabajo puede ser uno de los principales mecanismos de exclusión social.

Si bien conceptual y empíricamente se evidencia la poca participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, existen algunas que han logrado traspasar las barreras de acceso y se encuentran trabajando. Sin embargo, la mayoría de investigaciones sobre la participación laboral de la población con discapacidad se han centrado principalmente en las personas con discapacidad que no logran insertarse en el mercado de trabajo, y se han enfocado en identificar las barreras de acceso al mercado y las estrategias para garantizar su inserción (López y Seco, 2005; Rodríguez y Rico, 2009; Dalmau, 2010; Rodríguez, 2010; Albarrán-Lozano y Alonso-González, 2010; Dávila, 2004; Jang, Wang y Lin, 2014).

Por lo tanto, cobra importancia indagar por las personas con discapacidad que se desempeñan como trabajadores en una realidad local.

Este artículo, derivado de una tesis de maestría en sociología contribuye a conocer sobre el trabajador con discapacidad y algunas características de la inserción laboral como la posición ocupacional, el medio para acceder al trabajo, las dificultades para conseguir trabajo y la estructura ocupacional la cual es comprendida como “la distribución de la fuerza de trabajo por todo el abanico de tipos de trabajo existentes en la sociedad” (Watson, 1995); esta puede ser jerárquica y horizontal. La estructura ocupacional jerárquica va desde el trabajo altamente calificado hasta el no calificado.

MÉTODO

Para el desarrollo de la investigación, se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. El registro parcial de datos sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral conllevó a no tener un universo claramente definido; por lo tanto, se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas, aplicado a 160 trabajadores con discapacidad de la ciudad de Cali.

Las variables que se tuvieron en cuenta para la selección de las cuotas fueron el sexo y el tipo de discapacidad (física, visual, auditiva, mental e intelectual). La distribución del tipo de discapacidad se calculó teniendo en cuenta la prevalencia de la población con discapacidad para Cali, según datos del censo del 2005 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2005).

Se construyó una encuesta a partir del registro de localización y caracterización para personas con discapacidad del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la encuesta llamada “Condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona” (Roa, 2002). Posteriormente se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores con discapacidad y una reunión con un grupo de expertos sobre discapacidad y trabajo, con el fin de realizar los ajustes pertinentes al instrumento.

Luego de los ajustes, se realizó un muestreo de bola de nieve exponencial no discriminativo, en el cual cada trabajador con discapacidad contactado proporcionó referidos y cada referido a su vez refirió a otros sujetos hasta conseguir la totalidad de los 160 participantes. Los criterios de inclusión para la selección de la muestra fueron: manifestar interés en participar en la investigación, ser trabajador con discapacidad, ser mayor de edad, trabajar en la ciudad de Cali.

Para la recolección de los datos se contó con 13 encuestadores que fueron capacitados conceptual y técnicamente en el manejo de la encuesta. Los encuestadores fueron personas conocedoras del tema discapacidad, se contó con estudiantes de terapia ocupacional y de interpretación de lengua de señas. La aplicación de la encuesta se realizó cara a cara. Su diligenciamiento duró aproximadamente 30 minutos. Se aplicó en marzo del 2014.

Los datos recogidos de las encuestas fueron analizados por medio del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences SPSS*, versión 22, tales como: características sociodemográficas; estructura ocupacional y características de inserción laboral, entre ellas la posición ocupacional, la experiencia laboral previa, los canales de acceso al trabajo, las dificultades de acceso al trabajo y su relación con la condición de discapacidad.

La investigación fue aprobada por el Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Universidad del Valle y cada participante diligenció un consentimiento informado para participar de la investigación.

RESULTADOS

Los Trabajadores con discapacidad

Los trabajadores con discapacidad de la muestra analizada, según el sexo, se distribuyen en una proporción de 51,3% hombres y 48,8% mujeres. De acuerdo a la edad, se concentran en la adultez entre los 26 y los 60 años (78,8%). Es una población mayoritariamente soltera (75%), con una pertenencia étnica, en mayor proporción, como afrodescendiente (17,5%). El 60% de los trabajadores con discapacidad tienen personas a su cargo. Se ubican mayoritariamente entre los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 (83,2%), es decir se ubican en estratos bajos que albergan a personas con menores recursos.

