



Revista CEA
ISSN: 2390-0725
ISSN: 2422-3182
revistacea@itm.edu.co
Instituto Tecnológico Metropolitano
Colombia

Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva

Arenas, Andrea del Pilar; Aldana Porras, Juan Manuel; Garzón Carrillo, Edwin Dorance; Lara Másmela, Tito

Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva

Revista CEA, vol. 8, núm. 18, e2128, 2022

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638172707002>

DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva

Reasonable Adjustments in the Workplace: A Preliminary
Study of Inclusive Prevention

Andrea del Pilar Arenas andrea.arenas@unad.edu.co
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0001-7920-0424>

Juan Manuel Aldana Porras juan.aldana@unad.edu.co
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0002-6969-1044>

Edwin Dorance Garzón Carrillo edwin.garzon@unad.edu.co
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0003-2561-2938>

Tito Lara Másmela tito.lara@unad.edu.co
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0002-0956-0296>

Revista CEA, vol. 8, núm. 18, e2128,
2022

Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia

Recepción: 13 Agosto 2021
Aprobación: 19 Septiembre 2022

DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638172707002>

Resumen: El objetivo de esta investigación fue describir los ajustes razonables que se implementan para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el contexto empresarial ibaguereño y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. Este se desarrolló desde un enfoque mixto bajo un diseño explicativo secuencial de selección de participantes en el cual se vincularon veintitrés empleados y cinco empleadores de empresas locales. Los instrumentos aplicados hacen referencia, en primer lugar, a la encuesta de caracterización, la cual se implementó en la fase cuantitativa que tuvo como propósito la selección de participantes, y en segundo lugar, a la entrevista abierta semiestructurada como instrumento y técnica utilizada en la fase cualitativa y sobre la cual se sustentan los resultados del proceso realizado que aquí se describe, desde el abordaje de dos categorías generales de estudio: los ajustes razonables y la prevención inclusiva. Los principales hallazgos mostraron que, con relación a los ajustes razonables, en la mayoría de los casos obedecen a adaptaciones que ha realizado el trabajador para desenvolverse de manera adecuada en su puesto y solo en las empresas grandes se encuentran modificaciones y/o adaptaciones realizadas por los empleadores, en coherencia con la legislación nacional definida para tal fin. Con relación a la prevención inclusiva, existe una percepción distal entre empleador y empleado, en donde el primero centra su interés en los aspectos físicos de los riesgos, y el segundo en los aspectos sociales del entorno laboral, siendo las barreras actitudinales y comunicacionales los principales factores de riesgo en el contexto del trabajo.

Palabras clave: discapacidad, ajuste razonable, prevención inclusiva, inclusión laboral, prevención de riesgos laborales, **Clasificación JEL:** J8, J81, K83.

Abstract: This study aims to describe the reasonable adjustments implemented by companies in Ibagué, Colombia, to favor the work inclusion of persons with disabilities and their influence on occupational hazard prevention. A mixed-methods sequential explanatory design was adopted. The participants were 23 employees and five employers in said city. Two instruments were applied: (1) a survey implemented in the quantitative

stage of the study to characterize and select participants and (2) semi-structured interviews conducted during the qualitative stage. The results of the latter, which are the basis of this study, were analyzed using two general categories: reasonable adjustments and inclusive prevention. The findings show that most reasonable adjustments are adaptations that workers have made to perform better at their job, and only at big companies the modifications and/or adaptations are made by employers following the national regulations established for that purpose. In addition, employers and employees have very different perceptions of inclusive prevention. The former focus on physical aspects of risks, while the latter are more concerned with social aspects of the work environment. Finally, attitudinal and communication barriers are the main risk factors in the workplace.

Keywords: disability, reasonable adjustment, inclusive prevention, work inclusion, occupational hazard prevention, JEL classification: J8, J81, 83.

Highlights

- La equiparación de oportunidades debe ser el primer eslabón en el proceso de inclusión laboral.
- La prevención inclusiva se debe enmarcar en acciones sociotécnicas encaminadas a la prevención igualitaria.
- El riesgo psicosocial se evidencia como uno de los principales factores de exclusión a nivel laboral.

Highlights

- Providing equal opportunities should be the first step in the process of work inclusion.
- Inclusive prevention should be framed by sociotechnical actions oriented toward egalitarian prevention.
- Psychosocial risk is one of the main factors of work exclusion.

1. INTRODUCCIÓN

Comprender la discapacidad desde una perspectiva crítica posibilita una forma de concienciación en torno a su devenir histórico-existencial centrada en las aristas de la patologización, el capacitismo y la discriminación. Y es que, si bien en el orden del decir se reafirman los postulados del actual modelo social de abordaje de la discapacidad a partir del cual el foco de atención debe estar puesto en la estructura social discapacitante, en el orden del hacer aún se asiste a una sociedad que acepta como única la ideología a través de la cual se entiende el cuerpo humano en función de su relación productiva con el entorno, que se centra en los preceptos de aquello esperable, normal, correcto y funcional, lo que reafirma las prácticas clasificatorias de los sujetos según sus (dis)capacidades. Una concepción que sigue vigente y que se deriva del modelo médico rehabilitador, el cual refiere que es posible que las personas con discapacidad dejen de ser marginadas siempre y cuando se sometan a procesos de rehabilitación para aportar a la sociedad, siendo aquí justamente donde nace el concepto de «normalización», y con él,

rótulos como el de sujeto normotípico, saludable y neurotípico, desde los cuales se considera la discapacidad como una anormalidad que solo conseguirá la normalidad al someterse a una intervención y supervisión médica (Peña Hernández et al., 2020).

Así se da cuenta de cómo la perspectiva capacitista se convierte en el proscenio de interpretación y abordaje de la discapacidad bajo el imperativo de la productividad que exige el mercado (Franco-López et al., 2021), juzgando implícitamente quiénes son deseables, capaces, aptos y calificados y quiénes son no deseables, incapaces, no aptos y descalificados socialmente (Revuelta y Hernández, 2021; Qvist y Qvist, 2022), como una forma estigmatizante que genera etiquetamientos negativos en la persona a partir de la ideología de un cuerpo normativo que explicita la forma correcta de desempeño de dicho cuerpo en el espacio social, situación que se reproduce en el contexto del trabajo bajo la idea de que solo aquellos cuerpos sanos, hábiles, completos y simétricos son susceptibles de ocupar una posición laboral.

Por lo tanto, promover oportunidades equitativas en el lugar de trabajo (Emslie, 2021), independiente de la condición de los empleados, es reivindicar su derecho a la diferencia como un precepto antagónico a la consideración social de que todas las personas son iguales. Y es que las personas en situación de discapacidad pueden alcanzar un nivel de desempeño óptimo, equiparable e incluso superior al de los trabajadores catalogados como normales cuando al fomentar la diversidad y la inclusión se realizan los ajustes y adaptaciones necesarias en el contexto laboral como un proceso de articulación y acoplamiento entre el puesto a desempeñar y las facultades del empleado, constituyéndose en una evidencia explícita de cómo limitaciones y capacidades no siempre dan cuenta de un binomio directamente proporcional.

En tal sentido, el análisis del que da cuenta el presente artículo aborda el contexto laboral desde la perspectiva de la inclusión, imputando a la empresa la responsabilidad de implementar los ajustes requeridos para que el colaborador desempeñe su trabajo en óptimas condiciones (Pérez-Conesa et al., 2020), tal y como lo refiere el Ministerio del Trabajo (2015) al mencionar que a aquella le corresponde el deber sociolaboral de proveer las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad (PCD) cuenten con un escenario laboral adecuado para el desempeño de su trabajo, puesto que este tipo de adecuaciones inciden directamente en la calidad de vida laboral, la cual parte de elementos como el bienestar, la satisfacción y la salud en todo lo relativo al entorno de trabajo, tratando de encontrar una armonía entre los aspectos individuales (propios del trabajador) y las necesidades de las organizaciones, dando cuenta de un concepto dinámico y pluridimensional que integra dimensiones objetivas y subjetivas (Mendoza-Mestanza, 2018), puntualizando así, en aquellos aspectos que constituyen el entorno del trabajador, entendiendo la organización como un sistema donde el centro de interés se sitúa «en sus condiciones físicas, objetivas e intrínsecas al puesto de trabajo y en cómo estas afectan al rendimiento» (Flores et al., 2010, p. 96).

En consecuencia, Donawa Torres (2018) establece la necesidad de potenciar la calidad de vida laboral en los trabajadores, priorizando, desde lo subjetivo, una articulación entre trabajador y trabajo, partiendo de sus necesidades, aptitudes y actitudes; y, con respecto a lo objetivo, haciendo una revisión de los indicadores, donde los elementos del entorno deban abordarse desde aspectos ergonómicos, condiciones laborales y elementos de trabajo, lo que posibilita delimitar el nivel de satisfacción laboral de una persona en situación de discapacidad, relacionándolo directamente con los factores propios de las demandas y recursos de su entorno laboral (Shaw et al., 2013). Al respecto, el estudio realizado por Konrad et al. (2013) enfatiza en los efectos negativos de una calidad de vida laboral baja, la cual deriva en estresores laborales relativos a las vivencias propias de un ambiente de tensiones psicofisiológicas, destacando que las probabilidades aumentan en una persona en situación de discapacidad.

