

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador

Proyecto de investigación

Marianadel Rocío Salinas Vergara

Psicología

Trabajo de titulación presentado como requisito
para la obtención del título de Licenciada en Psicología y
Recursos Humanos

Quito, 15 de mayo de 2017

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador

Marianadel Rocío Salinas Vergara

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo Andrade,
Máster en Docencia Universitaria

Firma del profesor

Quito, 15 de mayo de 2017

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Mariana del Rocío Salinas Vergara

Código: 00025403

Cédula de Identidad: 1715127021

Lugar y fecha: Quito, junio de 2017

Inserción laboral a personas con discapacidad en Ecuador

TABLA DE CONTENIDO

1.- EL problema	8
1.1 Antecedentes	8
1.2.- El Problema	12
1.2.1.- Planteamiento del Problema	12
1.2.2.- Formulación Cualitativa	14
1.2.2.1 Pregunta de Investigación	14
1.3.- Contexto y Marco Teórico.....	14
1.3.1.- El propósito del Estudio	15
1.3.2.- El Significado del Estudio	15
1.4.- Definición de Términos	16
1.5.- Supuestos del estudio.....	17
CAPITULO II.....	18
2.- REVISION DE LA LITERATURA.....	18
2.1.- Géneros de literatura incluidos en la revisión	18
2.1.1.- Fuentes.....	18
2.2.- Pasos en el proceso de revisión de la literatura	18
2.3.- Formato de revisión de la literatura	19
2.3.1.- La realidad ocupacional de las personas con discapacidad	19
2.3.2.- Discapacidades y Clases	23
2.3.4.- Herramientas para la inclusión y el acompañamiento laboral.....	25
2.4.- Inclusión Laboral Internacional – Buenas Prácticas.....	33
2.4.1.- España.....	34

CAPITULO III.....	40
3.- METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	40
3.1.- Justificación de la Metodología seleccionada	40
3.1.1.- Tipos de estudios de investigación	41
3.3.1.1.- Investigación descriptiva - cualitativa	41
3.2 Herramientas de investigación utilizadas.....	41
3.2.1.- Técnicas	42
3.2.2.- Instrumentos	42
3.2.2.1.- Entrevista:.....	42
3.3.- Descripción de participantes.....	43
3.3.1.- Número	43
3.3.2.- Características.....	43
CAPITULO IV.....	45
4.- ANÁLISIS DE DATOS	45
4.1.- Detalles del análisis	45
4.1.1.- Resultados Entrevistas Personas con Discapacidad	45
4.1.2.- Resultados Entrevistas Jefes de Recursos Humanos	51
4.2.- Importancia del estudio	58
CAPITULO V	59
5.- CONCLUSIONES.....	59
5.1.- Respuestas a la Pregunta de Investigación	59
5.2.- Limitaciones del Estudio	64
5.3.- Recomendación para futuros estudios	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXO A.....	70
ANEXO C.....	74
ANEXO D.....	75

RESUMEN

Para una persona con discapacidad el poder encontrar un trabajo es uno de los factores más importantes de su vida. Sentir que pueden aportar a la sociedad, a sus familias y al desarrollo de una empresa, es sin duda una de sus mayores motivaciones, pero el éxito de estas personas al insertarse en la vida laboral, no depende solo de ellos sino también de quienes deciden contratarlas y del acompañamiento que se les dé en el proceso. En Ecuador integrar a personas con discapacidad es actualmente una obligatoriedad impuesta por el gobierno y muchas empresas aún no tienen un plan o lineamientos claros para recibirlas en sus equipos de trabajo, lo que ha ocasionado que el proceso de acoplamiento no sea el ideal tanto para trabajadores como para empleadores.

Palabras clave: Discapacidad, trabajo, acompañamiento, inclusión, recursos humanos, leyes, limitación.

ABSTRACT

For a disabled person the finding of a good job position is one of the most important factors in his/her life. Feel that they are contributing to society, to their families and to the development of a Company, is without any doubt one major motivation. But the success of these people as being part of a work environment doesn't depend only in them or their skills, but also in the people that decide to hire disabled persons and the following-up they can give to the entire process. In Ecuador there is a law that forces the Companies to integrate disabled people into the payroll but many Companies don't have yet a plan or an integrated strategy to have these people inside the organization. This lack of a plan has caused that the onboarding process is not the ideal for either the new employee nor the Company.

The Companies don't have the confidence that disabled people can be as good as non-disabled people.

Clue Words: Disable, work, follow-up, inclusion, human resources, law, limitation

CAPITULO I

1.- EL problema

1.1 Antecedentes

Hace varios años se consideraba a la discapacidad como un problema social causado de forma directa por una enfermedad la cual exigía cuidados clínicos. Desde esta perspectiva, se empieza a visualizar a la discapacidad como cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de las personas, por lo tanto, ésta debía ser tratada como un problema individual que pertenece a quien lo padece. (García, 2010).

Con el pasar de los años la falta de atención a las personas con discapacidad va siendo superada gracias a una concepción filantrópica, asistencialista y proteccionista orientada hacia la reclusión en lugares alejados de las ciudades en donde el cuidado y la atención no eran suficientes. No se puede hablar de grandes cambios, pero podemos decir que se dio un trato más digno a estas personas. Posteriormente los esfuerzos para un cambio social de estos grupos estuvieron relacionados con los avances e importantes cambios científicos del siglo XIX que revolucionarían los campos de la vida social y la medicina, (Baltodano, 2008).

A principios del siglo XX en Europa y América del Norte, empieza a surgir la Educación Especial reconociendo el acceso a personas con discapacidad a la educación paralela pero dividida de la de sus pares sin discapacidad. Años después América Latina se une a este gran esfuerzo. (Ascue, Baltodano, 2008).

Las personas con discapacidad han experimentado su propia condición como una limitación social, ya sea que estas se originen como consecuencia de los espacios físicos inaccesibles, de las controvertibles ideas sobre la inteligencia de las personas, por la competencia por ser mejor que ha creado la sociedad, por la incapacidad o poca importancia

de la gente para comunicarse con signos o señales, del escaso material de lectura en Braille o de la actitud pública hostil hacia personas con deficiencias no visibles que nacieron así o tuvieron algún episodio que les causó discapacidad. (Len, 2009).

No se puede negar la intención que ha existido por crear el reconocimiento y la visualización de los derechos de estos grupos que se reflejan en los estatutos de los marcos políticos de las naciones. No obstante, lo que se ha hecho no es suficiente. (Ferrerías, 2007).

En el año 1955 existió un aporte que se convertiría en uno de los más importantes relacionados con las personas discapacitadas. La Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la inclusión y la adaptación profesional de las personas con discapacidad, 1955 (núm. 99). Luego de la adopción del Convenio No. 159 y la Recomendación No. 168, treinta años después, considerado como un instrumento internacional, fue utilizado como base para las prácticas y legislaciones nacionales sobre formación y orientación profesional y ubicación de las personas con discapacidades. (O'Reilly, 2003).

Antiguamente la consideración y establecimiento de leyes y normas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades en el Ecuador resultaba ser muy poco tratada e implementada en el país, motivo por el que las personas con discapacidades se encontraban sumamente relegadas de este ámbito, lo que durante muchos años les impidió alcanzar un desarrollo humano y profesional como derecho fundamental de todo ser humano.

Alrededor de medio billón de personas tiene algún tipo de discapacidad alrededor de todo el mundo. Todas estas personas demandan cada vez más mayor integración, participación e igualdad en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. (Priestley, 2001)

Estas demandas pueden ser muy diferentes en muchos países, por ejemplo, mientras las personas con discapacidad pelean en Inglaterra en contra de la ayuda por caridad de la lotería nacional, en Tailandia protestan por mantener el trabajo como vendedores de billetes de lotería. Estas diferencias no son necesariamente conflictivas pero muestran las influencias de la sociedad en el trabajo cuando se definen los derechos laborales de los discapacitados. La sociedad misma se ha encargado de poner ciertas “reglas” sobre el trabajo para estas personas. Existen patrones de inequidad en el acceso a un trabajo remunerado y en los niveles de recompensa que se ofrecen. Estas limitantes no son necesariamente por factores económicos o de capital humano sino por barreras sociales. (Priestley, 2001)

En general con personas que sufren de alguna discapacidad, las empresas han optado responsablemente en darles ciertas distinciones y flexibilidad en sus horarios de trabajo, un 25% trabajan a tiempo parcial, quienes tienen discapacidades más severas trabajan medio tiempo y cerca de dos tercios no mantienen horarios especiales (Sucarrat 2016)

En su parte medular la Convención de las Naciones Unidas de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad afirma: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.”

Las personas que sufren de alguna clase de discapacidad ya sea por nacimiento o adquirida durante su vida, se encuentran en pleno derecho de acceder a un trabajo digno que

les brinde las seguridades y oportunidades de desarrollo. Para el efecto es importante que en las entidades u organizaciones en las que son contratados o contratadas se realice un seguimiento de su educación y se preocupen por desarrollar sus competencias para que puedan lograr un crecimiento profesional, considerando que muchas de las personas con discapacidad necesitan tener mejores ingresos debido a sus condiciones de salud ya que deberán invertir en ella y por otra, pueden apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. (CONADIS, 2012)

Según investigaciones del Consejo Nacional de Discapacidades, en Ecuador existen 72.067 personas discapacitadas económicamente activas, las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

ACTIVIDAD ECONOMICA	CANTIDAD
Laboran independientemente	32.827
Laboran en el sector privado	17.728
Laboran en el sector público	9.238
Laboran en trabajo doméstico	11.766
Otro tipo de actividades	508
TOTAL	72.067

CONADIS, 2012

A partir del año 2009 el Ministerio de Relaciones Laborales exigió a las entidades del sector público y privado que realicen la contratación de personal con discapacidad, equivalente al 4% de toda su nómina en labores permanentes. Es decir, una persona con discapacidad o enfermedad catastrófica por cada 25 colaboradores.

El panorama justo e ideal que se debería poder ofrecer a una persona con discapacidad es la alternativa de poder elegir entre grados diferentes de integración con orientación hacia la opción con el mejor salario y más normalizada posible. (Verdugo, Jordan & Martin, 2006).

La inserción laboral debería ser vista como una política de servicios y oportunidades diferentes con el objetivo de lograr la máxima calidad de trabajo profesional, sin olvidar que el trabajo es un medio de determinante importancia para poder llegar a una vejez plena y fortalecer durante su ejecución la autodeterminación, el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, la inclusión social y otras. (Verdugo, Jordan & Martin, 2006).

1.2.- El Problema

1.2.1.- Planteamiento del Problema

La inclusión laboral de discapacitados en el Ecuador, representa un tema de alto interés social, el cual ha sido tratado con mayor relevancia en los últimos años sobre todo por parte del gobierno y se ha visto regulada con carácter de obligatoriedad, lo cual fomenta su aplicación práctica y real.