Los participantes de la investigación se distribuyen en todos los niveles educativos y se encuentran en mayor proporción en la educación básica y media (57%). Se encontraron algunas diferencias educativas de acuerdo al tipo de discapacidad. Algunos trabajadores con discapacidad física y visual han alcanzado niveles de educación superior, incluidos estudios de posgrado, mientras que los trabajadores con discapacidad cognitiva y auditiva se concentran, mayoritariamente, hasta la secundaria completa.



TABLA 1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

| Características | Total | |
|------------------------------------|-------|------|
| | n | % |
| Edad | | |
| 18-25 años | 29 | 18,1 |
| 26 - 45 años | 80 | 50 |
| 46 -60 años | 46 | 28,8 |
| 61 años en adelante | 5 | 3,1 |
| Total | 160 | 100 |
| Reconocimiento étnico | | |
| Negro afrodescendiente | 28 | 17,5 |
| Indígena | 9 | 5,6 |
| No pertenece a ninguna etnia | 123 | 76,9 |
| Total | 160 | 100 |
| Estado civil | | |
| No tienen pareja | 120 | 75 |
| Tienen pareja | 40 | 25 |
| Total | 160 | 100 |
| Dependencia Económica | | |
| No tiene personas a cargo | 64 | 40 |
| Tiene 1 persona a cargo | 38 | 23,8 |
| Tiene 2 personas a cargo | 32 | 20 |
| Tiene entre 3 y 6 personas a cargo | 26 | 16,3 |
| Total | 160 | 100 |
| Nivel educativo | | |
| Ninguno | 4 | 2,5 |
| Primaria incompleta | 6 | 3,8 |
| Primaria completa | 14 | 8,8 |
| Secundaria incompleta | 27 | 16,9 |
| Secundaria completa | 40 | 25 |
| Técnico/tecnólogo sin título | 5 | 3,1 |
| Técnico/tecnólogo con título | 25 | 15,6 |
| Universitario sin título | 9 | 5,6 |
| Universitario con título | 20 | 12,5 |
| Posgrado | 10 | 6,3 |
| Total | 160 | 100 |
| Estrato | | |
| Estrato 1, 2 y 3 | 133 | 83,2 |
| Estrato 4 | 12 | 7,5 |
| Estrato 5 y 6 | 15 | 9,4 |
| Total | 160 | 100 |

Fuente: autoría propia.