Así, pues, condiciones laborales desfavorables inciden con más fuerza en la población en situación de discapacidad, tal como lo evidencian Flores- et al. (2010), en el análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad, el cual evaluó los riesgos psicosociales laborales de 428 trabajadores en situación de discapacidad intelectual, demostrando el impacto negativo de entornos laborales estresantes o poco amigables. Los resultados mostraron que:

... un 22,4 % de los trabajadores presentan elevado agotamiento, un 25,2 % muestra un elevado cinismo o despersonalización frente a su empleo, y un 30,4 %, una baja eficacia profesional; [finalmente,] un 6,8 % cumple con los criterios definitorios del síndrome de [agotamiento excesivo o] burnout (p. 101).

De allí que los ajustes razonables se evidencian como una acción afirmativa y una estrategia para la prevención de riesgos laborales orientados a mejorar la calidad de vida laboral de una persona en situación de discapacidad como eje fundamental dentro del proceso de inclusión sociolaboral, validando las cualidades que este tipo de población puede desarrollar al concebirse el empleo como medio fundamental para satisfacer necesidades físicas, psicológicas y sociales (Pereda et al., 2003).

Ahora bien, es preciso mencionar que en Colombia se han realizado esfuerzos en el orden legislativo en aras de incentivar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, estableciendo un marco normativo que busca promover el trabajo digno, ratificando así el derecho a laborar en equidad, tal como se sustenta en la convención sobre los derechos de este tipo de población (ONU, 2006). En tal sentido, el artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 determina las responsabilidades del Estado colombiano como garante para evitar la discriminación laboral por cualquier motivo, incluidos los relacionados con la discapacidad. Asimismo, la Ley 1346 de 2009 contempla los ajustes razonables requeridos tanto en el ambiente físico como social, como medios que propicien una libre accesibilidad y participación buscando establecer unas condiciones de justicia para todos los ciudadanos.

En esta misma línea, la legislación colombiana establece incentivos dirigidos al sector productivo y orientados a la integración de personas

en situación de discapacidad, ofreciendo estímulos legales y tributarios a las empresas que contribuyan a tal fin; de ahí que la Ley 361 de 1997 estipule beneficios como la prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones por parte del Estado, beneficios arancelarios en la importación de maquinaria o equipos, deducción en el impuesto de renta del 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, además de la disminución del 50 % en la cuota de aprendices que esta# obligado a contratar el empleador.

Sin embargo, pese a los ingentes esfuerzos del Estado colombiano por promulgar normativas que contribuyan a los procesos de inclusión laboral de las PCD, es evidente que su implementación y operacionalización en el contexto del trabajo es aún precaria; una muestra de ello es que, luego de realizar una revisión de la literatura asociada con el tema de estudio que fungiera como estado del arte, se evidencia que la mayoría de los estudios relacionados con la inclusión laboral, los ajustes razonables y las personas en situación de discapacidad, centran su actuar en los aspectos legislativos, es decir, se sustentan en un análisis profundo de las leyes existentes y cómo estas pueden llegar a repercutir en la inclusión laboral y la calidad de vida de los empleados en situación de discapacidad, pero su eje de indagación no se visualiza en la percepción de los empleados, su nivel de ocupación real, las condiciones laborales y el cuidado de su salud, entre otros aspectos relevantes. Al respecto, a nivel internacional se encuentra el estudio realizado por Carrasquero Cepeda (2018), el cual aborda la normatividad europea en relación con los ajustes razonables y su ejecución por parte de las empresas, concluyendo que la falta de uniformidad en las normas que regulan la inclusión de este tipo de población conlleva a una divergencia generada por una pluralidad de legislaciones dispares, carentes de un procedimiento claro de cara a la implementación y cumplimiento de estas.

Adicionalmente, autores como Gutiérrez Colominas (2018) enfatizan en la amplitud de las categorías implícitas en la legislación Española relacionada con los ajustes razonables, destacando que la evaluación previa de las condiciones laborales de cada trabajador son necesarias para identificar el ajuste requerido, para la cual es elemental regular un procedimiento que delimite una serie de acciones concretas que permitan identificar las adecuaciones más convenientes evitando ambivalencias por parte tanto del empleador como del empleado.

Asimismo, a nivel nacional la literatura disponible en relación con esta temática es mucho más limitada; no obstante, es necesario resaltar el análisis realizado por Gómez et al (2020), en correspondencia a la normatividad colombiana y la integración de la población en situación de discapacidad al mercado laboral, destacando las falencias de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 enfatizando la necesidad de establecer políticas que generen mucho más que un compromiso social y se centren en obligaciones explícitas para las empresas y las condiciones laborales de sus empleados. Igualmente, refieren que aún existen barreras que llegan a ser más acuciosas para ciertos subgrupos de personas en situación de discapacidad (sensorial y cognitiva), reduciendo así los campos laborales y

orientando las plazas disponibles a unos perfiles ocupacionales enfocados en labores más operativas.

Por lo anterior, el proceso de investigación desarrollado, y del cual se deriva el presente artículo, lejos de pretender generalizaciones y posibles teorías en torno a las categorías de estudio relacionadas con los ajustes razonables y la prevención inclusiva, se considera relevante en tanto aborda el tema desde aspectos prácticos y contextuales; es decir, desde su implementación en escenarios reales de trabajo (más allá de la verificación del cumplimiento normativo por parte de los empleadores) en donde la voz de las personas en situación de discapacidad con un estatus ocupacional formal se hiciera viva, buscando dar respuesta al interrogante sobre cuáles son los ajustes razonables que se implementan en el contexto empresarial ibaguereño para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y cómo inciden en la prevención de riesgos ocupacional, abordando la problemática desde la necesidad de dar cuenta de la forma en que la población en situación de discapacidad accede al empleo y si su inserción se evidencia como un proceso de inclusión efectivo a partir de la implementación de los ajustes o adaptaciones razonables en función de las necesidades de cada empleado, de forma tal que se labore de manera segura, se mitiguen los riesgos, se contribuya al desarrollo de la autonomía y se propicie el crecimiento personal y profesional desde los preceptos de la seguridad, la independencia, la calidad de vida, el bienestar y la salud integral como aspectos centrales del estudio, las cuales se abordan en las siguientes secciones: marco teórico o referencial, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

Prevención de riesgos laborales: consideraciones iniciales

En años recientes la prevención de riesgos laborales (PRL) se ha constituido en una dimensión fundamental del sistema de gestión empresarial, a partir del cual se busca contribuir desde el ámbito laboral con el bienestar y la calidad de vida del capital humano que integra y materializa la razón de ser de las empresas. Así, tras experimentar un avance importante en materia de adecuación de los espacios de trabajo, se ha pretendido, desde una visión positiva de la salud, propiciar escenarios seguros en donde un colaborador desarrolle plenamente sus habilidades, se sienta protegido y crezca personal y profesionalmente, articulando de esta forma las metas personales con las de la organización, como un punto importante en la gerencia del recurso humano y el desarrollo organizacional; una pretensión que, para el caso de las personas con discapacidad, ha estado marcada por el incumplimiento legal y una implementación deficiente de las normas, pues tal y como lo refieren Moreno Fiallos et al. (2019), al momento de realizar procesos de inserción laboral de PCD, no se cuenta con una valoración técnica, un examen de preempleo ni un test que valore su grado de discapacidad, su condición

de salud, su perfil académico y la adecuación de un puesto según las necesidades particulares.

Pese a que la prevención de riesgos posibilita atenuar las eventualidades y reducir los accidentes en el trabajo, disminuyendo la siniestralidad a partir de un conjunto coordinado de acciones y medidas adoptadas en todas las fases y escenarios de la empresa, para ello la acción preventiva debe evitar los riesgos identificados en su origen y evaluar aquellos que no se pueden impedir, procurar la evolución en términos de las técnicas y tecnologías para el desarrollo de una labor específica, además de sustituir los factores peligrosos y realizar procesos de planificación preventiva, instaurar medidas de protección individual y colectiva, así como formar permanentemente al recurso humano.

De acuerdo con lo descrito, para hablar de prevención se debe partir de la premisa que un alto porcentaje de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales son evitables y que, además, son el resultado de la ausencia de prácticas preventivas, por lo que en coherencia con lo referido por Garay-Cabrera y Velásquez-Rondón (2020), es necesario enriquecer las medidas de prevención, la eficacia y efectividad en su implementación a través del desarrollo de acciones que suponen un desafío constante para la construcción de la salud laboral mediante la coordinación de acciones con la participación activa de los colaboradores asegurando la calidad en la gestión de riesgos; en tal sentido, los empleadores deben generar acciones tendientes a su instauración en coherencia con el marco normativo vigente, en las que prime la participación de los trabajadores como una forma de proteger la salud y velar por la seguridad en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007).