Con este antecedente, resulta importante conocer la percepción de este segmento de la sociedad en base a su experiencia real dentro de la práctica, como mecanismo para definir los beneficios, contradicciones y perjuicios de la inserción laboral de personas con discapacidad y definir de esta manera su verdadera eficiencia.

La información existente sobre la implementación del Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) que establece que las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, se presenta bastante escasa debido a que no existe un organismo encargado de

realizar específicamente este control cada corto periodo de tiempo. La información disponible sobre aspectos generales de la población se obtiene mediante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, quien recolecta esta información en periodos de 10 años.

El último censo realizado en Ecuador fue en el año 2010 y considerando que la Ley Orgánica de Discapacidades se implementó en el año 2012, no existirán datos relevantes y oficiales del tema de discapacitados e inclusión laboral hasta el 2020, año en el que se incluirán estos temas dentro de cuestionario para el censo. La falta de seguimiento continuo de los avances e implementaciones de la Ley, así como la dificultad en su aplicación, impiden la correcta evaluación y retroalimentación sobre este tema.

La concientización en la sociedad sobre el tema de inclusión laboral a las personas con discapacidad si bien se ha incrementado en relación con el tiempo anterior a la vigencia de la mencionada Ley, aun no es conocida y comprendida por la sociedad en toda su importancia.

Si bien es cierto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador se ha incrementado a partir de la implementación de la Ley de Discapacidades y el impulso gubernamental, aun no se ha implementado de la manera adecuada, ya que el cumplimiento de la cuota requerirá crear políticas, normas y procesos internos definidos para la inclusión laboral y acompañamiento de personas con discapacidad. (INEC,2014)

Las organizaciones, quienes son los ejecutores directos de la Ley, muchas veces se limitan a su cumplimiento básico y no generan un proceso interno definido para un periodo de inclusión y acompañamiento óptimo. La ley resulta ser bastante genérica sobre este tema y las instituciones públicas y privadas así como el gobierno y la sociedad en general, no se han preocupado porque se defina claramente su alcance y ejecución práctica en las actividades diarias de una persona con discapacidad. (CONADIS 2013)

1.2.2.- Formulación Cualitativa

El presente estudio pretende conocer la experiencia de personas con discapacidad dentro de sus procesos de inclusión laboral, desde su punto de vista y desde el punto de vista de profesionales directamente relacionados con el proceso. La investigación cualitativa permite conocer opiniones, criterios, sentimientos, vivencias, experiencias, otorgando una visión del proceso.

1.2.2.1 Pregunta de Investigación

La pregunta de investigación planteada para el presente estudio se ha definido en función del tipo de investigación a realizar y de los objetivos de investigación que se pretenden alcanzar, se detalla a continuación:

¿Cuál es la experiencia de personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral?

1.3.- Contexto y Marco Teórico

El Marco Teórico de la presente investigación se concentra en el campo laboral en general y se enfoca en dos áreas principales, la discapacidad física como tal y la inclusión y apoyo laboral personas con discapacidad.

La gran mayoría de información recopilada se concentra en el análisis de las políticas públicas y la normativa relacionada existente.

1.3.1.- El propósito del Estudio

El propósito de este estudio radica en analizar y comprender la experiencia de las personas con discapacidad en relación con su inclusión laboral, comprendiendo los beneficios y afectaciones que la misma tiene en sus vidas. Debido a que el tema relacionado con la inclusión social y laboral de personas con discapacidad en el Ecuador tomo fuerza a partir de 2012 con la elaboración de la Ley, se asume que antes de la misma existía mucha menos atención e inclusión por ser un grupo minoritario.

1.3.2.- El Significado del Estudio

El presente estudio pretende resaltar la importancia de la inclusión laboral y el acompañamiento de las personas con discapacidad en el área laboral y la necesidad de establecer parámetros claros para que puedan contar con un tratamiento especial durante la ejecución de sus labores diarias a fin de que se sientan útiles y puedan conservar su dignidad y amor propio.

Un análisis de las políticas y leyes vigentes arrojará un panorama claro de las necesidades existentes frente a este tema y motivará mejores acciones y más conciencia sobre la importancia tanto para las personas con discapacidad como para el país en general.

1.4.- Definición de Términos

Discapacidad

De acuerdo a la Organización de los Estados Americanos, la discapacidad se define como:

“toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social” (Organization of American States, 2012), citado en (Montaño, 2012).

El Artículo 6 de La Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considera a la persona con discapacidad como: “Quien como consecuencia de una o más deficiencias físicas o mentales, independientemente de la causa que la hubiera originado, se vea limitada en un treinta por ciento (30%) para ejercer sus actividades esenciales de la vida diaria” (LOD, 2012).

La definición a ser utilizada dentro de la presente investigación será la correspondiente a la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, por ajustarse al tipo de discapacidades que se ajustan en mayor porcentaje a la práctica laboral.

Política Pública

Las políticas públicas se refieren a la forma en que se definen y construyen los problemas (Parsons, 2008). A través de las políticas públicas, el Estado provee una respuesta a las necesidades que tienen los ciudadanos (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008). Las políticas públicas estudian ¿cómo?, ¿por qué? y ¿para qué? los gobiernos adoptan ciertas

medidas.(Parsons, 2008)En el presente estudio, la definición de referencia sobre política pública que se aplica corresponde a la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador.

1.5.- Supuestos del estudio

Se presume que los resultados de esta investigación permitirán que se adquiera una mejor noción sobre las fortalezas y debilidades de la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto permitirá tener una visión clara que permita mejorar estos procesos.

A continuación se encuentra la Revisión de Literatura, la misma que se encuentra dividida por temas. Posteriormente se presentará la metodología y diseño de la investigación, seguido del análisis de los datos encontrados y conclusiones.

CAPITULO II

2.- REVISION DE LA LITERATURA

2.1.- Géneros de literatura incluidos en la revisión

2.1.1.- Fuentes

La información utilizada para la presente investigación tiene como origen varios libros, revistas y publicaciones académicas relacionadas con la temática e información proveniente de entidades como el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, Dirección Nacional de Discapacidades, la Vicepresidencia de la República del Ecuador, la Secretaria Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades SETEDIS y la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD).

2.2.- Pasos en el proceso de revisión de la literatura

La obtención de información se realizó mediante la búsqueda de palabras clave relacionadas con la pregunta planteada dentro de la presente investigación. Adicionalmente parte de una investigación profunda de la Ley Orgánica de Discapacidades en del Ecuador y de las actividades y propuestas gestionadas por los distintos organismos públicos relacionados con el tema en mención.

Se realizó además búsquedas por internet de documentos relacionados y la revisión de informes especializados que entregaron conceptos y criterios sobre el tema. Posteriormente se procedió con la lectura, revisión y sistematización de la información obtenida

2.3.- Formato de revisión de la literatura

La revisión de la literatura hace referencia a 4 aspectos fundamentales:

1. La realidad ocupacional de las personas con discapacidad
2. Discapacidades
3. Políticas Públicas
4. Herramientas para la inclusión y el acompañamiento laboral

2.3.1.- La realidad ocupacional de las personas con discapacidad

La realidad ocupacional de las personas con discapacidad generó un cambio positivo a partir del año 2000, especialmente en lo referente a la participación del Estado frente a esta problemática (CONADIS, 2005).

Ha sido a partir de esta última década en donde el Estado ha participado y contribuido de manera más proactiva con su papel como regulador, formulador de instrumentos y políticas y programas públicos que tienen por objetivo garantizar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

La Constitución de la República del Ecuador vigente, contiene el ordenamiento para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad mediante el establecimiento y creación de entidades de generación, evaluación y control de las políticas públicas de discapacidades. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

Este hecho ha permitido la conformación del CONADIS como órgano de coordinación y ejecución de políticas públicas a nivel nacional relacionadas específicamente con discapacidades y como ente regulador del “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad (2003-2007), la formulación del Plan Nacional de Discapacidades (1993 y 2005) y el Plan Nacional del Buen Vivir (2007-1010).

Dentro de estos organismos existen un sin número de iniciativas y actividades que buscan promover la inclusión social y laboral desde varios frentes y enfoques.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades constituye un ente regulador de la política pública, organismo que tiene como objetivo liderar las políticas públicas de discapacidad en el Ecuador y asegurar la vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad y de sus familias (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades).

La misión de este organismo se basa en formular, observar, realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las discapacidades a fin de asegurar su vigencia y aplicabilidad (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades).

En relación específica con el ámbito laboral, se ha estipulado que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección del Estado, siendo el llevar a cabo una política de previsión, rehabilitación, promoción e integración social, parte de sus responsabilidades en relación con los discapacitados. El Estado está obligado a proporcionar a los discapacitados atención especializada en temas de salud, educación, accesibilidad, etc.

Ecuador es el país de Latinoamérica que más avances ha generado frente al manejo de la inclusión de las personas con discapacidad en los últimos años, sin embargo en el ámbito laboral aún se evidencian elementos como discriminación social, carencia de oportunidades e incumplimiento de normativas, leyes y reglamentos que buscan garantizar acceso y estabilidad laboral. (Moreno, 2007)

La implementación del programa gubernamental "Ecuador sin Barreras", ha sido una de las acciones más importantes, cuya misión fundamentalmente se centra en la inclusión social de las personas discapacitadas, el control del cumplimiento de los derechos la generación de herramientas para mejorar su condición de vida. El programa consta de ocho

ejes fundamentales, de los cuales cinco están directamente relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Moreno, 2007).

Dentro de las principales normativas y políticas vigentes en Ecuador relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad se consideran como las más importantes: la adecuación de los espacios físicos de trabajo en base a medidas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo considerando el desplazamiento adecuado de las personas con discapacidad y las facilidades físicas que se les pueda brindar para el desarrollo de sus actividades, la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en empresas públicas o privadas que cuenten con más de 25 empleados, incrementándose esta cantidad de forma consecutiva y anual, la posibilidad de los discapacitados para firmar contratos laborales por medio de ellos mismos o un representante. El Estado garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de todas las modalidades de empleo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

En Julio de 1998 se publicó un estudio nacional en Inglaterra conducido por el Instituto de estudios de empleo y particularmente por Nigel Meager, Peter Bates, Sally Dench, Sheila Honey y Matthew Williams. El estudio se aplicó a hombres con edades entre 16 y 64 años y mujeres entre 16 y 59 años que sufrían de una discapacidad o una enfermedad larga e incurable.

El estudio

Los resultados más importantes que obtuvieron fueron:

- Las personas desempleadas discapacitadas tienen generalmente una visión positiva sobre obtener un empleo. El 64 % piensa que obtener un trabajo es supremamente importante para sus vidas, 29% piensan que es importante y por lo tanto están continuamente buscando un trabajo.