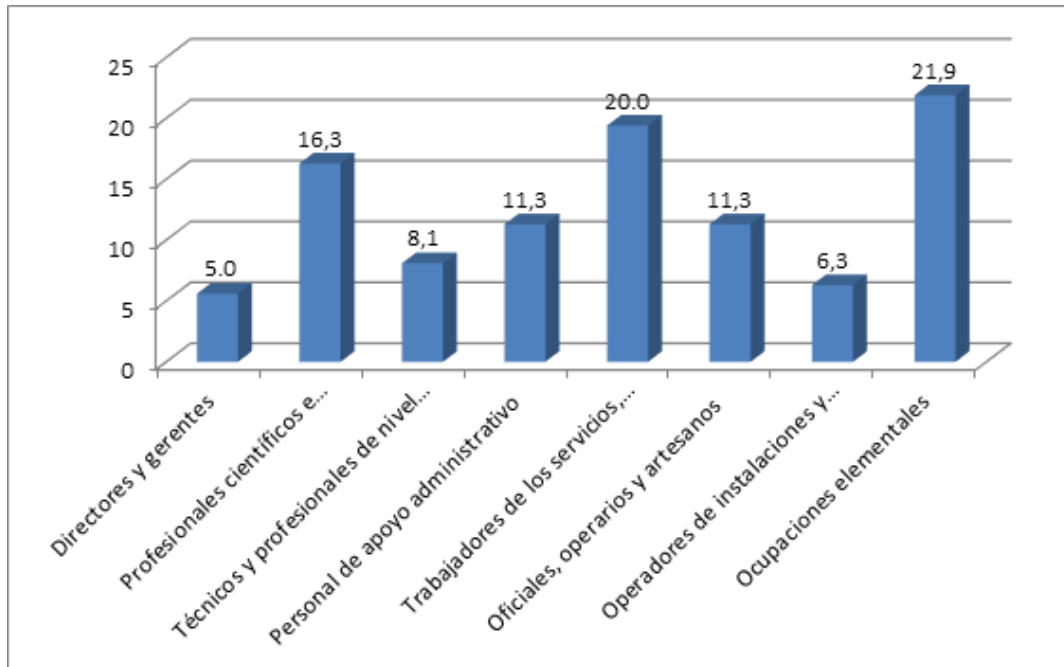
Las ocupaciones de los trabajadores

Para dar cuenta de las ocupaciones de los trabajadores, se utilizó la estructura ocupacional, la cual es la forma como se distribuye la fuerza de trabajo en una sociedad. La estructura ocupacional puede ser jerárquica y horizontal. La jerárquica refleja las ocupaciones desde la altamente calificada hasta la no calificada. En el caso de los trabajadores con discapacidad encuestados, la mayor proporción se desempeñan en ocupaciones elementales (21,9%), seguido de ocupaciones de servicios y vendedores (20,0%). Las ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales representan el 16,3%. Por su parte, las ocupaciones con menor presencia (5,0%) son las de directores y gerentes (Ver figura 1).

El sexo es una variable de segmentación del mercado de trabajo, razón por la cual se analizó la ocupación de los trabajadores por el sexo. Se encontró que los hombres participan mayoritariamente en ocupaciones elementales (29,3%) como vendedores ambulantes, vigilantes de carro, empaques y peones de construcción, mientras las mujeres tienen mayor participación en ocupaciones dedicadas a los servicios y las ventas (24,4%), tales como : auxiliares de caja, manicuristas, vendedoras de chance, de alimentos y productos de revistas. Otro dato que llama la atención es la mayor participación de las mujeres (17,9%), en comparación con los hombres (4,9%), en ocupaciones como oficiales, operarias y artesanas, que se dedican al arreglo de flores, la costura y en elaboración de artesanías (Ver figura 2).

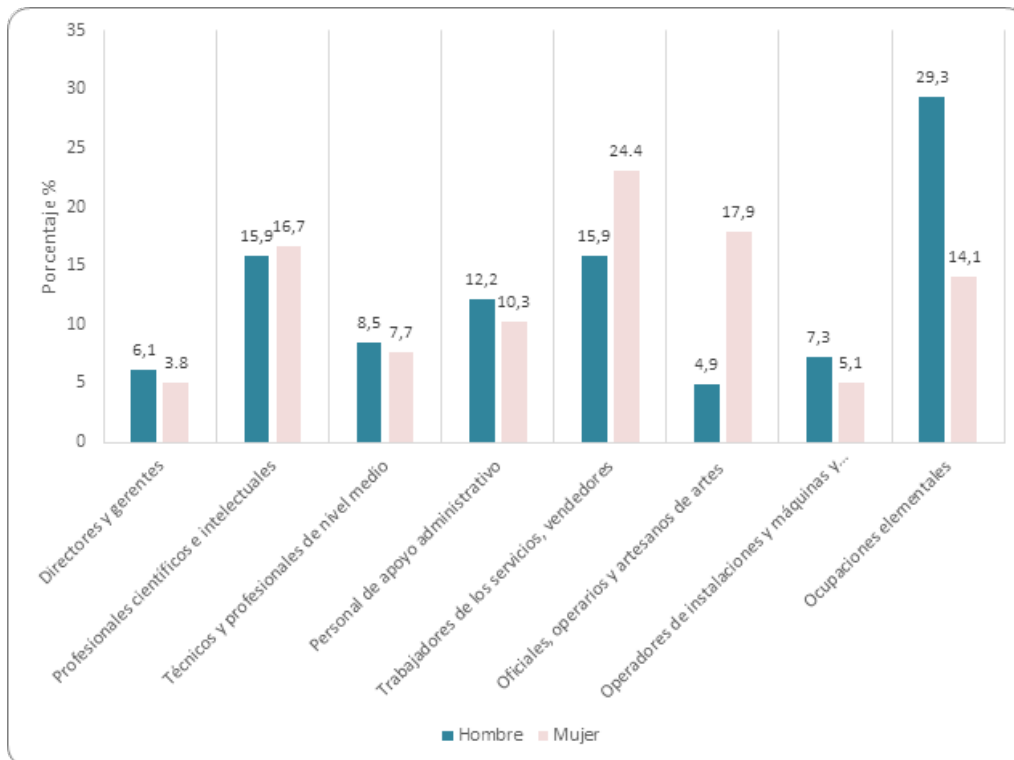
Ahora bien, teniendo en cuenta la diversidad de la discapacidad, es importante conocer el comportamiento de la estructura ocupacional según el tipo de discapacidad del trabajador. Los trabajadores con discapacidad física tienen mayor participación en ocupaciones profesionales, científicas e intelectuales (17,9%) y menor participación en ocupaciones operarias - artesanales (1,8%). Los trabajadores con discapacidad mental participan en mayor proporción en ocupaciones operarias - artesanales (25%) y en menor proporción en ocupaciones de dirección, profesionales de nivel medio y operadores de instalaciones con el 6,3%.