Ahora bien, pese a los esfuerzos y avances normativos en materia de prevención para reducir significativamente las cifras de siniestralidad laboral, todavía existe una brecha entre la inserción laboral, las condiciones seguras y la prevención efectiva de riesgos en el sector empresarial, puesto que tal y como lo mencionan Gómez-Rúa et al. (2020), para el caso de las PCD son claras las desigualdades que se intentan solucionar por medio de las normas al ser generalizadas sin tener en cuenta su aplicación en materia laboral, siendo imposible evitar la discriminación de esta población, por lo que cerrar dicha brecha se convierte en una reto, de forma tal que gestionar la prevención ha de ser una afirmación positiva cuyos pilares básicos hagan referencia a la necesidad de integrar las actuaciones de prevención de riesgos laborales, diseñar e implantar un plan de prevención, evaluar los riesgos laborales y sensibilizar e informar a los trabajadores sobre las condiciones físicas y sociales del trabajo, su seguridad y salud laboral en el ámbito de la empresa (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

En coherencia con lo expuesto, gestionar la prevención supone indefectiblemente hablar de seguridad y salud laboral como una acción interdisciplinaria orientada a la protección y promoción de la salud integral de los empleados, enfocada en el control de accidentes y enfermedades tendiente a la reducción de factores que

representan un peligro para el adecuado desarrollo de las actividades por parte del trabajador, procurando, asimismo, la gestión de ambientes organizacionales sanos que redunden en el bienestar mental, físico y social de la persona (Organización Mundial de la Salud [OMS], 1995).

Prevención inclusiva: la importancia de los ajustes razonables

En Colombia, la prevención de riesgos laborales se hace efectiva a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual implica para los empresarios una adecuación, no solamente en términos de la salud y seguridad, sino también de un proceso de introspección de su estructura laboral, encaminado a la revisión de políticas, reglamentos y acciones coherentes con la planeación del sistema en mención. Dicha planeación, debe tener en cuenta (o por lo menos es lo que se espera) a un sector poblacional que a lo largo de la historia ha sido vulnerado en el contexto laboral: las personas en situación de discapacidad, puesto que si bien se vienen realizando procesos de inclusión laboral, algunos estudios internacionales advierten que pese a que existen instrumentos jurídicos y normativos que promueven dicha inclusión, las PCD representan las tasas más bajas de empleo dentro del colectivo, percibiendo, además, menos salario, con condiciones de trabajo y salud precarias (Navarro-España et al., 2015), y no siempre son tenidos en cuenta en la evaluación, planificación e implementación de la prevención de riesgos laborales.

Y es que el trabajo es un derecho fundamental promulgado en instrumentos internacionales que apelan a la perspectiva de la dignidad humana; siendo así como en la actualidad se habla de trabajo decente, el cual se ve menoscabado para la población en situación de discapacidad al experimentar mayores tasas de desempleo e inactividad económica, puesto que de acuerdo con lo referido por Velandia Campos et al. (2021) con relación al estudio realizado sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, en Colombia, desde un enfoque local, «a nivel de ocupación todas las ciudades presentan una situación grave con tasas que oscilan entre el 8.8 % y el 13.7 %» (p. 297), haciendo mención al porcentaje de PCD que cuentan con un empleo, situación que dificulta el disfrute a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, pese a que desde la Organización Internacional del Trabajo se reitera la necesidad de brindar oportunidades de empleo en condiciones dignas, justas y equitativas a través de las cuales se vele por la seguridad del empleado, la protección de sus familias y su inclusión social como una forma de promover y potenciar el desarrollo personal y su calidad de vida sin discriminación (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2020).

En tal sentido, para garantizar por la vía de la equidad y la igualdad de condiciones laborales la inclusión de las personas en situación de discapacidad, no sería necesaria la intervención, vigilancia y control constante de los organismos internacionales, los gobiernos y los colectivos que buscan la reivindicación de sus derechos, puesto que su condición particular no debería ser motivo de discriminación y exclusión; sin

embargo, la necesidad de promover el trabajo digno es evidente, ya que en el contexto actual existe una oferta laboral limitada para este sector poblacional y/o el número de vinculaciones formales no alcanza un porcentaje significativo, además de que su contratación generalmente es precaria y, en cierta medida, desigual en relación con aquellos colaboradores catalogados como normales, tal y como lo manifiesta Rodríguez Sarmiento (2019) al mencionar que de acuerdo con las cifras del Ministerio de Salud, alrededor del 71 % de las PCD no tienen un contrato laboral, y que de aquellos que trabajan, solo el 10 % tiene un contrato a término indefinido y un 6 % cuenta con vinculación laboral a término fijo.

A razón de lo anterior, un trabajo digno, en igualdad de condiciones y decente para las personas en situación de discapacidad, exige de los empresarios el desarrollo de estrategias y acciones efectivas para la salud y seguridad en el trabajo, en atención al modelo vigente de abordaje de la discapacidad, el cual, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, debe ser orientado desde una perspectiva biopsicosocial, el cual, más allá de los reduccionismos clásicos de las perspectivas hegemónicas y ortodoxas del modelo médico, observa y atiende al sujeto en relación con el contexto y de acuerdo con sus (dis)capacidades, un modelo centrado en la reivindicación de los derechos humanos, en donde el derecho a la diferencia no menoscabe el derecho a la igualdad (OMS, 1995). Modelo que, además, está respaldado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, cuyo propósito es asegurar, proteger y promover los derechos del sujeto como ciudadano, tanto en lo social, como en lo laboral (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006), destacando en su artículo 27 la necesidad de prohibir la discriminación en el ámbito del trabajo por motivos de discapacidad, asegurando que se realicen ajustes razonables requeridos (ONU, 2006).

Precisamente, para que un empleo cumpla con las condiciones requeridas y responda a la función social que se le adjudica, debe dar cuenta del imperativo legal en términos de las condiciones de seguridad y salud laborales, puesto que pese a que se reproducen modelos a través de los cuales se identifica la importancia de lo preventivo en salud laboral desde la legislación, la realidad, en coherencia con lo expuesto por Guzmán y Soler (2020), dista de ello, favoreciendo mayoritariamente los enfoques correctivos, los cuales aún se mantienen, por lo que se requiere implementar las adaptaciones necesarias para superar la desigualdad y compensar y/o vencer las limitaciones funcionales y las condiciones contextuales adversas desde una postura preventiva (De Guimarães et al., 2015). Este tipo de adecuaciones son conocidas como ajustes razonables, los cuales agrupan cualquier modificación efectuada, tanto en lo físico, como en lo social, y que procuran un contexto laboral cuyas características posibiliten a cualquier sujeto a desarrollarse sin ningún tipo de barreras, facilitando la integración de las personas en situación de discapacidad en diferentes contextos de la vida cotidiana (Aristizábal Gómez et al., 2021).

En este sentido, es importante considerar y alinear los vínculos y las características del empleado con el cargo a desempeñar, como factores

clave para la adaptación al puesto de trabajo (Paredes Gascón et al., 2012). Por lo tanto, hablar de prevención de riesgos laborales en clave de discapacidad o prevención inclusiva como una forma de referirse a las medidas preventivas que incluyen a los empleados en situación de discapacidad, exige, por un lado, la implementación de ajustes razonables, y por otro, la formación del personal, no solo asegurando su cualificación para el adecuado desempeño de las funciones inherentes al cargo, sino también para que logre reconocer en el ejercicio de su rol y en el entorno laboral las condiciones de seguridad y salud que por derecho tiene, siendo necesario por parte de los empleadores centrar sus esfuerzos en el desarrollo de ajustes que le permitan al empleado responder de forma adaptativa a las exigencias de las funciones adjudicadas, procurando la asesoría por parte de las administradoras de riesgos laborales (ARL) para que se incentiven estas apuestas desde la participación de equipos multidisciplinarios durante los procesos de inclusión laboral de PCD (Castañeda Zapata et al., 2021). Así, pues, la prevención inclusiva gesta su accionar desde las condiciones del entorno, los recursos utilizados y las actividades desarrolladas por parte de una empresa para prevenir y gestionar los riesgos laborales relacionados de forma directa con los empleados en situación de discapacidad, agenciando una accesibilidad global al entorno y velando por unas condiciones de salud y seguridad óptimas (OIT, 2013).

Ahora bien, pese a los avances legislativos en esta área, las normas no abordan a profundidad la pluralidad inherente a los trabajadores en situación de discapacidad y las particularidades relacionadas con su estado físico-psicológico y los riesgos a los que pueden estar expuestos debido a su condición específica, lo que dificulta los procesos de inclusión sobre todo por parte de las pequeñas empresas (Fundación ONCE, 2004). Este desfase entre el marco legal y las implicaciones prácticas del entorno laboral exige que la prevención inclusiva o la prevención de riesgos laborales para los trabajadores en situación de discapacidad tenga como propósito el logro de la igualdad entre los empleados, independiente de su condición, incrementando los niveles de participación de este grupo poblacional en el contexto del trabajo. Por lo tanto, lo que se ha de buscar es la adaptación del puesto al trabajador a partir de la identificación, control y reducción de los riesgos, integrando la plataforma humana y la estructura jerárquica y productiva de la empresa para que de esta forma se ejerza una influencia real y auténtica en el proceso de mitigación de los factores de riesgo (Méndez, 2016).