- Las adaptaciones en los lugares de trabajo cumplen un rol importante en mantener a las personas discapacitadas en sus trabajos. Entre los resultados de este estudio se encontró que aproximadamente un cuarto de las personas discapacitadas que dejaron su trabajo piensan que si hubieran existido adaptaciones para ayudarles en sus trabajos, probablemente seguirían trabajando, sin embargo, apenas 1 de cada 5 personas dijo que se les ofrecieron estos cambios en sus ambientes de trabajo.
- Una de cada 6 personas discapacitadas (16%) que en ese momento fueron económicamente activas, experimentaron discriminación o tratamiento injusto en temas relacionados con el trabajo desarrollado.
- Un poco menos de la mitad (47%) de personas que no trabajaban al momento del estudio y que se ven a sí mismas como capaces de trabajar, dicen que quisieran un trabajo pagado.
- Las personas discapacitadas mayoritariamente trabajaban en tareas manuales y de poca práctica.
- Las personas discapacitadas que pertenecen además a minorías étnicas son más propensas a no conseguir fácilmente un trabajo.
- Con un valor de 196 libras esterlinas por semana, las personas discapacitadas en general ganaban menos que las personas que no lo son, 212 libras. (Russo, 2016)

Las discapacidades más comunes están relacionadas con manos, piernas, pies, espalda y cuello. Otros problemas están relacionados con asma, bronquitis y problemas cardiacos.

Cada discapacidad tiene un impacto en el desenvolvimiento de las personas que las padecen y esto se ve reflejado en la dificultad que se presenta al realizar una u otra actividad en sus puestos de trabajo, es por esto que se por lo general se les asigna funciones que no requieren

de mayor esfuerzo con el objeto de no poner en riesgo aún más su estado de salud. En este estudio, tan solo un 11% ocupaba cargos gerenciales, profesionales y de mayor habilidad.

2.3.2.- Discapacidades y Clases

Según la clasificación de la OMS la discapacidad se considera como un rango de aplicación universal de los seres humanos y no como una identificación de un grupo social. Esta compleja condición de salud estará siempre influida por una condición de factores muy complejos.

La discapacidad es la ausencia o restricción presentada por una deficiencia de la capacidad de poder ejecutar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideraría como normal. (Egea, 2001)

Físicas Motrices

Imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada, específicamente en brazos, piernas y cuello. Aguado Díaz en su libro “Historia de las Deficiencias” menciona a las deficiencias motorices y propone 3 clasificaciones básicas:

- Discapacidades motrices sin afectación cerebral
- Discapacidades motrices con afectación cerebral
- Discapacidades físicas por enfermedad.

Dentro de las discapacidades motrices sin afectación cerebral hace referencia a enfermedades resultantes y secuela de la Poliomieltitis como la lesión medular, amputación, espina bífida, miopatías, escoliosis, malformaciones congénitas, entre otras.

Como discapacidades motrices con afectación cerebral menciona la parálisis cerebral y el accidente cerebro vascular, y finalmente dentro de las discapacidades físicas por enfermedad se tratan el asma infantil y la epilepsia (Aguado y Salcedo, 1994).

A continuación algunas de las afectaciones más frecuentes que pueden generar discapacidad física, como consecuencia de esta discapacidad se producen limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento como movimiento incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible y dificultad de la motricidad fina y gruesa.

Amputación

Referente a la pérdida total o parcial de una extremidad del cuerpo, cuando es adquirida se realiza vía quirúrgica debido a que corresponde a un miembro lesionado o enfermo, congénita cuando su ausencia se presenta desde el nacimiento o cuando existe una mal formación desde el nacimiento que obliga a la extirpación del miembro vía quirúrgica (Anderson, 2012).

Epilepsia

La epilepsia según Harrison, es un trastorno en el que una persona tiene convulsiones recurrentes en el tiempo, debido a un proceso crónico subyacente, de causa desconocida o no. Es una enfermedad provocada por un desequilibrio en la actividad eléctrica de las neuronas en alguna zona del cerebro. Se caracteriza por ser un evento súbito y de corta duración, caracterizado por una actividad neuronal anormal o excesiva. La epilepsia tiene importantes repercusiones económicas por la atención sanitaria que requiere y las muertes prematuras y la pérdida de productividad laboral que ocasiona. Las personas con epilepsia se consideran con

discapacidad según el grado de afectación de la enfermedad en su salud y desenvolvimiento cotidiano. (Kasper, 2012)

Artritis Reumatoide

Una de las formas de artritis más frecuente, que afecta a todas las articulaciones con inflamación de los cartílagos y la membrana sinovial que se encuentran en las uniones de los huesos. Los síntomas principales son la hinchazón y dolor en manos y pies, deformación de las zonas afectadas y pérdida de movilidad (Lario, 2014)

Traumatismo Cráneo Encefálico

Alteración en la función neurológica u otra evidencia de patología cerebral por causa de una fuerza traumática externa que ocasiona daño físico en encéfalo. El TCE representa un grave problema de salud y es la causa más común de muerte y discapacidad en la gente joven. (Marruecos, 1997, p.(306)

2.3.4.- Herramientas para la inclusión y el acompañamiento laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad requiere de un tratamiento especial relacionado con las condiciones que las afecta, por tanto , aunque es posible la realización de un proceso regular de inclusión laboral cuando se contrata a una persona con discapacidad, siempre se podrá modificar y deberá adaptarse a las condiciones reales de cada individuo.

El acompañamiento es un aspecto que caracteriza la inclusión laboral de una persona con discapacidad debido a que las mismas requieren un manejo especial del proceso. (Borja, 2006).

Con este fin y para garantizar este adecuado, el Ministerio de Relaciones Laborales genera un Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en donde se detallan los objetivos, se tratan los conceptos de discapacidad y se entregan datos estadísticos a nivel mundial, se detallan también los tipos de discapacidad existentes, los paradigmas en el proceso de inclusión laboral, las pautas generales de contratación, las acciones positivas de la inclusión laboral, los procesos de inducción, la descripción del procedimiento y el marco legal de discapacidad como herramienta fundamental para el adecuado manejo de su incorporación..

El Manual contiene distintos pasos para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, los cuales se mencionan a continuación:

1. Levantamiento del Perfil
2. Proceso de Selección
3. Proceso de inducción
4. Acompañamiento
5. Accesibilidad
6. Actividades Inclusivas

Levantamiento del Perfil

El levantamiento del perfil consiste en un análisis de las funciones, tareas, rasgos y competencias que una persona debe tener para el adecuado desempeño de un cargo. (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

El Perfil Inclusivo contiene los elementos que permiten levantar información en relación con la vacante o puesto para los postulantes que tengan o no alguna discapacidad (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

La ficha para el Levantamiento de Perfil de Cargo que consta en el Manual, contiene toda la información de relevancia para el levantamiento del perfil y está compuesta por los siguientes elementos:

1. Datos de Identificación: Contiene información específica sobre el cargo a desempeñar.
2. Factores de Trabajo: Contiene el perfil profesional del aspirante al cargo, Nivel de Instrucción y Experiencia Laboral.
3. Descripciones de Funciones y Tareas: Descripción de los requerimientos para el cumplimiento de las principales actividades o tareas a desarrollarse.
4. Uso de Equipos, Maquinaria y/o Herramientas: Descripción de los elementos que se requerirán para el desarrollo de la actividad a fin de determinar si el aspirante al cargo está en capacidad o no de manejarlas.
5. Análisis de Competencias: Detalle de los conocimientos, destrezas y habilidades de mayor importancia para el desempeño del cargo aspirado.
6. Condiciones de Trabajo: Requerimientos básicos para el desarrollo de la actividad laboral como por ejemplo: Condiciones Ambientales, Demandas Cognitivo – Sociales y Salud y Seguridad Ocupacional.

7. Dentro de las condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional tenemos: El uso de ropa de protección, casco, guantes, protectores auditivos, mascarilla, gafas, calzado especial.
8. Demandas Físicas: Se mencionan y detallan las demandas físicas que se requerirán para el desarrollo de la actividad laboral como por ejemplo el mantenerse de pie por mucho tiempo, el traslado de un lugar a otro, la movilidad en general dentro del puesto de trabajo, y los requerimientos de movilidad físicos que se requieren del aspirante como movimiento de brazos, piernas, etc.

Todos estos aspectos se analizan en base a las capacidades y aptitudes del aspirante, con la condición de cumplimiento o no cumplimiento de estos requisitos necesarios para el desempeño del cargo. De esta manera se establece de forma certera si el aspirante está en capacidad de cumplir con su gestión y sobretodo, se determinan las acciones por parte de la empresa pública o privada frente a estas necesidades.

Este conocimiento contribuye con las organizaciones generando una visión realista sobre los cargos en los cuales se puede mantener a una persona con discapacidad, así como las adecuaciones y herramientas que se deben garantizar para el adecuado desempeño.

Proceso de Selección

El proceso de selección consiste en el uso de ciertas técnicas que permiten determinar si el aspirante a un cargo específico cumple o no con los requerimientos del mismo (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS).

El proceso de selección consta de los siguientes pasos:

1. Reclutamiento: Técnicas y procedimientos definidos para atraer la atención de los potenciales aspirantes al cargo.
2. Convocatoria: Mecanismos de comunicación mediante los cuales se recopila la información de los aspirantes al cargo en base al perfil solicitado y se los convoca a un acercamiento.
3. Entrevista: Acercamiento formal que permite analizar y determinar los conocimientos, habilidades y características idóneas para el desempeño de cargo.
4. Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicosomáticas: Análisis de las capacidades, habilidades y conocimientos de los aspirantes, se determinan aquellos perfiles que mejor se acoplan al cargo. Este análisis debe acoplarse a cada tipo de discapacidad y condición en relación con el perfil que se solicita.
5. Resultado Final del Proceso de Selección: El resultado final nos permitirá conocer el perfil que mejor se adaptó al cargo con las particularidades dadas, en el caso de que no se haya podido seleccionar a nadie se deberá adecuar el proceso para llegar al mayor número de personas con discapacidad con la convocatoria realizada.

El manual propone varias tablas de orientación para el proceso de selección de personal con discapacidad, en donde dependiendo del tipo de discapacidad que el aspirante posea se define el tipo de convocatoria a realizarse, los lineamientos para el desarrollo de las entrevistas y parámetros para la aplicación de las evaluaciones técnicas y las pruebas psicosomáticas correspondientes.

Los tipos de discapacidad que se identifican dentro del Manual son: física, visual, auditiva, intelectual y psicológica.

Acompañamiento

El acompañamiento se define como el seguimiento in situ que las organizaciones realizan a las personas que ingresan a trabajar, el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros y jefes, con un análisis del clima laboral, comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos y de salud, etc., con el objetivo de establecer su permanencia y estabilidad laboral (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONDIS, 2013).

Dentro del proceso de acompañamiento se identifican las siguientes etapas:

Inducción:

- Durante la inducción se requiere una inclusión completa y adecuada según el tipo de discapacidad, para eso se deberá contar con las herramientas necesarias como el caso de un intérprete de lengua de señas.
- Se recomienda establecer técnicas de comunicación acordes para la comunicación del Reglamento Interno de Trabajo, el Manual Administrativo, el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional e información general sobre la empresa y el cargo.
- En los casos de discapacidad mental o física que representen la incapacidad para la firma del contrato y la comprensión de la inducción, se deberá contar con un familiar y, la llegada del nuevo miembro, deberá ser socializada en toda la empresa con el fin de una adecuada y abierta interacción.