FIGURA 1 OCUPACIONES DE LOS TRABAJADORES



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 2 OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EL SEXO



Fuente: elaboración propia.



Los trabajadores con discapacidad visual participan mayoritariamente en ocupaciones de servicios (27,5%) y en menor proporción como operarios y artesanos (2,5%). Los trabajadores con discapacidad auditiva participan en mayor porcentaje en ocupaciones elementales

(33,3%); y no participan como directores o gerentes ni como personas de apoyo administrativo. Por su parte, los trabajadores con discapacidad intelectual se concentran mayoritariamente en ocupaciones elementales (33%) y siendo operarios – artesanales (33,3%).

TABLA 2 OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD

| OCUPACIÓN PRINCIPAL | D FÍSICA | | D VISUAL | | D INTELLECTUAL | | D AUDITIVA | | D MENTAL | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|----------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Directores y gerentes | 5 | 8,9 | 2 | 5,0 | | | | | 1 | 6,3 |
| Profesionales científicos e intelectuales | 10 | 17,9 | 10 | 25,0 | | | 3 | 12,5 | 3 | 18,8 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 6 | 10,7 | 4 | 10,0 | | | 2 | 8,3 | 1 | 6,3 |
| Personal de apoyo administrativo | 9 | 16,1 | 5 | 12,5 | 2 | 8,3 | | | 2 | 12,5 |
| Trabajadores de los servicios, vendedores | 8 | 14,3 | 11 | 27,5 | 6 | 25,0 | 6 | 25,0 | 1 | 6,3 |
| Oficiales, operarios y artesanos de artes | 1 | 1,8 | 1 | 2,5 | 8 | 33,3 | 4 | 16,7 | 4 | 25,0 |
| Operadores de instalaciones y ensambladores | 8 | 14,3 | | | | | 1 | 4,2 | 1 | 6,3 |
| Ocupaciones elementales | 9 | 16,1 | 7 | 17,5 | 8 | 33,3 | 8 | 33,3 | 3 | 18,8 |
| Total | 56 | 100 | 40 | 100 | 24 | 100 | 24 | 100 | 16 | 100 |

Fuente: autoría propia.

El nivel educativo incide en la inserción en el mercado de trabajo, por esa razón se hace necesario analizar la relación que existe entre los grupos ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y el nivel educativo. En la medida en que el nivel educativo es más bajo, la ocupación es menos calificada. Los trabajadores con discapacidad que accedieron al sistema educativo laboran en las ocupaciones menos calificadas de la estructura ocupacional, en ocupaciones elementales (75%) y como operadores de instalaciones y máquinas (25%).

Los trabajadores con primaria incompleta se desempeñan en ocupaciones elementales (83,3%) y como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas (16,7%). Los trabajadores con primaria completa se desempeñan en mayor proporción como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas (42,9%). Por su parte, los trabajadores con secundaria incompleta laboran con

mayor proporción en ocupaciones elementales (29,6%) y como trabajadores de servicios y vendedores (25,9%).

Mientras el nivel educativo va aumentando, los trabajadores con discapacidad participan en ocupaciones más calificadas. Los trabajadores con secundaria completa participan, principalmente, como trabajadores de servicios y vendedores (32,5%).

Los trabajadores con discapacidad con nivel educativo de técnicos o tecnólogos sin y con título se ubican, principalmente, como personal de apoyo administrativo (40% y 24% respectivamente). Por su parte, los universitarios con título se desempeñan, principalmente, como profesionales científicos e intelectuales (65%). Además, se desempeñan como técnicos profesionales (10%), personal de apoyo administrativo (10%) y trabajadores de los servicios (5%).