Lo anterior deja en evidencia la relación indisoluble entre trabajo digno, ajustes razonables y prevención inclusiva, como una forma de comprender la discapacidad, no desde la limitación o impedimento, sino como una situación dinámica y relacional propia de la díada sujeto-contexto y, en este caso de contexto laboral, que transita de un abordaje individual a una perspectiva colectiva a partir de la cual se pone el foco en las condiciones del entorno y la actividad técnica desarrollada por la empresa para disminuir los riesgos laborales, tomando en cuenta la diversidad de personas que en él se desempeñan, constituyéndose en una

oportunidad para integrar e incluir a aquellas personas que a causa de su situación de discapacidad han sido relegadas y excluidas y que pueden ser tan productivas y profesionales como los demás (OIT, 2013), escenario en el cual los ajustes razonables revisten una importancia notable tanto para el empleado como para el empresario.

3. METODOLOGÍA

Enfoque y tipo de investigación

El proceso de investigación del que da cuenta el presente artículo se desarrolló desde un enfoque de investigación mixto; al respecto, autores como Hernández et al. (2003) señalan que los diseños mixtos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas o fases, agregando complejidad al diseño de estudio a partir de las ventajas de cada uno de ellos.

Por lo tanto, el proceso se sustentó en la utilización de técnicas e instrumentos como la encuesta y la entrevista abierta semiestructurada, en donde la primera dio cuenta de la fase cuantitativa y la segunda de la fase cualitativa, siendo justamente esta última la que se expone a lo largo del presente texto y cuyo objetivo fue explorar desde la perspectiva de empleadores y empleados los ajustes razonables que se implementan en el contexto laboral y su incidencia en la prevención de riesgos laborales.

De este modo, de acuerdo con Creswell y Plano-Clark (2017), se implementó un diseño explicativo secuencial, también llamado de selección de participantes, el cual se usa cuando el equipo investigador necesita inicialmente información cuantitativa para luego, a partir de allí, seleccionar los participantes de la fase cualitativa, por lo que, como mencionan Martínez Piñeiro et al. (2018),

... este diseño se aleja de los habituales estudios explicativos en los que la fase cualitativa permite profundizar, comprender o dar significado a los resultados encontrados en la fase cuantitativa, en los que la principal es la primera etapa no la segunda. En este estudio, la cuantitativa, aunque necesaria, tiene un menor papel, ya que es el estudio cualitativo, el que nos permite responder a los objetivos formulados (p. 235).

Población

La selección de los participantes se realizó haciendo uso del muestreo de casos homogéneos y no probabilístico por conveniencia, el cual inicialmente se soportó en la identificación y caracterización de las empresas ibaguereñas que realizan procesos de inclusión laboral, eligiendo, con base en la información obtenida, cinco empresas en cada una de las cuales el proceso de aplicación de instrumentos estuvo dirigido a dos actores principalmente; por un lado, los representantes legales y/o

encargados de Recursos Humanos, y por otro, las personas en situación de discapacidad vinculadas a estas.

En tal sentido, a través del tipo de muestreo utilizado, se buscó comprender y describir un subgrupo poblacional a profundidad, siendo el punto de referencia para la elección de los participantes: sus vivencias, condiciones y experiencia común con el núcleo temático de la investigación, de tal forma que se seleccionaron los casos accesibles y que voluntariamente aceptaron ser incluidos en el proceso investigativo.

En la Tabla 1 se muestra la caracterización y distribución poblacional a partir del número de empleados en situación de discapacidad entrevistados en cada una de las cinco empresas seleccionadas. Se detalla el sector al cual pertenece cada empresa de acuerdo con la clasificación del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021), así como el número total de personas vinculadas a cada una de estas.

Tabla 1. Caracterización y distribución poblacional
Table 1. Characterization and distribution of the population

Empleador/Empresa	Sector	Cantidad total de empleados	Tipo de discapacidad empleados	No. Empleados	Total
1	Comercio y Servicios	98	Física	8	11
			Visual	2	
			Auditiva	1	
2	Comercio y Servicios	63	Física	7	8
			Auditiva	1	
3	Tecnologías de Información	11	Física	2	2
4	Industria Automotriz	7	Física	1	1
5	Comercio y Servicios	14	Física	1	1

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

En coherencia con lo descrito, se hace referencia a la encuesta y a la entrevista abierta semiestructurada. No obstante, como se mencionó, el énfasis del proceso investigativo estuvo en la fase cualitativa, por lo cual la entrevista referida fungió como instrumento y técnica utilizada sobre la cual se sustentan los resultados y hallazgos del proceso realizado.

La entrevista es una herramienta que responde a la interacción constante en un espacio de tiempo entre dos o más personas de carácter formal y que tiene como objeto recolectar información o conocimiento acerca de un tema en específico que es de interés, tanto del investigador, como de los entrevistados. Este instrumento se aplicó a los empleadores y a los empleados de las empresas ibaguereñas que realizan procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Su proceso de construcción y validación se realizó a partir de los siguientes pasos:

Diseño de la entrevista

Análisis y definición operacional de las categorías de estudio de acuerdo con los objetivos específicos propuestos. Posterior elaboración de la guía de preguntas sobre la base de las categorías definidas para identificar los hechos relacionados con el tema de estudio. Se establecieron un total de 15 preguntas distribuidas de la siguiente manera:

- Categoría: Ajustes razonables (8)
- Categoría: Prevención inclusiva (7)

Pilotaje del instrumento a un grupo de personas con características similares a las de la población objeto de interés con el propósito de evaluar el funcionamiento, contextualización y comportamiento del instrumento.

Validación del instrumento

Se hizo uso de la estrategia denominada validación de contenido por juicio de expertos, la cual se sustentó en la propuesta de Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008), quienes la definen como un criterio argumentado de personas con experiencia teórica y práctica en el tema de estudio y que son reconocidos por otros profesionales como expertos disciplinares, los cuales tienen la potestad de dar juicios, sugerencias, evidencias y valoraciones sobre los instrumentos previamente diseñados. Así, en coherencia con las categorías descritas, se logró validar el contenido de las preguntas diseñadas apelando a lo expuesto por Cabero-Almenara y Llorente-Cejudo (2013), en torno a la estrategia de validación por expertos y sus ventajas, quienes refieren su utilidad al permitir una aproximación más certera y precisa al objeto de estudio a partir de la calidad de las respuestas obtenidas, los niveles de profundización y el abordaje temático desde los aspectos formales y de contenido.

Posteriormente, mediante análisis temático, se realizó el procesamiento de la información a partir de un proceso estructurado, categorial y sistemático (Braun et al., 2019), logrando la saturación de datos hasta que dejaran de emerger elementos relacionados con el objetivo del ejercicio investigativo. En consecuencia, se tomó en cuenta la articulación del contexto sociolaboral con el sentido y significado de las respuestas verbales de los participantes, considerándose así, su ámbito intersubjetivo. Se analizaron cada una de las entrevistas por separado y posteriormente se realizó la clasificación de la información en consonancia con las categorías definidas, recopilando y analizando aspectos distales y comunes con el desarrollo teórico y referencial sobre el cual se sustentó la investigación (Patias y Von Hohendorff, 2019).

4. RESULTADOS

En coherencia con el propósito planteado para el desarrollo del proceso investigativo, a continuación, se presentan las matrices de análisis categorial a partir de las cuales se dan a conocer los hallazgos más relevantes relacionados con el tema de estudio. Dichos resultados se interpretaron en dos sentidos: primero, identificando los aspectos comunes y diferenciales del discurso por parte de los participantes (empleados y empleadores) realizando una interpretación desde los núcleos centrales sobre los cuales se implementó el proceso, y segundo, articulando el contenido manifiesto con los referentes teóricos disponibles en torno a las categorías abordadas desde un proceso de contextualización del conocimiento.

La Tabla 2 muestra la matriz de análisis categorial 1, a partir de la cual se describen los elementos del discurso que se lograron establecer con relación a los ajustes razonables, tanto desde la perspectiva de los empleados, como de los empleadores.