Desarrollo relación laboral:

- Se recomienda la designación de un equipo multidisciplinario para el acompañamiento específico dentro de las relaciones interpersonales y laborales del personal con discapacidad.
- Se recomienda mantener un control y registro de las citas médicas que sean requeridas por el personal con discapacidad, con énfasis en los tratamientos permanentes.
- Las actividades de información y sensibilización deben realizarse de manera constante entre todo el personal de la empresa, a fin de que se comprendan claramente las necesidades de las personas con discapacidad y se pueda contribuir con ellos de manera adecuada dentro de su desempeño diario.
- El conocimiento y la promoción de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad se deben impartir de manera consciente y clara, garantizando su absoluta comprensión.

Accesibilidad

- El tema de accesibilidad dentro de la actividad laboral, tiene relación con la infraestructura, las comunicaciones y el transporte que son necesarios para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente.
- Todos los entornos deben ser diseñados, construidos y equipados para permitir que una persona pueda desempeñarse adecuadamente, con libertad, seguridad y autonomía. Todas las construcciones deben preservar dentro de su diseño el principio de accesibilidad en todo sentido y en forma general.

- Las construcciones públicas y privadas deben cumplir con la normativa de accesibilidad, que sean amigables y no presenten barreras.

Actividades Inclusivas

Se consideran como actividades inclusivas aquellas acciones o iniciativas encaminadas hacia una adecuada orientación e involucramiento de la persona con discapacidad con la empresa y sus integrantes. Frente a esto se pueden desarrollar (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

- Actividades enfocadas en el mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral
- La misma calidad y los mismos modelos para todos los empleados en cuanto a uniformes en caso de que se maneje esta política.
- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de todas las actividades de interacción: laborales, sociales, deportivas y demás.

Todos estos elementos generan un proceso y parámetros claros para la inclusión y acompañamiento laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.

La instancia de seguimiento es muy importante y consiste en tener reuniones periódicas con el empleado con discapacidad y con todo el equipo de trabajo. La frecuencia de las reuniones se debe definir al inicio pero luego puede cambiar según cómo se den los avances y las necesidades que aparezcan.

Los objetivos del seguimiento son:

- Determinar si la persona contratada podrá cumplir eficazmente con el trabajo encomendado
- Evaluar si ajustes o soporte adicional es necesario para el trabajo.
- Aconsejar al empleado con discapacidad a solucionar las situaciones que le distraigan de su trabajo, así como aconsejarlo a solucionar situaciones conflictivas para alcanzar un ambiente estable de trabajo.(Ascue, 2008).

Crear un programa de seguimiento y tareas de evaluación

La madurez del programa es evaluada con regularidad mediante acciones de seguimiento. De todas maneras es conveniente pactar una serie de reuniones para obtener más visibilidad del progreso y desempeño de las personas involucradas en el programa: (De Alba, 2015).

- Reuniones mensuales con el equipo de trabajo
- Reuniones semestrales con la presencia de los supervisores de las distintas áreas
- Reuniones de empleados en donde se incluyan a las personas con discapacidad para hacerles sentir que son parte de la empresa y que sus ideas son tomadas en cuenta.
- Reuniones de coaching divididas según los tipos de discapacidad en donde los empleados compartan sus problemas y soluciones.

Reuniones individuales si fueran requeridas para analizar algún aspecto particular de cada caso.

2.4.- Inclusión Laboral Internacional – Buenas Prácticas

En la ejecución de la inclusión laboral de personas con discapacidad hay países que pueden ser considerados como ejemplares, en los cuales nos podemos enfocar con el fin de

recopilar información que nos permita ejecutar de manera más clara el proceso en Ecuador. A continuación se analiza uno de los mejores ejemplos sobre este tema a nivel mundial.

2.4.1.- España

España realiza prácticas eficaces de inclusión laboral de personas con discapacidad, es un país que se encuentra bastante avanzado dentro de este proceso, sus políticas y normativas han dado resultados muy positivos y han sido un factor importante de inclusión. Entre 2005 y 2014 se gestionó un programa de integración laboral que impulsó la contratación de jóvenes con inteligencia limitada o Síndrome de Down para puestos de ayudante en panaderías o reponedores en supermercados. Esta clase de programas se caracteriza por tener un seguimiento sistemático que consiste en encuentros con todos los involucrados en el proceso, como los trabajadores, representantes de las empresas y gestores de las asociaciones con el fin de conocer cuáles son las características de esta práctica y realizar la evaluación del impacto tanto laboral como social que estos tienen en el país. Para la sociedad Española esta clase de prácticas han significado un verdadero reto referente a lograr la igualdad entre personas. Blanco, A (2015)

Como elementos útiles del Empleo con Apoyo se proponen varias áreas de acción y actividades para una mejor inclusión laboral entre las cuales se encuentran:

Elmarketing personal enfocado en la presentación laboral de una persona con discapacidad como un trabajador eficiente y eficaz, incluyendo actividades como la planificación de contactos empresariales analizando y calificando las alternativas para elección de aquellas que brinden las mejores condiciones. La recopilación de información y observación continua y estructurada a fin de determinar los elementos

fundamentales de un trabajo como, procedimientos, políticas, servicios disponibles y configuración física del lugar en relación a las necesidades del trabajador.

El diseño y análisis de tareas permite establecer los tipos de actividades o funciones que pueda tener un determinado trabajador con discapacidad facilitando la estructuración de una capacitación específica para su realización y rediseñando en determinadas circunstancias aquellas tareas que no sean lo suficientemente funcionales o apropiadas.

Las personas con discapacidad requieren tener su propia autonomía y se la consigue por medio de técnicas conductuales que faciliten la identificación de señales que permitan conocer su progreso. (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993).

La práctica de inclusión laboral en España establece indicadores de logro dentro de los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad para evaluar su eficacia como son, incremento de sueldos, habilidades y oportunidades, empleos con roles positivos los cuales generen un valor y aporte importante a determinados procesos. Capacitación, oportunidades de interacción con compañeros y empleadores, desarrollo de grupos de trabajo y apoyo a la carrera profesional.(O'Brien, 1990).

Todos estos indicadores de logros o resultados deseables en los programas de inclusión laboral, contribuyen a una adecuada aplicación de las leyes y reglamentos, los cuales deben ser analizados permanentemente sin limitaciones para orientar el trabajo diario de las personas con discapacidad y contribuir a mejores resultados.

Según la ADA 1990 (Acta para los Americanos con discapacidad por sus siglas en inglés), es contra la ley discriminar a personas con discapacidades versus personas que no las tienen.

Sin embargo, el contratar personas con discapacidad es un complicado para cualquier empresa y no todas se preocupan por conocer los derechos que tienen, estos no pueden ser pasados por alto e independientemente del tipo de discapacidad, los empleadores deben asegurarse que el ambiente de trabajo de estas personas sea adecuado.

Esto incluye también las acomodaciones básicas que se necesitan para hacer el trabajo de manera adecuada y éstas pueden ser:(Boudeguer, Squella, 2010)

- Bajar la altura de un escritorio para el uso de una persona de silla de ruedas
- Brindar soluciones tecnológicas de comunicación para personas con problemas auditivos
- Permitir el uso de perros guías en ciertas áreas para personas ciegas
- Modificar el horario para personas con problemas de movilidad
- Brindar lugares de parqueo accesibles

Los empleados con discapacidad deben ser tomados en cuenta en casos de catástrofes como terremotos o incendios. Se les debe brindar protección adecuada y hacerles parte de todos los procesos de prevención relacionados.

Existen casos de buenas y malas experiencias de personas en su vida laboral

En el año 2012 en Estados Unidos se realizó un documental producido por Rhodes To Independence (RTI) y Rhode Island Developmental Disability Council (RIDDC) sobre

personas con discapacidad en sus ambientes de trabajo. Parte de este documental son los siguientes testimonios.

La empresa Unión de Crédito Navigant tiene dentro de su nómina a Charlie Zawacki, es un colaborador con Síndrome de Down que está a cargo de la correspondencia de toda la oficina y pertenece a la empresa nueve años.

Su experiencia es que ha recibido un muy buen trato de sus compañeros y jefes. La empresa le ha ayudado con horarios flexibles y adecuaciones en su estación de trabajo para poder desarrollar sus actividades de la manera esperada. (Zawacki,2012).

Kevin Delvonis pertenece al área de servicio al cliente de los Supermercados Shaws y trabaja en esta empresa desde hace 15 años. Le gusta mucho la atmosfera de trabajo y agradece la oportunidad que tiene por poder relacionarse tanto como con sus compañeros como con los clientes. Delvonis considera que tener un trabajo le permite hacer muchas más cosas y actividades que representan mucha diversión, obtener ingresos y demostrarse a sí mismo y a los demás que es capaz de hacerlo. (Delvonis, 2012).

Allyson Dupont, no solo es una empleada de una empresa, sino que es la dueña de Diseños de Internet e Impresiones Dupont. Después de lograr concluir su carrera en diseño gráfico, puso en marcha su empresa. Ha visto durante su vida reacciones positivas y negativas respecto a su discapacidad, (usa silla de ruedas).

Dupont asegura que había personas que no sabían de lo que era capaz de hacer y le decían que al estar en una silla de ruedas tenía limitaciones, pero ella se demostró a sí misma y con el apoyo de sus padres, que podía tener una carrera y su propia empresa.(Dupont, 2012).

Un documental de febrero del 2017 de la BBC trata sobre el bullying que experimentan las personas con discapacidad en su lugar de trabajo.

Este documental mostró que cerca de la mitad de las personas con discapacidad que está trabajando, experimentan esta clase de discriminación.

A pesar de que la ley británica obliga a las empresas a contratar personas con discapacidad, el porcentaje de inserción no ha crecido considerablemente en los últimos años (Derbyshire, 2017)

En esta investigación se entrevistó a tres personas con discapacidad.

Storme Toolis, padece una discapacidad motriz y usa silla de ruedas. Siente que las oportunidades para que sea contratada en una empresa son muy reducidas. Ha sufrido limitación en el tipo de trabajo que la gente cree que puede hacer y simplemente no la consideran para los cargos. Su percepción es que la gente siente lastima por ella y no le dejan desempeñar su trabajo de acuerdo a sus reales capacidades. La entrevistadora le preguntó si ella ha recibido este tipo de discriminación o si es una percepción de que puede pasar. Su respuesta fue que muchas veces no recibe la retroalimentación de por qué no fue considerada para un puesto de trabajo y ha podido darse cuenta también de que nadie ha sido sincero en las razones. (Toolis, 2017)

Madeleine Close tiene discapacidad visual, siente que tiene que tratar de ocultarlo durante las entrevistas de trabajo con el fin de tener las mismas oportunidades. Ha sufrido discriminación ya que cuando las personas se dan cuenta de su discapacidad, limitan sus oportunidades. Ha podido comprobar que cuando comenta de su discapacidad la atmosfera laboral cambia negativamente e incluso ha perdido empleos por comentarlo. (Close, 2017)

En abril del 2013, el Buró de Estadísticas Laborales del departamento de trabajo de los Estados Unidos, publicó un artículo de prensa de un estudio realizado en mayo del 2012 sobre los problemas laborales de personas con discapacidad.