Existe un hallazgo que llama la atención; se encontró que en algunos grupos ocupacionales no hay coherencia con el nivel educativo, lo cual puede estar determinando una característica propia de la estructura ocupacional de los trabajadores con discapacidad.

Por ejemplo, en el grupo de directores y gerentes se encuentran trabajadores con niveles educativos bajos para este tipo de ocupación. El 12,5% tiene secundaria incompleta, el 25% secundaria completa y el 25% son técnicos con título.

En el grupo de profesionales, científicos e intelectuales se encuentran niveles educativos más altos, universitarios titulados (50%) y con estudios de posgrado (34,6%). Sin embargo, hay presencia de trabajadores dentro de este grupo ocupacional con niveles educativos de secundaria completa, y técnico con y sin título.

Por otro lado, la estructura ocupacional horizontal es la división de la fuerza de trabajo según los sectores de producción (Watson, 1995). En la población encuestada, el mayor porcentaje de las ocupaciones se encuentran en los sectores de producción de servicio y comercio con un 73,1% y 25%, respectivamente.

Otras características de la inserción laboral de trabajadores con discapacidad

La posición ocupacional refleja la relación de asalariado o independiente que tiene el trabajador. El 54,4% de los participantes de la investigación trabaja en empresas particulares, el 10,6% son trabajadores del gobierno, el 31,9% son trabajadores por cuenta propia y el 3,1% son empleadores.

La experiencia laboral previa posibilita conocer la construcción de trayectorias laborales y la acumulación de saberes que son claves para la inserción laboral. El 73,8% de los trabajadores con discapacidad encuestados manifestó tener experiencia laboral previa, 26,3% de los encuestados planteó no haber tenido un empleo anterior.

Una característica importante de la inserción laboral es el canal de inserción, que se traduce como el medio para acceder al trabajo. Los trabajadores con discapacidad encuestados, en su mayoría, han accedido al trabajo a través de un pariente o amigo (46,3%), algunas

personas se insertaron como trabajadores independientes (19,4%) y otros consiguieron el trabajo a través de la institución en la que estudiaban (14,4%). En menor proporción, se encuentran las opciones de enviar hojas de vida (5%).

En la investigación también fue necesario indagar las dificultades que tuvieron los trabajadores con discapacidad encuestados para conseguir trabajo. El 65,6% plantea que a las personas no les gusta contratar personas con discapacidad. Existen otras dificultades para conseguir trabajo que ubican la causa en los aspectos propios del mercado de trabajo, como la presencia de mucha competencia para conseguir empleo (13,8%) (Ver figura 3).

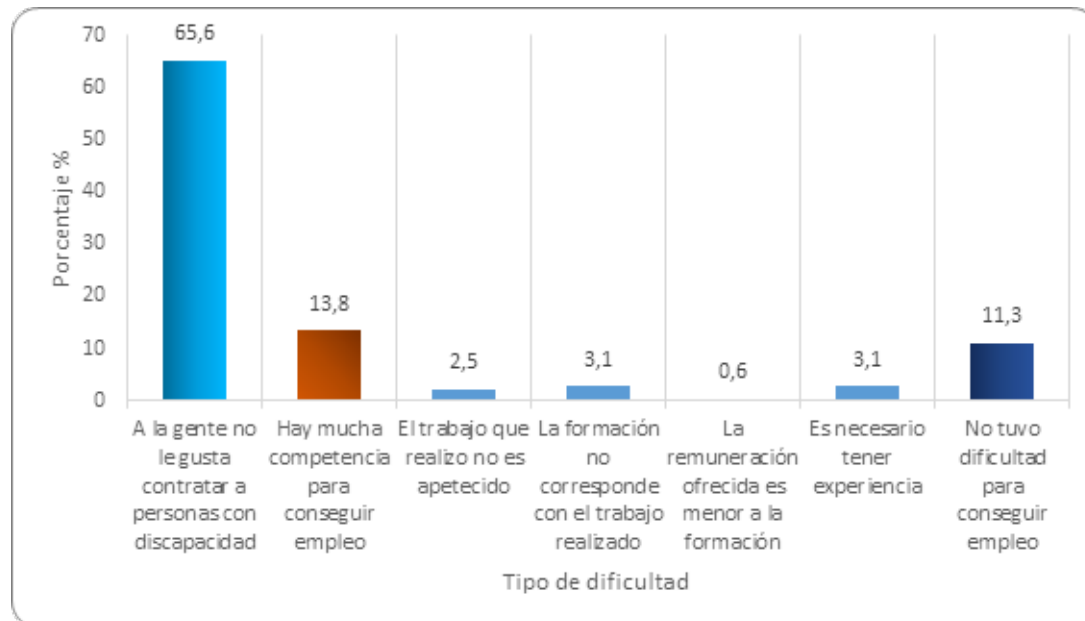
Finalmente, al indagar entre los trabajadores con discapacidad sobre qué tanto afectó su condición de discapacidad para conseguir trabajo, se encuentra que el 56,9% plantea que su condición de discapacidad afecta mucho la consecución de empleo, mientras un 24,4% plantea que esta condición afecta poco dicha consecución.