Tabla 2. Matriz de análisis categorial 1
Table 2. Matrix for category analysis 1

Categoría	Subcategoría	Empleado	Empleador
	Concepto	La noción de ajuste para los participantes se relaciona con las adaptaciones necesarias para lograr el adecuado desarrollo de sus capacidades y funciones tanto en lo laboral como en lo personal. En términos generales, las personas en situación de discapacidad asumen las adaptaciones como una responsabilidad personal, por lo que consideran que las adecuaciones deben ser realizadas por ellos y las perciben como una forma de adaptarse a las condiciones laborales que se ofrecen en el contexto empresarial. Asimismo, el concepto no se articula con el goce, ejercicio y garantía de los derechos en igualdad desde su condición de ciudadanos; se relaciona directamente con las barreras que enfrentan en su cotidianidad, las cuales deben sobrepasar para lograr su integración sociolaboral. En tal sentido, desde la perspectiva de los empleados, el propósito de los ajustes razonables es lograr sobrepasar a los obstáculos físicos, comunicacionales, sociales e ideológicos que impone la sociedad y la estructura sociolaboral imperante creada y reproducida por personas normales para personas normales.	La concepción de ajustes razonables y su implementación en el contexto empresarial ibaguerño varía con relación al tipo de empresa, el tamaño y la estructura organizacional. En las empresas pequeñas donde el número de trabajadores en situación de discapacidad no es representativo y la actividad administrativa está a cargo de una sola persona que se encarga de los procesos de selección, vinculación, bienestar, financieros, entre otros, se resta importancia a los ajustes razonables evidenciándose que la vinculación de personas en situación de discapacidad se limita a actividades operativas y rutinarias que desde la percepción del empleador no suponen mayor riesgo o dificultades en el proceso de adaptación por parte del empleado. De las empresas incluidas en el estudio, solamente dos incorporan e implementan los ajustes razonables como el primer paso para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y centran su enfoque en los aspectos de diseño e infraestructura física haciendo de sus instalaciones entornos accesibles, sobre todo para las personas con discapacidad física.
	Ajustes razonables	Las modificaciones en el entorno laboral para el óptimo desarrollo de las funciones sin que se impongan cargas desproporcionadas o se exponga el sujeto a esfuerzos mayores por su situación de discapacidad son, en la mayoría de los casos, realizadas por el empleado. Los participantes consideran que las modificaciones en el entorno laboral dependen de decisiones administrativas y de la actitud de los empleadores con relación a la toma de conciencia frente al manejo de la discapacidad. Los sujetos en situación de discapacidad sensorial refieren que las principales adaptaciones se relacionan con la adopción y uso de tecnologías inclusivas, entendidas como las herramientas, recursos, dispositivos y sistemas que usan para lograr comunicarse e interactuar con las personas sin discapacidad. Dichas tecnologías, en la mayoría de los casos, son de uso personal y no son suministradas por los empleadores.	Las principales modificaciones o adecuaciones que se han realizado para la vinculación de personas en situación de discapacidad en las empresas que cuentan con un programa de inclusión, se relacionan con la instalación de alertas sonoras, señalización, ubicación de sensores, mobiliario a altura y nivel según la necesidad del colaborador. Por otra parte, se evidencia que las pequeñas empresas no realizan modificaciones y que la contratación se centra en personas con discapacidad física que no requieran adaptaciones y/o estas sean asumidas por el empleado en su proceso de adaptación a la empresa. Los empleadores evidencian una percepción compartida relacionada con los costes que acarrea la implementación de ajustes en el entorno laboral y la incidencia de estos en los procesos productivos desde una relación costo-beneficio.
	Modificaciones	Desde la percepción de los participantes, tanto en situación de discapacidad física, como sensorial, las principales dimensiones en las cuales se requiere la inclusión de ajustes que benefician el desarrollo personal y organizacional en el contexto del trabajo hacen referencia a los aspectos sociales y actitudinales. Si bien los aspectos físicos se constituyen en una dimensión importante para la realización de tareas sobre todo operativas, los participantes consideran que el proceso de adaptación se dificulta por la discriminación, el desconocimiento y los prejuicios que socialmente se tienen con relación a la discapacidad y sus habilidades, conocimientos y aptitudes para desempeñar roles en una empresa.	La percepción de los empleadores dista de la de los empleados en torno a las dimensiones en las cuales se hace necesario incluir ajustes razonables. Para ellos, la principal dimensión es la física, seguida de la comunicacional, dado que el mayor número de personas que se incluyen laboralmente son aquellas con discapacidad física, seguida de la discapacidad sensorial (sordos y ciegos).
	Dimensiones		

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 3 muestra a manera de ejemplo algunos de los ajustes requeridos, tanto desde la óptica del empleado, como de la del empleador, y que contribuirían a mejorar las condiciones, la permanencia y la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad.

Tabla 3. Lista comparativa de ajustes razonables
Table 3. Comparison of reasonable adjustments

Tipo de discapacidad	Perspectiva del empleado	Perspectiva del empleador
Física o motriz	Adaptación del espacio facilitando la accesibilidad en silla de rueda. Ajuste del mobiliario a altura. Adecuación de puertas de acceso. Baños accesibles. Ubicación de rampas con inclinación adecuada. Anchura de pasillos.	Flexibilización de horarios. Rutas accesibles hacia los puestos de trabajo. Incorporación de ascensores. Definición de perfiles ocupacionales.
Visual	Señalética en braille. Provisión de <i>software</i> de lectura y escritura. Implementación de alertas sonoras. Áreas de circulación libres de obstáculos.	Ubicación de alertas sonoras. Pasamanos o barandillas en las escaleras. Superficies con textura. Asignación de pares comunicacionales en situaciones de emergencia.
Auditiva	Vinculación de intérpretes de lengua de señas. Formación a los colaboradores sobre Lengua de Señas Colombiana (LSC) Utilización de tecnologías inclusivas enfocadas a la comunicación. Ubicación de espejos en zonas concurridas. Asignación de puestos según luminosidad y posición.	Ubicación de alertas visuales. Ascensores con puertas de vidrio. Utilización de textos escritos. Espacio de trabajo con campo visual despejado que facilite la interacción.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 4 da cuenta de los principales hallazgos relacionados con la prevención inclusiva, desde la cual es posible inferir la necesidad de promover e implementar planes de acción que reivindiquen la diversidad, para la gestión de una cultura organizacional inclusiva que apunte a la construcción de mapas de riesgo integrales que tomen en cuenta la fuerza laboral desde una perspectiva plural.

Tabla 4. Matriz de análisis categorial 2
Table 4. Matrix for category analysis 2

Categoría	Subcategoría	Empleado	Empleador
	Concepto	La noción de prevención inclusiva para los empleados se relaciona con la posibilidad de desarrollar su trabajo sin estar expuestos a mayores riesgos por su situación y en igualdad de condiciones con los compañeros sin discapacidad. Si bien los participantes no tienen conocimiento técnico relacionado con el proceso de prevención, realizan una distinción entre los aspectos físicos y los aspectos sociales que involucra el tema. El concepto es asociado principalmente con la ocurrencia de accidentes en el espacio de trabajo, más que con los componentes de la salud. Es decir, no existe diferenciación entre los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo (prevención de accidentes laborales) y los aspectos relacionados con la salud en el trabajo (prevención de enfermedades laborales). Por otra parte, los trabajadores refieren una relación directa entre ajuste razonable y prevención inclusiva, dado la asociación directa con las condiciones físicas y sensoriales a causa de su situación de discapacidad.	Desde la perspectiva de los empleadores existe una mayor claridad en torno a lo que significa la prevención de riesgos laborales y su importancia para el óptimo desarrollo personal y organizacional; sin embargo, la noción compartida del tema no da cuenta de una diferenciación en torno a los aspectos que involucra la prevención inclusiva, la cual hace referencia a la posibilidad de incluir acciones específicas para promover la salud y prevenir la accidentalidad de los trabajadores con algún tipo de discapacidad. Por otro lado, se evidencia que el programa de prevención de riesgos laborales difiere de una empresa a otra en función de su tamaño, puesto que en las empresas pequeñas, en las cuales el número de trabajadores no supera las diez personas, no se cuenta con un panorama explícito en términos de prevención para ninguno de sus empleados y en las medianas y grandes empresas el panorama de riesgos está enfocado en los aspectos físicos, ergonómicos y de higiene que inciden en la calidad de vida laboral.
	Prevención inclusiva	Los participantes refieren, en torno a las medidas preventivas, que hacen uso de los mismos elementos de protección personal (EPP) que los demás compañeros, y que dependen del puesto de trabajo que desempeñen. Dentro de las medidas de protección se destacan los guantes, cascos, caretas, medios de desinfección y componentes propios de la seguridad física asociados a las labores que se efectúan en las áreas que son asignadas y entre las cuales se privilegian las operativas. Asimismo, es posible diferenciar dos aristas importantes con relación a las medidas preventivas, por un lado, aquella en la cual los trabajadores perciben un trato diferente marcado por la sobreprotección, y, por otro, aquella caracterizada por la indiferencia en la cual las medidas dependen exclusivamente del autocuidado. Según los trabajadores, ambos polos acentúan un abordaje erróneo de la discapacidad centrado en el individuo y no en el entorno. Para los participantes, los aspectos más importantes a tener en cuenta con relación a las medidas preventivas hacen referencia a la capacitación de todos los colaboradores que integran la fuerza laboral de la empresa, dado que es en el proceso relacional y de comunicación donde existe una brecha en términos de trato digno e igualitario que se evidencia en la indiferencia, el desconocimiento de las medidas de apoyo requeridas según las características personales y el uso de palabras inapropiadas para referirse a la situación de discapacidad.	Por parte de los empleadores de medianas y grandes empresas, las medidas preventivas se contemplan dentro de un programa de prevención de riesgos laborales, el cual centra su actuar en aspectos físicos relacionados directamente con las funciones asignadas a sus empleados y los requerimientos puntuales de sus puestos de trabajo, procurando cumplir la normatividad vigente establecida para la seguridad y salud en el trabajo. Este panorama difiere de la situación de las pequeñas empresas, que, si bien tratan de cubrir los elementos básicos de protección, no cuentan con un programa de prevención de riesgos laborales que considere medidas concretas para sus trabajadores indistintamente de su condición y/o características personales y los riesgos asociados a sus roles específicos dentro de la empresa. De igual modo, se evidencia que desde la óptica de los empleadores lo importante frente a las medidas de prevención es velar porque los empleados realicen su trabajo siguiendo los procesos, procedimientos y métodos establecidos para cada puesto, así como el uso de las herramientas, equipos y dispositivos requeridos para el ejercicio de su función.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 5 da cuenta de las medidas preventivas requeridas en el entorno laboral desde la perspectiva de los dos grupos de participantes: empleados y empleadores, mostrando la brecha existente entre unos y otros, y evidenciando cómo la participación de todos los actores en la toma de decisiones en torno a la prevención de riesgos es de gran importancia al constituirse en un proceso concertado y bilateral que requiere de la articulación entre conocimientos, expectativas y necesidades de directivos y colaboradores.