Para esa fecha alrededor de 28 millones de personas mayores de 16 años tienen algún tipo de discapacidad.

Apenas el 18% de estas tenían un empleo regular, muy por debajo del 64% de las personas sin discapacidad que estaban trabajando.

Cerca de la mitad de las personas no empleadas reportó que no lo estaba debido a barreras por su discapacidad, un porcentaje pequeño debido a falta de entrenamiento, uno menor falta de transporte y finalmente debido a acomodaciones especiales en su trabajo.

En este mismo año un poco más de la mitad de las personas con discapacidad, reportaron dificultad para cumplir con sus tareas. De estas el 28% reportó una pequeña dificultad, el 21% moderada y el 7% una severa dificultad. Cerca del 44% no reportó ninguna.

La discriminación en el trabajo hacia personas discapacitadas también se da en el Gobierno. Estas personas no son parte de los comités donde se toman las decisiones gubernamentales y por lo tanto no tienen una representación adecuada. Por ejemplo el “Canadian Biotech Advisory Committee” no tiene un solo miembro discapacitado. Esto va en contra a las recomendaciones internacionales como por ejemplo de la UNESCO que establece claramente que las personas discapacitadas deben tener representación en estos comités. (Priestley, 2001)

CAPITULO III

3.- METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1.-Justificación de la Metodología seleccionada

El presente estudio tiene como objetivo el responder a la pregunta: ¿Cuál ha sido la experiencia de personas con discapacidad dentro de un proceso de inclusión laboral y cuál es la percepción de los responsables de recursos humanos sobre el procesos de esta inclusión de personas con discapacidad en la actualidad?, se considera como método de investigación el cualitativo, por la utilización de técnicas orientadas hacia la identificación de causas, explicación del problema y la percepción real de un grupo específico de personas con discapacidad y jefes de recursos humanos.

La investigación cualitativa pretende analizar la percepción que los participantes tienen frente a los fenómenos que los rodean (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, citado en Montaña, 2012), esta nos permitirá conocer los puntos de vista de las personas con discapacidad como entes directamente afectados y quienes nos brindarán una clara apreciación de la realidad en que viven y de los encargados de áreas de Recursos Humanos quienes son los actores directos por medio de los cuales se aplican o no las normas y lineamientos. El estudio de estos dos enfoques nos permitirá obtener datos más claros, fidedignos y certeros durante la investigación.

Adicionalmente el método cualitativo mediante la aplicación de entrevistas nos permitirá realizar la investigación más fácilmente considerando que el Ecuador no cuenta aún con datos sobre el alcance y la efectividad de la Ley Orgánica de Discapacidades.

3.1.1.- Tipos de estudios de investigación

3.3.1.1.- Investigación descriptiva- cualitativa

La investigación descriptiva se presenta como aquella que busca especificar propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos y comunidades o sobre cualquier fenómeno que pueda ser sometido a un análisis (Hernández S. 1989).

La investigación cualitativa puede definirse como una actividad sistemática orientada a la comprensión de los fenómenos sociales, la transformación de prácticas, la toma de decisiones y el descubrimiento y comprensión de un cuerpo organizado de conocimientos. (Sandin, 2003).

3.2 Herramientas de investigación utilizadas

Dentro de la presente investigación se han establecido las herramientas que más se acoplan a las características de los implicados y al tema de investigación, con el objetivo de obtener de la manera más objetiva y eficiente la información más completa sobre el tema a tratar, la misma que nos permita responder adecuadamente a la pregunta de investigación.

Las herramientas utilizadas han sido seleccionadas en función tanto de su aplicabilidad como de los resultados que con ellas es posible obtener, teniendo en cuenta la mejor manera de tener acceso a la realidad de las personas con discapacidad y sus limitaciones.

3.2.1.- Técnicas

Dentro de las técnicas aplicables a la presente investigación se ha definido a la entrevista como medio de recolección de datos e información, mediante reuniones personales con personas con discapacidad que viven o han vivido un proceso de inclusión laboral dentro de los últimos 5 años y con responsables de recursos humanos directamente relacionados con la actividad de inclusión laboral de personas con discapacidad. El fin es la obtención de información de primera mano directamente desde la percepción y experiencia de los actores relacionados con la actividad, rescatando las opiniones sobre sus propias vivencias y los beneficios, ventajas, problemas y perjuicios de dicha inclusión tanto para el grupo de personas entrevistadas como para las empresas en donde realizan o han realizado su actividad laboral.

3.2.2.- Instrumentos

Para la realización de la investigación se diseñó un modelo de entrevista estructurada como medio de guía dentro de la misma para mayor orden y objetividad en la recolección de datos, brindando la posibilidad de que las personas entrevistadas den sus criterios de manera libre y abierta para una mejor profundización de los aspectos prioritarios establecidos y permitiéndonos conocer de esta manera las causas de las realidades manifestadas.

3.2.2.1.-Entrevista:

Se refiere a un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas. La entrevista es una de las formas más comunes de investigación y puede presentarse en diferentes situaciones. (Rodríguez, Flores & García, 1999).

La presente investigación utiliza una entrevista semiestructurada y se encuentra justificada en la recolección de información relacionada con conocimientos, experiencias, necesidades, deseos y sentimientos de los participantes. Esta entrevista se construye alrededor de un núcleo de preguntas normalizadas, como un procedimiento que permite acceder a información necesaria para responder la pregunta de investigación (Mitchell & Jolley, 2012, citado en Montaña, 2012).

3.3.-Descripción de participantes

Los participantes dentro del presente estudio corresponden a dos grupos específicos, el primero a personas con discapacidad que viven o han vivido un proceso de inclusión laboral dentro de empresas públicas o privadas y que cuentan con la experiencia necesaria para dar a conocer información relevante sobre sus vivencias. Un segundo grupo se compone por jefes de recursos humanos, que por sus características profesionales y relación directa con los procesos de inclusión laboral, en este caso específico de personas con discapacidad, están aptos para brindar información sobre su propia experiencia dentro de este proceso.

3.3.1.- Número

Los participantes corresponden a 5 Responsables de recursos humanos y 7 personas con Discapacidad, todas domiciliadas en Quito, Provincia de Pichincha.

3.3.2.- Características

Las entrevistas se han aplicado en 1 empresa pública (servicios básicos) y 4 empresas privadas: Marketing, Consultoría Empresarial, Servicios Turísticos, Productos. Estas

empresas han sido seleccionadas para dar diversidad a los criterios emitidos dentro de la presente investigación, considerando la gama de empresas y actividades.

CAPITULO IV

4.- ANÁLISIS DE DATOS

4.1.-Detalles del análisis

Se aplicaron dentro del estudio de investigación las entrevistas planteadas con enfoque en la percepción y situación de inclusión laboral y acompañamiento laboral de las personas con discapacidad.

El estudio realizado en 5 empresas dedicadas a distintas actividades comerciales, permitió el acceso a información verídica sobre el tema de investigación, la cual pudo realizarse a 7 personas con discapacidad que laboran en las empresas mencionadas y 5 responsables de recursos humanos que dirigen el proceso de contratación e inclusión dentro de cada una de ellas.

A continuación se reflejan los resultados de esta investigación dentro de la cual se presentan estos dos grupos por separado.

4.1.1.- Resultados Entrevistas Personas con Discapacidad

Edades Entrevistados

Dentro del presente estudio la mayoría de personas con discapacidad entrevistadas se encuentra en el rango de edad entre 18 y 30 años, seguido de los rangos entre 30 y 40, y 40 y 50 años de edad.

Genero Entrevistados

La mayoría de los entrevistados que han vivido un proceso de inclusión laboral son de sexo masculino.

Nivel de Instrucción

Más de la mitad de los entrevistados tiene formación de Bachillerato y la otra mitad instrucción superior.

La tendencia se orienta hacia la contratación de personas que tengan un título de bachillerato.

Profesión

Los cargos en los cuales se desempeñan las personas con discapacidad dentro del grupo entrevistadoson variados, sin una tendencia específica, estos se asignan de acuerdo al nivel de experiencia y conocimientos, considerando el tipo de discapacidad y la aplicabilidad.

Los cargos en los cuales se desempeña el grupo de entrevistados corresponde a mensajero, telefonista, guardia de seguridad, limpieza, chofer, administrador.

Tipo de Discapacidad

El tipo de discapacidad más representativo, dentro del grupo de personas con discapacidad entrevistadas, es la discapacidad física seguida de la intelectual.

¿Considera que la ley de discapacidades ha ayudado a mejorar su inclusión en el ámbito laboral?

Todas las personas entrevistadas consideran que la Ley Orgánica de Discapacidades ha contribuido con el incremento y mejoramiento del proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad.

Perciben que la obligatoriedad de aplicación de la Ley ha ampliado el campo laboral para las personas con discapacidad y ha establecido pautas para la ejecución de un correcto proceso de contratación.

¿Considera que las empresas respetan la Ley al momento de contratar empleados?

La mayoría de los entrevistados considera que existe respeto a la Ley Orgánica de Discapacidades dentro del proceso de contratación según su propia experiencia.

¿Usted se encuentra laborando actualmente?

El total de personas con discapacidad entrevistadas se encuentra laborando actualmente con un trabajo estable y todos los beneficios que corresponden a cualquier tipo de trabajador más los correspondientes a las personas con discapacidad.

¿Ha notado que existe diferencia de contrato entre una persona con discapacidad y sin discapacidad?

La mayoría de las personas con discapacidad entrevistadas considera que en algunas ocasiones existen diferencias en los contratos relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

Estas diferencias según indican los entrevistados, se traduce a la falta de confianza por parte de los empleadores en que las personas con discapacidad serán capaces de contribuir

laboralmente en el mismo nivel que las personas que no sufren una condición de discapacidad.

En caso de ser positiva la respuesta anterior: ¿en qué aspectos ha observado las diferencias?

Los principales factores en los que se puede ver reflejada la diferencia en la contratación de personas con discapacidad se manifiestan en dos aspectos relevantes, y son, el trato que las personas con discapacidad reciben durante la ejecución de sus actividades laborales y el tipo de actividades que desempeñan.

Los entrevistados expresan que dentro del trato que se da a las personas con discapacidad, por parte de quienes los contratan, existe un pensamiento de que sus capacidades son muy limitadas, lo cual en ciertas ocasiones les impide crecer porque no se les permite realizar actividades para las que aparentemente no están preparados, cuando ellos consideran que si lo están. Esto según comentan, en ocasiones genera desvinculaciones injustas o que no se les permita desarrollar su potencial, lo que significa un limitante para poder acceder a mejores oportunidades y crecimiento laboral, generando así una gran frustración.