DISCUSIÓN

Estudiar la estructura ocupacional y algunas características de la inserción laboral de las personas con discapacidad pone de manifiesto que algunas personas de este grupo poblacional han logrado traspasar las barreras de la inserción laboral y buscan, por medio del trabajo, asumir una vida independiente (Díaz, 2010). Por su parte, el paradigma de la autonomía personal busca revertir la situación de dependencia de las personas con discapacidad ante los demás (Díaz, 2009). Un hallazgo de la investigación reveló que la mayoría de los trabajadores con discapacidad participantes de la investigación tienen personas a su cargo, por lo tanto, ser trabajadores les posibilita hacer una ruptura con una percepción hegemónica que los ha ubicado como personas dependientes (Peña -Ochoa, M. & Duran Palacio, N. M, 2016).

El comportamiento del nivel educativo de los trabajadores guarda relación con la tendencia general de la población con discapacidad para Cali, según el censo del año 2005. Los trabajadores con discapacidad participantes de la investigación se concentran mayoritariamente en la educación básica y los niveles educativos

FIGURA 3 DIFICULTADES PARA CONSEGUIR TRABAJO



Fuente: elaboración propia.

más altos son alcanzados por los trabajadores con discapacidad física y visual. Esto deja entrever las dificultades que tiene la población para garantizar su inclusión y permanencia educativa, además pone en evidencia la discriminación dentro del mismo colectivo de discapacidad (Muñoz, 2011).

Las ocupaciones principales de los trabajadores con discapacidad se encuentran distribuidas, en mayor proporción, en las ocupaciones menos calificadas (60%). Estos datos guardan relación con los hallazgos de la investigación de Díaz (2014), en la que se encontró que las ocupaciones de las personas con discapacidad tienden a segmentarse en los niveles de ocupación más elementales, que requieren baja cualificación.

La estructura ocupacional de la población con discapacidad reproduce la segmentación por sexo que predomina en el mercado laboral general (Jiménez & Restrepo, 2010). Las mujeres se desempeñan en ocupaciones femeninas como elaboración de artesanías, ventas por catálogo, manicuristas, arreglo de flores. Mientras los hombres se desempeñan en ocupaciones masculinas como peones de construcción, vigilantes de carros, etc.

El tipo de discapacidad influye en la ocupación. Los trabajadores con discapacidad física participan en mayor proporción en ocupaciones de dirección y gerencia y, en menor proporción, en ocupaciones elementales que, en la mayoría de las veces, se asocian con ocupaciones manuales. Por su lado, los trabajadores con discapacidad visual y física se ocupan, en mayor proporción, como profesionales, y las personas con discapacidad intelectual y auditiva son las que más participan en ocupaciones elementales. Este hallazgo guarda relación con otras investigaciones que han planteado que el tipo de discapacidad incide en la participación en el mercado de trabajo (Albarrán-Lozano & Alonso-González, 2010; Canals, 2003; Dávila, 2004; Maldonado, 2011; Díaz, 2014; Hernández y Millán, 2015).

El nivel educativo influye en la ocupación (Maldonado, 2011; Rodríguez & Rico, 2009; Albarrán-Lozano & Alonso-González, 2010; Hernández & Millán, 2015). En la medida en que el nivel educativo aumenta, el desempeño en ocupaciones más calificadas también; este es un comportamiento habitual en el mercado de trabajo. Sin embargo, en la investigación se encontraron algunas especificidades, por ejemplo, se identificaron

trabajadores con discapacidad en condición de subempleo; el 25% de los trabajadores con título universitario no se encuentran empleados en ocupaciones de acuerdo a su formación.