Tabla 5. Lista comparativa de medidas preventivas

Table 5. Comparison of preventive measures

Perspectiva del empleado	Perspectiva del empleador
Capacitación sobre el abordaje de la discapacidad. Manuales de consulta con instrucciones visuales. Adaptación de planes de emergencia. Iluminación adecuada en los puestos de trabajo y áreas comunes. De acuerdo con el tipo de discapacidad, evitar turnos de trabajo en solitario, horarios nocturnos o en sitios aislados. Adecuación de la carga laboral.	Procedimiento de trabajo escritos. Uso de cascos, guantes, caretas y medios de desinfección. Protectores auditivos y oculares. Calzado de seguridad. Establecimiento de pausas activas. Orden y aseo en el puesto de trabajo. Establecimiento de canales de comunicación claros y eficientes garantizando que la información sea comprendida por parte de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

Los ajustes razonables y la prevención inclusiva se evidencian como un tema poco explorado en el entorno empresarial ibaguereño, cuya articulación es necesaria para garantizar la calidad de vida, la salud y la seguridad en el trabajo de las personas en situación de discapacidad, puesto que promueven la equiparación de oportunidades al compensar las desigualdades fácticas y materiales que enfrentan los trabajadores al realizar su actividad laboral, constituyéndose en uno de los resultados más relevantes del proceso de investigación realizado.

En términos generales se evidencia que en las empresas seleccionadas existe un bajo número de personas contratadas en situación de discapacidad en comparación con la vinculación de personas normotípicas; desde la perspectiva de los empleados se considera que dicho nivel de contratación obedece a un desconocimiento del abordaje de la discapacidad en el entorno laboral y a los prejuicios relacionados, tanto con las capacidades y habilidades del sujeto en situación de discapacidad, como a la primacía de los estigmas sociales y los insuficientes ajustes y adaptaciones de puestos de trabajo, las cuales recaen en el empleado, quien se debe adaptar a las condiciones físicas y sociales del entorno laboral pese a las disposiciones legales y normativas que en esta materia dicta el Estado colombiano, situación que es contrastable con lo referido por Ferraris (2021) al mencionar que las PCD enfrentan

constantemente barreras tecnológicas y falta de apoyo para desempeñar una vida independiente a causa de la baja capacidad de las empresas para implementar los ajustes y adecuaciones razonables y necesarias para llevar a cabo un trabajo, situación que se hace más visible cuando se trata de mujeres en situación de discapacidad, pese a que en consonancia con lo expuesto por Paredes Gascón et al. (2012), tener la posibilidad de acceder a un escenario laboral se constituye en uno de los aspectos más explícitos para el logro de la autonomía personal y social, al entenderse el trabajo como una actividad humana encaminada a la satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales y físicas del sujeto, dado que «acceder a un empleo decente que permita el desarrollo de capacidades, la realización personal y una justa remuneración es el primer paso para una plena inclusión en la sociedad» (Martínez Androdías, 2020, p. 7).

Si bien los ajustes razonables se constituyen en un elemento primordial que suscita la inclusión y la diversidad en el trabajo, posibilitando que empleados y empleadores aprovechen su potencial ocupacional y profesional, la percepción de costes que estos acarrearán limitan por parte de los empresarios la introducción de cambios necesarios y apropiados para que se logre la adaptación de las características particulares al puesto (Zolnierczyk-Zreda y Majewski, 2012). Entre tanto, dicha percepción reproduce (implícitamente) los imaginarios de discapacidad, dado que, más allá de la concepción médica ortodoxa, aquellos se gestan y reproduce en la interacción del sujeto con las barreras sociales y del entorno físico, las cuales se materializan y perpetúan por las escasas modificaciones que se incluyen en el ambiente laboral, siendo esta una situación coherente con la descrita por Gómez et al. (2020), quienes mencionan que aún persisten barreras y dificultades con relación a la inserción laboral, puesto que las estrategias que se han implementado son incluyentes para algunos subgrupos de personas en situación de discapacidad, haciendo que los perfiles ocupacionales y los campos laborales para este colectivo sean reducidos.

Ahora bien, desde la óptica de los empleados y en coherencia con la información descrita, es posible evidenciar que las modificaciones y adaptaciones varían en función del tipo y tamaño de empresa, así como del conocimiento e importancia que se brinda desde el área de Recursos Humanos al tema, puesto que lo que se debe pretender es reducir o suprimir los obstáculos adecuando la forma de acceder, interactuar y desarrollar las tareas en el puesto, siendo el elemento esencial del concepto el carácter razonable; pero en algunas ocasiones los empresarios no pueden atender todas las necesidades, solicitudes y requerimientos relacionados con las transformaciones en el empleo y en el puesto mismo de trabajo, por lo que los imaginarios compartidos por los empleadores en torno a los ajustes razonables inciden en la desigualdad que se reproduce en el contexto empresarial, justamente porque los discursos y prácticas cotidianas en torno a la inclusión laboral implícita (y explícitamente en algunos casos) contribuyen a la discriminación, hecho que se ratifica en lo referido por Analuiza et al. (2020) frente a que el criterio de los empresarios es en ocasiones antagónico e incierto y

se deriva del desconocimiento frente a si la vinculación de PCD es de carácter obligatorio y podría convertirse en un gasto innecesario, o si por el contrario, se podría constituir en un beneficio para el contexto empresarial que representan.

En tal sentido, pese al reconocimiento de las necesarias modificaciones en el entorno físico y social, la narrativa de los participantes advierte que en la mayoría de los casos la inclusión de dichos ajustes supone una carga que se ubica en el terreno del empleador, aun cuando han de ser percibidos en sí mismos como el medio o herramienta para la vivencia de la igualdad, la cual debe sobrepasar el terreno formal e instalarse en el plano material, dado que teórica y pragmáticamente los ajustes razonables se evidencian como un elemento complementario a la obligación de accesibilidad, participación y, por tanto, inclusión como aspectos sustantivos de la no discriminación. Sin embargo, en el contexto laboral, la discapacidad entendida desde la diversidad no siempre permea la cultura organizacional, haciendo que la inclusión laboral sea optativa, pese a que es vista no solo como un tema de igualdad sino también de productividad y que, por tanto, supone un reto aunado a la posibilidad de generar nuevas perspectivas y creencias en torno a la discapacidad; un reto cuyo cometido sería la transformación del marco social que acrecienta brechas y discapacita, por uno encaminado a cambiar paradigmas sociales desde la generación de un ecosistema social inclusivo en el que todos los actores (sociedad, empresa, entidades educativas, administración pública, entre otros) trabajen de forma conjunta, siendo las empresas un eje clave en la inclusión (Corresponsables, 2019).

Vale la pena reflexionar entonces hasta qué punto los procesos de inclusión laboral en el contexto empresarial ibaguereño (re)producen las estructuras basales imperantes de negación de la igualdad real, amén de la negación de la diferencia como posibilidad de construcción y encuentro, puesto que teóricamente se podría apelar como punto de evaluación y medida, a lo que Cayo-Pérez-Bueno (2012) denomina los elementos del ajuste razonable, haciendo referencia a la posibilidad de aquellos de transformar el entorno desde una actuación positiva que responda a los requerimientos de las personas en situación de discapacidad como elemento de individualización, sin llegar a convertirse en una carga desmedida, de tal forma que se propicie el acceso y la participación de los empleados en aras de proteger y garantizar sus derechos.

Dichas medidas o ajustes se contemplan teóricamente como un aspecto necesario en los procesos de inclusión laboral, los cuales deben estar enfocados también a la prevención de riesgos laborales, situación que se evidenció en el ejercicio de investigación realizado como un punto importante que, desde la perspectiva de los empleadores, supone en cierta medida una barrera de cara a la contratación de personas en situación de discapacidad, dado que se perciben como sujetos susceptibles de sufrir incidentes y/o accidentes de trabajo en una mayor proporción que los trabajadores sin discapacidad, pese a que de acuerdo con lo referido por el Ministerio del Trabajo (2015), «está demostrado que las habilidades y destrezas laborales se miden por la capacidad de aprendizaje, adaptación

al entorno, trabajo en equipo y, sobre todo, ganas de trabajar, habilidades que las PCD han evidenciado sin ningún impedimento» (p. 4).

Por su parte, los empleados refieren que la exposición a riesgos desde la dimensión física y estructural se da en la misma medida que las personas sin discapacidad y que la prevención depende de las adaptaciones o ajustes que ellos o su empleador realicen en el puesto de trabajo; sin embargo, sí se perciben en desventaja frente a los aspectos sociales y del entorno, situación que refiere la exposición a riesgos de orden psicosocial derivados de las actitudes negativas, el desconocimiento, los prejuicios y la discriminación por parte de los compañeros de trabajo.