Sostienen que las actividades asignadas muchas veces son irrelevantes, sienten que hacerlas no generan un verdadero valor o mayor contribución a las empresas. Consideran que factores como estos, hacen más difícil el desarrollo de sus capacidades y aptitudes.

¿Cuándo usted ingreso a trabajar recibió una adecuada inducción, comprende claramente cuál es el los Reglamentos Internos, sus funciones, obligaciones y derechos?

Más de la mitad de las personas entrevistadas indican que si recibieron una inducción al momento de ingresar a trabajar, en donde se les dio a conocer la Normativa Interna y los derechos y obligaciones relacionados con sus funciones dentro de la empresa.

Aducen que, sin embargo los procesos de inducción resultan insuficientes, ya que no únicamente requieren de una inducción regular sino de una especializada para su condición, en donde por ejemplo se den indicaciones de accesos y dispongan de un espacio adecuado para su desenvolvimiento, o a quien acudir dentro de la empresa en caso de una emergencia. Adicionalmente consideran importante que el resto de colaboradores comprenda de manera adecuada el tipo de discapacidad que cada persona tiene, así como los impedimentos para realizar determinadas acciones a fin de facilitar su permanencia. Consideran que el proceso de inducción e integración se da de una manera muy empírica y se espera que mediante la interacción cotidiana se vaya perfeccionando.

¿Ha recibido usted acompañamiento por parte de sus jefes, supervisores directos y compañeros de trabajo que faciliten y respalden su actividad?

Más de la mitad de las personas entrevistadas indica que no recibió y/o recibe acompañamiento durante el desempeño de sus funciones laborales. El acompañamiento se ha dado únicamente a una tercera parte de los entrevistados. Un índice bajo considerando que esta acción es básica y facilitaría considerablemente el desarrollo de sus funciones.

Al indagar sobre estos comentarios y consultarles por qué no han recibido acompañamiento, indican que en sus empresas no existe personal al cual se le haya dado instrucciones para servir de guía y apoyo sobre todo en las primeras semanas de trabajo cuando más se requiere. Manifiestan que esto no significa necesariamente que haya desinterés

por parte de la empresa, sino que simplemente consideran no ser necesario y que dependerá de la buena voluntad de cada compañero en el día a día apoyarles.

Quienes sí han recibido acompañamiento indican que a personas definidas que trabajan en las empresas y la conocen se les asignó desde un inicio funciones de apoyo y acompañamiento y que a pesar de haber recibido esta colaboración y de que ha sido fundamental y altamente útil, no siempre ha podido ser brindada de forma totalmente adecuada debido a que las personas designadas han tenido también que cumplir sus funciones propias para las que fueron contratadas por lo que su tiempo ha sido limitado.

Las personas entrevistadas indican que el acompañamiento es importante porque les facilita el conocer el funcionamiento general de la empresa y específico en sus funciones, permitiendo que las actividades se realicen con mayor desenvolvimiento y mejores resultados al sentirse apoyados, respaldados y parte importante del equipo al cual se han integrado.

¿Considera que el acompañamiento facilita o facilitaría la ejecución de sus actividades?

Todas las personas con discapacidad que se entrevistaron, considera que el acompañamiento laboral es de alta importancia para el desarrollo de sus actividades laborales porque se sienten apoyados por las personas que les rodean, y esto les da mayor seguridad, sobre todo en las primeras semanas, cuando no saben si serán aceptados y si les irá bien.

El acompañamiento permite que las personas con discapacidad, tengan mayor confianza generando un mejor desenvolvimiento dentro de sus funciones porque pueden contar con personas de manera permanente para poder solventar sus inquietudes o subsanar de ser necesario cualquier error que pudiera cometerse.

¿En qué aspectos considera que el acompañamiento contribuiría con el desarrollo de sus actividades?

Más de la mitad de los entrevistados indica que el acompañamiento contribuye con la mejor comprensión de los procesos, garantizando así la calidad del trabajo, que resultará en reducción de actividades innecesarias, tiempos de respuesta, y mayor dinamismo e interacción positiva.

4.1.2.- Resultados Entrevistas Jefes de Recursos Humanos

Edades Entrevistados

La mayoría de los responsables de recursos humanos entrevistados se encuentran en edades entre los 30 y 50 años de edad.

Sexo Entrevistados

La mayoría de los responsables de recursos humanos entrevistados son hombres.

Nivel de Instrucción

El total de los responsables de recursos humanos entrevistados y que tienen una formación académica de nivel superior. Manifiesta que en el área de Recursos Humanos es indispensable una preparación relacionada directamente con las funciones de manejo de personal y todos los aspectos que implica.

Profesión

La mayoría de las profesiones que tiene el grupo entrevistado están directamente relacionadas con la administración del Recurso Humano, una minoría dispone de un título de Ingeniería Comercial, que de igual manera está enfocada o especializado en el área de Recursos Humanos.

¿Considera que la ley de discapacidades ha ayudado a mejorar su inclusión en el ámbito laboral?

Todos los entrevistados consideran que la Ley Orgánica de Discapacidades ha contribuido con el incremento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.

Según lo acontecido en los últimos años, los entrevistados consideran que la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha incrementado por la obligatoriedad de la aplicación de la ley, la cual debe ser respetada y cumplida por las empresas. Esto adicionalmente ha contribuido también a la correcta aceptación de personas con discapacidad dentro de las empresas y organizaciones, rompiendo paradigmas sociales y viendo a las personas con discapacidad como útiles y como un gran aporte para el crecimiento y desarrollo de las mismas.

¿Existe diferencia de contrato entre una persona con discapacidad y sin discapacidad?

La mayoría de los entrevistados considera que existen diferencias en temas de contratos de personas con discapacidad. Una parte menor considera que estas diferencias se presentan “casi siempre” y otra pequeña parte considera que “en algunas ocasiones”. Solo

una pequeña parte considera que estas diferencias no se presentan nunca en temas de contratación.

Las diferencias según la experiencia de los entrevistados se presentan por el hecho de que no se suelen brindar las mismas condiciones en cuestión de estabilidad e ingresos a las personas con discapacidad, las cuales se ven sujetas en ciertos casos a varias pruebas antes de poder contar con estabilidad dentro de la empresa y sus salarios son inferiores a personas sin discapacidad que realizan funciones tal vez similares. De igual manera indican que es más complicado para las personas con discapacidad el acceder a ascensos laborales; todo esto se aduce a paradigmas y miedos por parte de los directivos de las empresas quienes consideran que un trabajador con discapacidad puede generar complicaciones o no llegar nunca a obtener los mismos resultados en su desempeño que una persona sin ninguna discapacidad. De igual manera su condición puede representar mayores gastos en atención médica o pago de indemnizaciones en caso de que se produzca alguna enfermedad o accidente.

En caso de ser positiva la respuesta anterior: ¿en qué aspectos ha observado las diferencias?

Los aspectos en los que más se denotan diferencias en la contratación laboral de personas con discapacidad se relacionan en más de la mitad de los casos con el Tipo de Actividades que desempeñan las personas con discapacidad debido a que el tipo discapacidad limita en mayor o menor grado el desempeño de funciones. En menor grado se presenta el trato que reciben, debido a que en ciertos casos existe mayor condescendencia por la situación del contratado y en otros mayor exigencia y restricciones para la obtención de estabilidad. En este sentido los entrevistados indican que las personas con discapacidad se encuentran sometidas, sobre todo en los primeros meses de prestación de sus servicios, a una constante observancia y medición

de su desempeño como un mecanismo para determinar si la persona no ocasionara afectación a la empresa, a las actividades que ellos desempeñan y a la convivencia y relación entre los miembros de una organización.

¿Están establecidos en la empresa los cargos dentro de los cuales podría desempeñarse una persona con discapacidad y el tipo de discapacidad por cargo?

El total de los entrevistados expresan que no existe dentro de las empresas en las cuales prestan sus servicios, el análisis correspondiente y establecimiento formal de los cargos en los cuales podría desempeñarse una persona y en función de su tipo de discapacidad, lo cual dificulta la claridad en el tipo de asignación de cargos y funciones entre estas personas.

Los entrevistados manifiestan que es necesario realizar un análisis de cargos y funciones de manera que se pueda determinar que cargos y funciones puede realizar las personas con discapacidad según su grado de afectación y tipo de discapacidad.

La opinión de los entrevistados es que una mala asignación de cargos y funciones genera frustración en las personas, ocasionándolas mucho daño, desmotivándolas y limitando su desarrollo y crecimiento dentro de las empresas debido a que se subestiman o sobreestiman sus capacidades al realizar juicios en función de percepciones. La opinión de los entrevistados es que esto no se realiza de manera premeditada sino que se produce inintencionalmente al no existir el mencionado estudio para la definición y asignación de cargos a personas con discapacidad.

¿Dentro de la empresa se realiza un proceso adecuado de inducción, en donde se dé a conocer al empleado claramente cuál es el Reglamentos Interno, sus funciones, obligaciones y derechos?

La mayoría de los entrevistados manifiesta que dentro de sus organizaciones existe y se aplica un proceso adecuado de inducción en donde se brinda al personal con discapacidad toda la información competente relacionada con la empresa y su actividad y solo una pequeña parte manifiesta que este proceso es inexistente.

El proceso de inducción se realiza en la gran mayoría de los casos únicamente a las personas con discapacidad. Manifiestan que esta inducción consiste no solo en dar a conocer los reglamentos, obligaciones y derechos del trabajador, sino también en contribuir con la adecuada integración de las personas entre sus compañeros de trabajo como parte fundamental del desempeño laboral y social. Aseguran que esto garantiza mejor interacción.

¿Con qué aspectos de accesibilidad cuenta la empresa en relación a los empleados con discapacidad?

Más de la mitad de los entrevistados considera que se facilita la accesibilidad a las personas con discapacidad en relación con la infraestructura, y una cantidad menor opina que se brinda accesibilidad a las personas con discapacidad en temas de comunicaciones y transporte, dos aspectos en los que existen variaciones relacionadas también con el tipo de discapacidad que el colaborador tenga.

Los entrevistados consideran que existen limitaciones de accesibilidad debido a la asignación de recursos, que es mínima en comparación a lo que se requiere para poder realizar trabajos de obra civil que sean más funcionales, adicionalmente se considera que la

cantidad de colaboradores con discapacidad es menor en relación con el número total de trabajadores, y no justifica en la mayoría de los casos un gasto necesario.

¿Existe un procedimiento de acompañamiento establecido para las personas con discapacidad?

La mayoría de los entrevistados manifiesta que no existe un proceso establecido de acompañamiento en el desarrollo de las actividades laborales de las personas con discapacidad, mientras que solo unos pocos manejan estos conceptos y los tiene implementados y normados.