Además, se encontraron nichos laborales propios que les permiten a algunas de las personas con discapacidad desempeñarse con niveles educativos bajos como jefes de pequeñas poblaciones, específicamente, en empresas de personas con discapacidad, y ocuparse en el grupo ocupacional de profesionales, científicos e intelectuales aun cuando tienen niveles educativos bajos. Esto se da porque desarrollan acciones de docencia específica para la población con discapacidad, como la docencia del braille y de la lengua de señas colombianas. La presencia de estos nichos laborales deja en evidencia las opciones que han creado los trabajadores frente a las situaciones de exclusión social.

La distribución en los sectores de producción guarda relación con el funcionamiento del mercado de trabajo en Cali; según datos de la encuesta de calidad de vida del 2013, el 48% de la población trabajadora se dedica a actividades de servicios y el 29% a actividades de comercio. Sin embargo, cabe la pregunta ¿La distribución de la estructura ocupacional horizontal en las personas con discapacidad ocurre mayoritariamente en estos sectores por las lógicas propias del mercado de trabajo o porque se constituye en la mejor opción de acuerdo a sus condiciones de discapacidad? Díaz (2014) encontró que la contratación realizada a personas con discapacidad por sectores de actividad se encuentra muy focalizada en actividades económicas del sector servicios.

En relación con la experiencia laboral previa, los trabajadores con discapacidad, en su mayoría, han participado en el mercado de trabajo; casi la mitad de los trabajadores han tenido un cese laboral corto. Esta aparente continuidad en el mercado de trabajo puede estar indicando, por un lado, que los trabajadores con discapacidad se pueden estar moviendo en nichos laborales propios, que participan en programas que promueven la inclusión laboral o que son trabajos informales que enmascaran la estabilidad en términos de la trayectoria laboral.

Por otro lado, encontrar que el medio que más utilizan las personas con discapacidad para acceder al mercado de trabajo son las redes de amigos y/o parientes

permite evidenciar el capital social como un facilitador para atravesar las barreras de entrada al mercado laboral. Las redes sociales están compuestas por familiares, pares y amigos que luego terminan conformando nichos laborales en los que se inserta la población con discapacidad.

Ahora bien, el imaginario social que presenta a la persona con discapacidad desde la ideología de la normalidad caracterizada por la improductividad y la ineficiencia sigue prevaleciendo (Míguez-Passada, Gómez-Añón y Galbarini, 2015). Esto se evidencia en la medida en que los trabajadores encontraron como principal dificultad para conseguir empleo la percepción negativa frente a la discapacidad por parte del empleador (Vornholt et al, 2017; Sánchez y Díaz, 2016). Esto tiene convergencia con los hallazgos de Díaz (2014), quien plantea que la condición de discapacidad aumenta las barreras para el acceso a un empleo. Además, la mayoría de los trabajadores con discapacidad manifestaron que su condición afectaba en gran medida su acceso al empleo. Este hallazgo guarda relación con otros estudios en los que las personas con discapacidad manifiestan discriminación laboral (Salazar, 2007; Castro, 2001; López y Seco, 2005; Dalmau, 2010; Rodríguez, 2010; Dávila, 2004; Puin y Villate, 2002).

CONCLUSIONES

El rol de trabajador ubica a la persona con discapacidad como un sujeto independiente, proveedor económico, capaz de tener personas a su cargo. Esto reafirma que el acceso al trabajo es una forma de reivindicar el modelo social de la discapacidad, dado que el trabajo no solo garantiza la subsistencia sino la construcción de relaciones sociales y la inclusión en la estructura social (Castel, 1997; Bates, Goodley y Runswick-Cole, 2017).

La estructura ocupacional del grupo de trabajadores investigados se caracteriza por ser heterogénea y está segmentada por el sexo, el nivel educativo y el tipo de discapacidad. En este sentido, dicha estructura reproduce la segmentación por sexo que predomina en el mercado laboral general y revela una continuidad de esta dinámica en la población con discapacidad.

En los trabajadores predominan las ocupaciones poco calificadas; no obstante, hay un grupo de profesionales significativo. En la medida en que el nivel educativo



umenta, la participación en ocupaciones calificadas también. Esto quiere decir que el acceso a la educación es una garantía para ocupar mejores puestos de trabajo y que la política pública dirigida a garantizar la inclusión educativa contribuye a la inserción laboral.