En consecuencia, los hallazgos muestran una percepción distal entre empleados y empleadores con relación a la prevención inclusiva, puesto que aunque se busca desde las empresas equiparar las acciones preventivas para trabajadores con y sin discapacidad, las medidas implementadas no responden en su totalidad a las necesidades de las personas en situación de discapacidad, existiendo diferencias tanto en el orden del decir como en el orden del hacer, cuya esencia radica en el desconocimiento del abordaje de la discapacidad en el entorno laboral, justamente porque lo que se debe pretender con la prevención inclusiva es generar un trato igualitario para este grupo poblacional concibiéndolos como sujetos de derecho y no de protección y/o dependencia, situación que (re)produce en el contexto del trabajo prácticas cotidianas a partir de discursos estigmatizantes, los cuales «clasifican a las personas, en torno a nociones de normalidad como “aptas” y “no aptas”, “meritorias” y “no meritorias”, “capacitadas” y “no capacitadas” para desenvolverse con normalidad en la vida social» (Ruiz Hernández, 2017, p. 11).

Así, en coherencia con los elementos descritos, los empleados en situación de discapacidad perciben que los empleadores inclinan la balanza de las medidas preventivas hacia los aspectos materiales, ergonómicos y de protección física, dejando a un lado los aspectos sociales que desde su óptica influyen más en los riesgos mental, emocional y relacional y que inciden en el abandono de cargos, las incapacidades por estrés y la rotación laboral, entre otros, por lo cual, los empleadores deben considerar, no solo la adaptación del sitio de trabajo en función de unos elementos estructurales acordes al tipo de discapacidad (adecuaciones físicas), sino también a la prevención de riesgos laborales como una noción holística que da cuenta de los aspectos psicosociales derivados de un entorno laboral complejo, que refleja la interacción que se da entre trabajadores, tal como lo plantean Pérez Torres y Alcover de la Hera (2012) al referir la urgente necesidad de implementar acciones que contribuyan al desarrollo sociolaboral del colectivo de personas en situación de discapacidad, haciendo especial énfasis en la implementación de políticas y programas tendientes a la sensibilización de la plataforma humana de la empresa frente a la (dis)capacidad y la forma en que se establecen las relaciones entre los pares y colaboradores más allá de su condición física, sensorial y psicológica, aspectos que, para ser materializados, requieren de la participación de los actores involucrados en el entorno del trabajo, dando especial relevancia a la inclusión de

las personas en situación de discapacidad y su injerencia en la toma de decisiones sobre las adaptaciones requeridas relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales, la salud ocupacional y la seguridad en general, de forma tal que su opinión y criterio sea tenido en cuenta para la implementación de los planes de prevención, concepción compartida con la de De Fuentes y Valmorisco (2021) al mencionar que es

...ineludible incorporar nuevas medidas para lograr mayores tasas de actividad y empleo del conjunto de las personas con discapacidad y, pese a que se incrementen las personas en búsqueda de un trabajo, se pueda conseguir reducir la tasa de desempleo (p. 17).

Por lo anterior, es necesario apelar a una concepción de la prevención inclusiva encaminada a precautelar la salud de los trabajadores en el contexto laboral, tanto en su entorno social, como físico, de forma tal que en el ambiente del trabajo el sujeto, sus necesidades, intereses y habilidades, sean el factor más importante y a partir del cual el empleador implemente acciones para garantizar la salud y la seguridad de los colaboradores, dado que, si bien el comportamiento del trabajador es el determinante más importante de su seguridad, «por sí solo, no puede hacer seguro un trabajo peligroso» (Asfahl, 2000, p. 1).

6. CONCLUSIONES

El proceso de inclusión laboral en el entorno empresarial ibaguereño está mediado por el tipo y tamaño de las empresas, en donde uno de los principales motivos que tienen los empleadores para no institucionalizar un programa de inclusión es el temor a que estos se accidenten más que otros trabajadores, así como el desconocimiento en torno a la necesidad de implementar ajustes razonables que incidan en la prevención inclusiva.

El estudio realizado posibilitó la identificación de la noción que tienen los empleados en situación de discapacidad sobre los ajustes razonables, haciendo énfasis en las adaptaciones requeridas para desarrollar sus funciones en el puesto de trabajo, así como el reconocimiento de su percepción frente a la labor desempeñada en esta área desde las empresas, en donde en algunos casos, no se realizan las adaptaciones requeridas y, en otros, por el contenido mismo de la labor, no son necesarios los ajustes en términos materiales; sin embargo, algunos participantes refieren que los ajustes que más se precisan son los sociales, sobre todo cuando se desarrolla una nueva actividad en un entorno o contexto laboral diferente y en donde un alto porcentaje de los colaboradores son normotípicos, situación que puede incidir en la configuración de riesgos laborales psicosociales.

Existe una marcada diferencia con relación a la prevención inclusiva entre empleador y empleadores, en donde el foco de los riesgos se centra desde la óptica del primero en los aspectos físicos del puesto y el entorno de trabajo y desde los segundos en los aspectos sociales mediados por la ausencia de una cultura organizacional inclusiva que se constituye en un posible indicador para la configuración de riesgos psicosociales.

La prevención inclusiva no debe ser vista como una forma de prevención adicional o concomitante a la prevención de riesgos enfocada en los trabajadores sin discapacidad; al contrario, debe estar enmarcada en el desarrollo de acciones sociotécnicas encaminadas a prevenir y/o disminuir los riesgos para todos los trabajadores, independiente de sus características diferenciales, lo que se constituirá en una acción preventiva igualitaria.

La equiparación de oportunidades ha de constituirse en el primer eslabón en el proceso de inclusión laboral, puesto que precisa compensar las desigualdades fácticas y materiales con que un empleado accede y se desempeña en la organización, siendo la implementación de ajustes razonables un aspecto fundamental que contribuye per se a la prevención inclusiva, por lo que transformar la visión sobre la gestión de riesgos se constituye en uno de los desafíos imperantes en el contexto empresarial ibaguereño.

El proceso de investigación desarrollado se constituye en un estudio diferencial que aporta valor agregado a las investigaciones en torno al tema desde dos aspectos centrales; por un lado, posibilita el reconocimiento de la visión de las personas en situación de discapacidad desde un contexto real de trabajo a partir de un proceso de inclusión ya implementado; por otro, da cuenta de los elementos que subyacen a la escasa contratación de personas en situación de discapacidad desde la percepción de los empleadores, más allá de las normas y disposiciones vigentes, exponiendo que uno de los factores de mayor incidencia es el desconocimiento frente al abordaje de la discapacidad amparado en el modelo de producción biologicista-capacitista.

Las implicaciones prácticas de la investigación se evidencian en la utilidad que tienen los resultados obtenidos desde los cuales se logró comparar la percepción de empleados y empleadores en torno a las dos categorías de análisis subyacentes, evidenciándose de forma implícita una ruptura en los procesos de comunicación fractal y reticular que deben caracterizar la prevención inclusiva como un aspecto central para la mejora continua de los procesos de inclusión laboral.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido desarrollado gracias al apoyo de las empresas de la ciudad de Ibagué que realizan procesos de inclusión laboral y que permitieron el reconocimiento y la problemática descrita desde el contexto local, suscitando a comprensión de la importancia del tema y la desmitificación de las creencias arraigadas en esta materia.

REFERENCIAS

Analuiza, T., Román, V., González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, v. 5, n. 3, 38-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898165>

- Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O., Blanquiceth Ulloa, V. A. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, v. 17, n. 1, 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Asfahl, C. R. (2000). *Seguridad Industrial y Salud* (4ta ed.). Prentice Hall.
- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., Terry, G. (2019). Thematic Analysis. En P. Liamputtong (ed.), *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences* (pp. 843-860). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_103
- Cabero-Almenara, J., Llorente-Cejudo, M. C. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, v. 7, n. 2, 11-22. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>
- Carrasquero Cepeda, M. (2018). Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea. *Revista de Estudios Europeos*, n. 71, 38-47. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29246/Estudios-Europeos-2018-71-Ajustes-razonables-personas-discapacidad...%2838-47%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda Zapata, D. Y., Carvajal Pardo, J. M., Leal Aranguren, A. A., Martínez Álvarez, L. A., Ordoñez Hernández C.A. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019. *Sapientia*, v. 13, n. 25, 6-15. <https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/85/58>
- Cayo-Pérez-Bueno, L. (2003). *La configuración jurídica de los ajustes razonables*. <http://www.coag.es/informacion/novedades/archivos/la-configuracion-juridica-de-los-ajustes-razonables.pdf>
- Corresponsables (2019, 19 de noviembre). ODS8. *Integración laboral de la discapacidad y engagement empresarial. ¿Cómo impulsarlo?* <https://www.corresponsables.com/actualidad/ods8-integracionlaboral-discapacidad-engagementempresarial-impulsarlo>
- Creswell, J. W., Plano-Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3ra ed.). Sage publications.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Categorías económicas*. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/categoria-economicas>
- de Fuentes, C., Valmorisco, S. (2021). La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, v. 9, n. 2, 7-22. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/741>
- De Guimarães, B. M., Martins, L. B., Junior, B. B. (2015). Workplace adaptation to people with disabilities at construction industry in Brazil. *Work*, v. 50, n. 4, 575-584. <https://doi.org/10.3233/WOR-131813>
- Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, v. 2, n. 8, 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Emslie, K. (2021). *Committed to diversity Pfizer prioritizes workplace inclusivity*. <https://cen.acs.org/sponsored-content/committed-to-diversity.html>