Consideran que el acompañamiento es fundamental y de alta importancia dentro del proceso de inducción laboral de personas con discapacidad, sobretodo porque reconocen que se traduce en mejores resultados de desempeño laboral y una mejor inclusión dentro del grupo como parte importante de un equipo de trabajo. Sin embargo, la generación de un proceso de acompañamiento establecido no resulta una prioridad en la mayoría de los casos debido a que no se comprenden bien sus beneficios, la asignación de prioridades no se traduce en un interés en este sentido.

¿Se brinda a las personas con discapacidad apoyo y acompañamiento durante el desarrollo de sus actividades por parte de los jefes, supervisores, compañeros o un equipo especial multidisciplinario?

El total de los entrevistados manifiesta que no existe un proceso formal de acompañamiento por parte de un equipo multidisciplinario dentro de las organizaciones en las cuales trabajan, sin embargo resaltan la importancia de la colaboración y sentido humanitario de sus compañeros, quienes, de manera informal, realizan este acompañamiento

y mantienen un constante interés en sus compañeros con discapacidad, preocupándose porque se sientan bien y se integren exitosamente a la empresa y al equipo de trabajo, brindando apoyo y asesoramiento dentro de las actividades y funciones que desempeñan, así como una colaboración permanente y especial en el día a día. Indican que los compañeros de trabajo se acompañan, se apoyan, trabajan en equipo y procuran ayudar en todo lo posible a al personal con discapacidad, eliminando obstáculos y facilitando su inclusión y desarrollo laboral.

¿Considera que el acompañamiento facilita o facilitaría la ejecución de las actividades laborales de las personas con discapacidad?

Todas las personas entrevistadas consideran que el proceso de acompañamiento laboral brinda facilidades a las personas con discapacidad en el desempeño de sus actividades, debido a que consiguen tener una guía y un estímulo adicional y personal que los hace sentir valorados y respetados, motivando así, un mejor desempeño dentro de sus actividades.

¿En qué aspectos considera que el acompañamiento contribuiría con el desarrollo de las actividades de las personas con discapacidad?

La mayoría de las jefaturas de Recursos Humanos manifiestan dentro de la entrevista realizada que el acompañamiento laboral a personas con discapacidad, engloba el desempeño general del individuo, influyendo favorablemente en su autoestima e incrementando su confianza para una mejor gestión dentro de su área laboral.

4.2.- Importancia del estudio

El presente estudio de investigación nos ha permitido obtener información directamente de la fuente ejecutora y de fuente receptora de los beneficios de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por medio de la aplicación de entrevistas se ha podido reunir información que nos permite conocer la experiencia de un grupo de personas con discapacidad dentro de su proceso de inclusión laboral, mediante sus opiniones y vivencias. De igual manera nos permite apreciar el punto de vista un grupo personas conformado por responsables de Recursos Humanos que están directamente relacionadas con este proceso dentro de las empresas y son actores activos dentro del proceso de inclusión de personas con discapacidad.

De esta manera también es posible analizar el alcance de la Ley y su utilidad real desde la percepción de estos dos grupos.

CAPITULO V

5.- CONCLUSIONES

5.1.- Respuestas a la Pregunta de Investigación

Si bien el tema de inducción resulta estar manejado de una manera muy adecuada según manifiesta el grupo entrevistado y en relación con su propia experiencia, con la entrega de información sobre la empresa y los derechos y responsabilidades del cargo, el acompañamiento no se realiza de la manera adecuada debido a que no existe una normativa dentro de la gran mayoría de Organizaciones. Por este motivo, el acompañamiento que se da es empírico y se manifiesta de manera espontánea, limitando al personal con discapacidad en el tiempo en el cual pueden contar con una persona o grupo de personas que les brinde asesoría durante la ejecución de su labor.

Las limitaciones se presentan en el caso de los entrevistados y en su mayoría, dentro de las organizaciones, en las cuales se respeta la Ley y cumplen con sus generalidades, pero carecen de una apreciación más extensa en cuanto al alcance de la misma, lo cual les permitiría desarrollar normativas que respalden la gestión de inclusión y acompañamiento laboral de las personas con discapacidad, ya que procesos como el de acompañamiento no están definidos en ningún nivel.

El presente estudio permitió conocer la experiencia de un grupo de personas con discapacidad en relación con su inclusión laboral, así como el punto de vista de un grupo de responsables de áreas de recursos humanos relacionados directamente con el proceso de inclusión laboral. La investigación se enfocó en un grupo compuesto por personas que

trabajan en cinco empresas relacionadas con cinco actividades distintas de entrega de bienes y servicios y de distintos tamaños y condiciones administrativas y operativas.

Para responder a la pregunta ¿Cuál es la experiencia de personas con discapacidad y la percepción de responsables de recursos humanos en relación con su inclusión laboral? Se utilizó el método cualitativo el cual permitió evaluar la percepción real de las personas con discapacidad que se encuentran laborando y en condiciones de hacerlo, y de las personas encargadas de manejar el recurso humano con discapacidad dentro de las empresas públicas y privadas.

En el Ecuador existe una Ley Orgánica de Discapacidades que se encuentra vigente y que incluye un Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que menciona la inclusión laboral y el acompañamiento dentro del proceso de integración, el cual según la investigación realizada, no se aplica con detalle dentro de las empresas y mucho menos se ha establecido como normativa de aplicación obligatoria.

La existencia de estas herramientas y de la Ley misma, no motiva a la empresa pública y privada a realizar un análisis profundo de los cargos que mantienen dentro de ellas, con el adecuado análisis y definición de los tipos de discapacidad que podrían ser admitidos o rechazados dentro de determinados cargos como una guía para una mejor y más eficiente contratación en beneficio de las propias empresas con un mejor desempeño de actividades y en el de las personas con discapacidad que podrían ejecutarse de mejor manera en sus funciones y sentirse más útiles y satisfechos con su gestión.

El tema está en que la inclusión laboral se ha limitado simplemente a eso, a establecer la obligatoriedad en la contratación de un porcentaje específico de discapacitados dentro de una empresa y en relación con el número total de personal. Así como también en el hecho de

brindar facilidades en temas de accesibilidad a las personas con discapacidad para un mejor desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, la concepción es limitada y no considera que una persona con discapacidad no tendrá solo necesidades inmediatas, sino necesidades constantes propias de sus condiciones y de las características bajo las cuales lleva su vida.

Debido a que la Ley no obliga realizar un acompañamiento permanente a las personas con discapacidad dentro de su gestión laboral, las empresas no se ocupan de este tema tan importante.

Se manifiesta que hay mayor acceso a educación, que la discriminación se ha reducido, que las personas tienen hoy más oportunidades laborales y que en relación con las contrataciones se cumple con la ley y hay interés general en brindar accesibilidad en todos los ámbitos, pero hace falta comprender y concientizar en las necesidades especiales de las personas con discapacidad, las cuales requieren de una visión mucho más amplia.

Se puede establecer que las personas con discapacidad mediante un acompañamiento recibirían algunos de los siguientes beneficios:

- Mayor motivación
- Sensación de respaldo y apoyo
- Desarrollo de una mejor gestión laboral
- Mayor satisfacción y orgullo propio
- Mejoramiento de su autoestima
- Mejores relaciones laborales

Con estos beneficios se volverían aún más productivas e incondicionales con la organización lo cual se reflejaría inmediatamente en resultados positivos en las empresas para las cuales trabajan.

En base a la percepción de las personas con discapacidad se puede concluir que la inclusión laboral es de suma importancia para su desarrollo personal, social y profesional. Que si bien la inclusión se ha socializado y es un tema que se acepta actualmente con mayor apertura e interés por parte de la empresa pública y privada y de la sociedad en general, aun requiere de normativa interna que la regule y garantice en su aplicación práctica diaria.

Se concluye que las personas con discapacidad reciben inducción laboral dentro de las empresas y el acompañamiento durante su gestión se realiza gracias a la colaboración y buena voluntad de los compañeros de trabajo y directivos. Que los espacios físicos y asignación de funciones no se realizan en base a estudios previos y análisis de los diferentes tipos de discapacidades lo cual ocasiona dificultades al momento de realizar las actividades laborales diarias y sentimientos de frustración y desmotivación en algunos casos.

Se determina que la mayor barrera dentro la inclusión laboral de las personas con discapacidad se genera por los paradigmas sociales existentes, los cuales se dan en forma general, al desconocer el alcance de contribución que las personas con discapacidad están en capacidad de brindar a la sociedad, mejorando al mismo tiempo su propia calidad de vida y la de sus familias, alcanzando satisfacción en su desarrollo profesional y volviéndose más autosuficientes al incrementar su autoestima, beneficios que brinda a todo ser humano y sobre todo a las personas con discapacidad, el sentirse útiles y productivas.

Estos mismos paradigmas generan miedos tanto en los contratantes como en ellos mismos sobre su desenvolvimiento, lo cual ocasiona diferencias en tipos de contratos, salarios y trato en general. Muchas veces esta realidad limita el crecimiento profesional así como seguridad y estabilidad laboral.

Bajo la percepción de los responsables de recursos humanos que colaboraron en este estudio, las mayores dificultades se presentan por la falta de importancia que se brinda al

tema de inclusión laboral de personas con discapacidad en el país, lo cual se evidencia en la falta de generación de políticas y procesos internos enfocados en este grupo y en el facilitamiento de su integración al entorno laboral, esto se aplica en diversos ámbitos, espacios físicos y accesos adecuados, asignación de funciones adecuadas para su discapacidad, asignación de acompañamiento, etc.

Los contratos y los salarios mantienen aún diferencias entre las personas con discapacidad y aquellas que no presentan ninguna discapacidad. El trato en muchas ocasiones es demasiado permisivo o demasiado exigente según el caso lo cual desmotiva al personal discapacitado, adicionalmente se ven limitados en su capacidad de acceso a ascensos u oportunidades laborales que les brinde mejores oportunidades.

Establecen que se realizan procesos de inducción laboral para todos los colaboradores, pero que no hay diferencia que brinde y genere beneficios especiales para las personas con discapacidad dentro de estos procesos.

El presente estudio nos permite comprender las dificultades que las personas con discapacidad atraviesan dentro de un proceso de inclusión laboral algunas de las cuales se detallan a continuación:

- Dificultad de acceso a ascensos laborales: Se genera por varios factores por ejemplo paradigmas de las autoridades y personal directivo implicado en la vinculación laboral, la cual determina en ocasiones que una persona no es apta para un cargo o ascenso específico debido a sus discapacidades, lo cual no siempre es real.
- Problemas de baja autoestima: Las personas con discapacidad deben no solo enfrentar los problemas y situaciones conflictivas comunes para todas las personas, sino que también deben enfrentar su realidad como personas con discapacidad y las

limitaciones que estas les generan. Adicionalmente al ser juzgados como incapaces y no permitírseles ciertos beneficios u oportunidades, o al ser tratados de alguna forma diferente de los demás, la presión y la desmotivación se vuelven más frecuentes, haciendo que se sientan improductivos. Todos estos aspectos pueden llegar a causar depresión y disminución de productividad en las personas.