Por otra parte, la exclusión y la discriminación laboral pueden haber conllevado a la construcción de nichos laborales propios de los trabajadores con discapacidad. Estos nichos son específicos y particulares porque el nivel educativo y la calificación de la ocupación no guardan relación. El acceso al trabajo se hace a través del capital social de los trabajadores con discapacidad. Este hallazgo guarda relación con la tendencia de crear nichos laborales propios, en la medida en que son estrategias para evitar la exclusión laboral.

Para finalizar, la investigación permitió evidenciar que los trabajadores con discapacidad manifiestan en gran medida que la percepción negativa que tienen los empleadores frente a la persona con discapacidad se configura como una barrera para la inserción laboral.

Financiación: No hubo fuente de financiación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán-Lozano, I., Alonso-González, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de Población*, 16(64), 218-256.
- Bates, K., Goodley, D. y Runswick-Cole, K. (2017). Precarious lives and resistant possibilities: the labour of people with learning disabilities in times of austerity. *Disability & Society*, 32(2), 160-175.
- Canals, G. (2003). La inserción de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria. *Doc.Soc.*, (130): 229 – 248.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7 – 19.
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley estatutaria 1618 del 2013*. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
- Dalmáu, M. (2010). Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad. Informe de investigación. Manuscrito no publicado. Barcelona: Universidad Ramón Llull.
- Dávila, D. (2004). El efecto de la discapacidad sobre la participación en el mercado de trabajo. Informe de investigación. Manuscrito no publicado. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- (2005). *Censo general 2005*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/censo/files/libroCenso2005nacional.pdf>
- Díaz, E. (2009). Reflexiones epistemológicas para una sociología de la discapacidad. *Revista Intersticios*, 3(2), 85-99.
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Revista Política y Sociedad*, 47 (1), 115-135.
- Díaz, E. (2014). Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante la crisis económica en España. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 27-44.
- Hernández, J. y Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de discapacidad*, 3(1), 29-56.
- Jang, Y., Wang, Y.T. y Lin M.H. (2014) Factors affecting employment outcomes for people with disabilities who received disability employment services in Taiwan. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 11-21.
- Jiménez, D.M. y Restrepo, L.M. (2010) ¿Cómo eligen hombres y mujeres?: un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socioeconómicos. *Revista Economía, Gestión y Desarrollo*, (10), 37-59.
- López, C.M. y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar*, 15(26): 59-72.
- Maldonado, E. (2011). Eje “empleo sin barreras”: discursos y prácticas en la cotidianidad laboral en Discapacidades en Ecuador: Perspectivas críticas, miradas etnográficas. *FLACSO Ecuador*, 81 – 105.
- Maldonado, S. (2005). ¿Exclusión o Discriminación? El caso de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (47), 2-28.
- Malo, M. Á. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 46, 99-126.
- Míguez-Passada, M.N., Gómez-Añón, A.P. y Galbarini C.P. (2015). Discapacidad y trabajo. El otro entre discursos y hechos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 63(3sup), 135-141.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Sala Situacional de Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/ESTADISTICAS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Encuesta de Empleo y Calidad de Vida para el Municipio de Santiago de Cali*. Recuperado de <https://planeacion.cali.gov.co/amda/index.php/catalog/1/overview>
- Muñoz, A.P. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(4), 670-699.

- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (enero-junio, 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Puín, D. y Villate, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 50(4), 196 - 199.
- Roa, M.G. (2002). Mercado de trabajo y condiciones laborales de inmigrantes: colombianos en tres comarcas de Barcelona [tesis doctoral]. España: Universidad de Barcelona.
- Rodríguez, C. y Rico, L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: Universidad de Los Andes.
- Rodríguez, F. *Estudio diagnóstico sobre las barreras para la inclusión laboral*. 2010. Recuperado de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Internacional de Tecnología, Sostenibilidad y Humanismo*, (2), 69-83.
- Sánchez, M. y Díaz, M. (2016). *Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. España: Dykinson.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2017). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-16.
- Watson, T. (1995). La estructuración del trabajo: ocupaciones y la división social del trabajo. En *Trabajo y Sociedad. Manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa* (pp. 140-172). Barcelona: Hacer editorial.