- Escobar-Pérez, J., Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, v. 6, 27-36. https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9416/0463/3548/Vol_6._Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Ferraris, J. A. (2021). Trabajo, discapacidad, género y pandemia. *Nueva Serie Documentos de Trabajo*, n. 26, 61-66. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/118180> <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/118180>
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., García-Calvo, P. M. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, v. 47, 95-107. <http://hdl.handle.net/10366/123293>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, v. 7, n. 15, e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Fundación ONCE. (2004). *Seguridad y Salud en el Trabajo para las Personas con discapacidad*. Fundación ONCE. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3444>
- Garay-Cabrera, G. R., Velásquez-Rondón, S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud autopercebida. *Gaceta Científica*, v. 6, n. 1, 41-53. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/721/582>
- Gómez, N. E., Pérez, A. L., López, D. M., Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, v. 11, n. 2, 3-24. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n2/2145-7719-cesd-11-02-3.pdf>
- Gómez-Rúa, N. E., Moreno-Angarita, M., Toro-Hernández, M. L., Restrepo-Ochoa, D. A., Silva-Sánchez, D. C. (2020). Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes del 2011-2020. *Revista Ciencia y Cuidado*, v. 17, n. 2, 116-128. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7490961>
- Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/565828>
- Guzmán, O. B., Soler, J. M. A. (2020). La legislación en salud laboral: una deuda pendiente más vigente que nunca. *Legislación & Prospectiva*, v. 1, n. 1, 52-78. <https://legislacionyprospectiva.co/wp-content/uploads/2021/08/legislacion-prospectiva-vol-1-num-1.pdf#page=52>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo*. <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>
- Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016). *¿Qué es la Prevención de Riesgos Laborales?* <http://www.invassat.gva.es/es/que-es-prevencion-de-riesgos-laborales>
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S. W., Doherty, A. J., Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal*

- of Management*, v. 24, n. 3, 367-382. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00809.x>
- Ley 1346 de 2009. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. (2009, 31 de julio). Congreso de la República de Colombia. D.O. No. 47427. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- Ley 361 de 1997. Mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. (1997, 7 de febrero). Congreso de la República de Colombia. D.O. No. 42978. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (2013, 27 de febrero). Congreso de la República de Colombia. D.O. No 48717. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Ley_Estatutaria_1618_de_2013.pdf
- Martínez Androdías, R. (2020). Promoción del empleo de personas con discapacidad. Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina. *Herramientas EUROSocial*, n. 32. <http://hdl.handle.net/11181/6463>
- Martínez Piñeiro, E., Gewerc-Barujel, A., Vila Couñago, E. (2018). La competencia digital de niños y niñas de doce años. Un estudio mixto secuencial explicativo. *Investigación Cualitativa en Educación*, v. 1, 233-242. <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1645/1598>
- Méndez, A. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad*. [Tesis de maestría, Universidad de León]. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10845/Cela%20M%c3%a9ndez%2c%20Ana%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, v. 1, n. 2, 10-24. <https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>
- Moreno Fiallos, V., Zurita Montenegro, E. D., Zurita Fiallos, E. A., Ureta Valdez, R. E. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico. Centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador. *Revista Digital de Postgrado*, v. 8, n. 2. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/101/101676005/101676005.pdf>
- Navarro-España, J. L., Viana-Barceló, R. A., Guerrero-Rincón, I. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, v. 18, n. 1, 71-75. <https://doi.org/10.29375/01237047.2300>

- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Prevención Inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de riesgos laborales*. OIT <https://www.upla.cl/inclusion/wp-content/uploads/2014/10/prevencion-inclusiva-web-2013.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Trabajo decente*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (1995). *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos: el camino hacia la salud en el trabajo: recomendaciones de la segunda reunión de los Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Beijing, China*. OMS <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42109>
- Paredes Gascón, M., Fernández-Cid Enríquez, M., Ruiz Figueroa, M. J. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de Trabajo Social*, v. 25, n. 1, 249-260. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n1.38448
- Patias, N. D., Von Hohendorff, J. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicologia em Estudo*, v. 24. <http://dx.doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.43536>
- Peña Hernández, P. A., Calvo Soto, A. P., Gómez Ramírez, E. (2020). Modelos teóricos en discapacidad. En A. P. Calvo-Soto, E. Gómez-Ramírez, J. E. Daza Arana (ed.), *Modelos teóricos para fisioterapia* (pp. 149-177). Editorial Universidad Santiago de Cali.
- Pereda, C., de Prada, M. A., Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. *Colección Estudios Sociales*, n. 14. https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO6641/estudios_sociales_14.pdf
- Pérez Torres, V., Alcover de la Hera, C. (2012). Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, v. 43, n. 241, 141-143. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7533243>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 31, n. 6, 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Qvist, J. Y., Qvist, H. P. Y. (2022). Labour market disadvantage or poor health upon arrival? An examination of the native-immigrant gap in early retirement on a disability pension. *Acta Sociologica*, v. 65, n. 2, 188-206. <https://doi.org/10.1177/0001699321102280>
- Revuelta, B., Hernández, R. (2021). Estudios críticos en discapacidad: aportes epistemológicos de un campo plural. *Cinta de Moebio*, v. 70, 17-33. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2021000100017>
- Rodríguez Sarmiento, S. (2019). Estas son las cifras de la discapacidad laboral en el país. *El Colombiano*. <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>

- Ruiz Hernández, J. D. (2017). *¿Por siempre niños? Corporalidad y discapacidad intelectual: una aproximación sociológica al cuerpo discapacitado* [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12956/Corporalidad%20y%20discapacidad%20intelectual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shaw, W. S., Kristman, V. L., Vézina, N. (2013). Workplace Issues. En P. Loisel, J. Anema (ed.), *Handbook of Work Disability* (pp. 163-182). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6214-9_11
- Velandia Campos, J. S., Castillo Caicedo, M., Mora Rodríguez, J. J. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, n. 31, 280-300. <https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMeCuant/article/view/4404/5089>
- Zolnierczyk-Zreda, D., Majewski, T. (2012). Adaptation of the working environment to the capacities of workers with physical, intellectual and mental disabilities. *Medycyna Pracy*, v. 63, n. 4, 493-504.

Notas

- CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran que no presentan conflictos de interés financiero, profesional o personal que pueda influir de forma inapropiada en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

- CONTRIBUCIÓN DE AUTORES

Para el desarrollo de este proyecto todos los autores han realizado una contribución significativa especificada a continuación:

Andrea del Pilar Arenas: Liderar el proyecto en sus aspectos metodológicos. Socializa con el grupo de participantes los objetivos y alcances del proyecto dando a conocer la importancia de su participación la cual será voluntaria y confidencial. Protege la integridad de los participantes procurando su bienestar por encima de los de la ciencia. Vela por el desarrollo de la investigación en coherencia con los principios éticos (respeto a la confidencialidad, diligenciamiento del consentimiento informado). Promueve el desarrollo de las acciones por parte de los coinvestigadores en coherencia con el cronograma del proyecto. Presenta los informes parciales y final del proyecto de acuerdo con los tiempos estipulado. Gestiona las publicaciones y productos que se deriven de la implementación del proyecto.

Juan Manuel Aldana Porras: Apoyar la ejecución del proyecto desde su área disciplinar, en coherencia con las fases propuestas. Gestiona el conocimiento desde el área ingenieril, en coherencia con la temática planteada, tomando como referencia artículos recientes, teorías y documentos que funjan como soporte para la implementación del proyecto. Realiza el acompañamiento y análisis de la información obtenida en la aplicación de los instrumentos. Realiza los análisis temáticos y disciplinares que se deriven del proceso implementado. Desde su disciplina, apoya el ejercicio escritural de los productos que se deriven del proyecto, tales como artículos y ponencias a través de los cuales se den a conocer a la comunidad científica los resultados y hallazgos del proceso implementado.

Edwin Dorance Garzón Carrillo: Liderar la ejecución del proyecto desde su área disciplinar, en coherencia con las fases propuestas. Gestiona el conocimiento desde la Prevención de Riesgos Laborales, en coherencia con la temática planteada, tomando como referencia artículos recientes, teorías y documentos que funjan como soporte para la implementación del proyecto.

Realiza los análisis temáticos y disciplinares que se deriven del proceso implementado. Apoya el ejercicio escritural de los productos que se deriven del proyecto, tales como artículos y ponencias a través de los cuales se den a conocer a la comunidad científica los resultados y hallazgos del proceso implementado.

Tito Lara Másmela: Apoyar la ejecución del proyecto desde su área disciplinar, en coherencia con las fases propuestas. Apoya el diseño y aplicación de los instrumentos de acuerdo con los objetivos específicos propuestos. Junto con el investigador principal socializa con el grupo de participantes, los resultados obtenidos a partir del desarrollo del proyecto.

Información adicional

Cómo citar / How to cite: Arenas, A. del P., Aldana Porras, J. M., Garzón Carrillo, E. D., Lara Másmela, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, v. 8, n. 18, e2128. <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>