- Falta de acompañamiento: Por la condición de discapacidad que presenta este grupo de personas, resulta necesario un verdadero acompañamiento, el cual permita a las personas con discapacidad una mejor y más rápida integración a la empresa y ejecución de labores diarias con mayor productividad. El presente estudio nos permite concluir que existe la inclusión laboral por obligatoriedad de la Ley Orgánica de Discapacidades pero que no va más allá en el establecimiento de políticas y procesos internos de acompañamiento. El tener el apoyo formal de otros miembros de la institución en la gestión de sus funciones, permite a las personas con discapacidad sentirse apoyadas y respaldadas, generando sentido de pertenencia y optimismo en la generación de resultados positivos. Estos beneficios se extienden hacia las personas con discapacidad, hacia las empresas, hacia los compañeros, hacia la familia y en general, hacia toda la sociedad.

5.2.- Limitaciones del Estudio

La muestra a la cual se ha aplicado el presente estudio es pequeña, sin embargo se ha procurado que sea lo más diversa posible para la obtención de información y criterios más amplios. La limitación del alcance de la muestra permite en este caso realizar un estudio cualitativo como fue la metodología aplicada.

Otra de las limitaciones del presente estudio está relacionado con factores psicológicos de las personas con discapacidad, las cuales se enfrentan a situaciones complejas, que pueden hacer que su criterio se vea sesgado por vivencias, no únicamente en el entorno laboral sino en el entorno social y familiar en general.

El hecho real de que el estudio este orientado únicamente a personas con discapacidad puede generar un sentimiento de inferioridad inconsciente en los participantes. Por esta razón, los entrevistados con discapacidad pudieron distorsionar sus respuestas en menor o mayor grado para ocultar sus verdaderos sentimientos y vulnerabilidades (Montaño, 2012).

Debido a que el presente estudio resulta un análisis cualitativo con una muestra limitada, los resultados no se pueden extrapolar, por lo cual no se puede generar un análisis global de la situación país ni emitir conclusiones generales que abarquen a toda la población de personas con discapacidad y responsables de recursos humanos que han vivido o viven un proceso de inclusión laboral.

A pesar de las limitaciones mencionadas, es de suma importancia el respetar y acatar las opiniones de los 2 grupos analizados dentro de la presente investigación, los cuales han manifestado su experiencia y criterios reales desde su punto de vista y vivencias, los cuales poseen absoluta validez.

5.3.- Recomendación para futuros estudios

El presente estudio demanda como secuencia lógica el establecimiento de un estudio más profundo que permita extrapolar los resultados obtenidos y confirmar de manera global la realidad de las personas con discapacidad dentro de la inclusión laboral a fin de continuar

con un proceso de generación las herramientas necesarias para una adecuada implementación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Un estudio profundo de las necesidades reales de las personas con discapacidad en relación con el acompañamiento laboral contribuiría de manera profunda al establecimiento de parámetros y alcances dentro del establecimiento del proceso de acompañamiento, en el cual se justifique este acompañamiento en situaciones reales que beneficien tanto a la persona con discapacidad como a las empresas en relación con su productividad.

El conocimiento y la información que se podría obtener mediante esta definición clara de necesidades y capacidades asignadas a distintos cargos, podría contribuir con la concientización, a partir de la cual se generarían las herramientas necesarias de acompañamiento para un mejor desempeño laboral y mayor satisfacción de personas con discapacidad, empresas, directivos y personal en general e incluso la sociedad quien es la beneficiaria de la entrega de productos y servicios que provienen de aporte de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomar E. & Cabré M.. (2005). *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados*. Síndrome de Down, 22, 118 - 124.
- Baltodano A. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. El nuevo diario, 7A.
- Blanco A. (2015). *Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. Revista Española de discapacidad, 3, 211 217.
- Boudegue, A. P, Squella . (2010). *Manual de Accesibilidad Universal*. Ciudad accesible, 1, 222-231.
- Bureau of labor statistics U.S department of labor . (2012). *Persons with a disability barriers to employment, types of assistance, and other labor related issues*. octubre 2016, de U.S department of labor, Obtenido de.
https://www.bls.gov/news.release/archives/dissup_04242013.pdf
- Consejo de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades LOA*. enero 2017, Obtenido de.https://www.bls.gov/news.release/archives/dissup_04242013.pdf
- De Alba C. (2015). *Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. enero 2017, obtenido de.https://www.bls.gov/news.release/archives/dissup_04242013.pdf
- Derbyshire, V. (2017). *Half of disabled employees experience bullying at work*. mayo 2017, de Documental BBC. Obtenido de. <https://www.youtube.com/watch?v=T7IPaSa1mvk>
- Díaz, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Madrid: Fundación once.

Egea, C.& Sarabia, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre la discapacidad*. diciembre 2016, Obtenido de. http://sid.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf

Harrison, T. (2012). *Principios de medicina interna*. Mexico: Mc Graw Hill.

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (1998). *Empleo y Discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 29, 23 31.

Muñoz,J. Rebollo, N.. (enero 2016). Evaluación del impacto de políticas orientadas a la inserción sociolaboral mediante matching. *Revista de investigación educativa*, 34, 88 112.

Lario, B.. (2003). *Libro de la Artritis Reumatoide*. Madrid España: Díaz de Santos S.A.

M, Priestley . (2001). *Disability and the Life Course Global Perspectives*. USA: Cambridge University.

Consejo de discapacidades. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. diciembre 2016. Obtenido de. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/biblioteca/>

Moreno, Lenin.. (2007). *Programa Ecuador sin Barreras*. noviembre 2016, de Vicepresidencia de la República del Ecuador. Obtenido de. <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas>.

O'Brien, J.. (1990). *A Survey of Emerging Issues in Supported Employment for People with Severe Disabilities*. Washington, DC: Osers.

Parsons, W.. (2007). *Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. México, DF: Miño Davila.

Rhodes To Independence (RTI). (2012). *Employment Can Work four you*. junio 2017, de RTI. Obtenido de. <https://www.youtube.com/watch?v=GmQ-PA8XC4>

Verdugo, M. & Jenaro, C.. (1993). *Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad*. Revista Siglo Cero, 147, 55-63.

Work Inclusion Program for Persons with Disability Based on Accenture's. (2016). Based on Accenture's methodology and experiences with the "Sin Barreras" Program. mayo 2017, de Accenture. Obtenido de. https://www.accenture.com/t20161025T021705__w__/_us-en/_acnmedia/PDF-35/Accenture-Inclusion-Program-For-Persons-with-Disability-Argentina.pdf

Bruyère, S. (1990). *The 1990 American disabled people minute and the injured workers*. junio 2017, de Cornell University Sitio web: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1341&context=edicollect>

ANEXO A

CARTA DE INVITACIÓN PARA PARTICIPAR EN ENTREVISTAS

Estimados Jefes de Recursos Humanos.

Me encuentro realizando el trabajo de titulación para la culminación de mi carrera en Psicología y Recursos Humanos.

La presente carta tiene como fin invitarles a formar parte de un estudio académico que pretende investigar sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La participación es totalmente voluntaria y servirá para obtener una guía sobre si actualmente existen mejores condiciones y oportunidades para la contratación de personas con discapacidad a las Organizaciones.

Sus nombres y el de sus empresas, serán mantenidos de forma confidencial, no serán expuestos en ningún documento.

Estimo que la respuesta a cada pregunta no durará más de 20 o 30 minutos.

Agradezco su valiosa cooperación,

Mariana Salinas
Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito.

Estimados Trabajadores.

Me encuentro realizando el trabajo de titulación para la culminación de mi carrera en Psicología y Recursos Humanos.

La presente carta tiene como fin invitarles a formar parte de un estudio académico que pretende investigar sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La participación es totalmente voluntaria y servirá para obtener una guía sobre si actualmente existen mejores condiciones y oportunidades para la contratación de personas con discapacidad a las Organizaciones.

Sus nombres, serán mantenidos de forma confidencial, no serán expuestos en ningún documento.

Estimo que la respuesta a cada pregunta no durará más de 5 o 10 minutos.

Agradezco su valiosa cooperación,

Mariana Salinas
Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito.

ANEXO B



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
 El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
 The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador

Organización del investigador *Universidad San Francisco de Quito*

Nombre del investigador principal *Mariana Del Rocío Salinas Vergara*

Datos de localización del investigador principal *0998324517/msalinas@estud.usfq.edu.ec*

Co-investigadores: Ninguno

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO
Introducción
<p>Este formulario incluye un resumen del propósito de este estudio. Usted puede hacer todas las preguntas que considere necesarias para comprender claramente en qué consiste su aporte y despejar sus dudas. Para participar puede tomarse el tiempo que considere conveniente para consultar con otras personas sobre su participación.</p> <p>Usted ha sido invitado a participar en el estudio sobre la Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador</p>
Propósito del estudio
<p>El estudio pretende conocer sobre la manera en la que se realiza la inserción laboral, la importancia y la responsabilidad que tienen las empresas en el proceso, los errores y aciertos que se presentan en las incorporaciones y los aspectos que se deben mejorar para que la experiencia de quienes padecen algún tipo de discapacidad sea mejor.</p>
Descripción de los procedimientos
<p>Para este estudio se realizaron entrevistas a personas que tienen a su cargo áreas de recursos humanos de varias empresas y a personas con discapacidad que actualmente están trabajando.</p> <p>Se registran testimonios de personas con discapacidad que han tenido experiencias positivas y negativas en sus empleos y al intentar buscarlos.</p> <p>Podemos observar que existen países con políticas mucho más desarrolladas que llegarán a ser un modelo a implementar, así como organizaciones que tienen un genuino interés por el bienestar de personas con discapacidad y luchan por lograr cambios importantes.</p>
Riesgos y beneficios
<p>Este estudio no está sujeto a riesgo alguno por tratarse de entrevistas que se realizan a los participantes en las que cuentan su experiencia.</p> <p>Los beneficios del estudio son tener las pautas para realizar un proceso de inclusión laboral más adecuado y contribuir a que la experiencia de quienes tienen alguna discapacidad sea más positiva.</p>

Confidencialidad de los datos	
<p>Es importante mantener total confidencialidad de los datos de las personas entrevistadas y las de las empresas a las que pertenecen. Su información no será registrada en ninguno de los capítulos del presente trabajo.</p> <p>No será necesario revelar información sobre los participantes.</p>	
Derechos y opciones del participante	
<p>Usted puede decidir no participar y si decide no hacerlo solo debe comunicar al investigador principal.</p> <p>Si su voluntad es participar en las entrevistas, interrumpirlas y dejar de participar cuando así lo desee.</p> <p>El participante no recibirá ni se realizará ningún pago.</p> <p>El participante puede manifestar las dudas al investigador para que sean resueltas</p> <p>El participante puede decidir no responder las preguntas del investigador a las que considere incómoda o inapropiada.</p>	
Información de contacto	
<p>Si el participante tiene alguna pregunta sobre el estudio se puede comunicar al teléfono celular No.0998324517 perteneciente a Mariana Salinas, o enviar un correo electrónico a msalinas@estud.usfq.edu.ec</p> <p>En caso de tener alguna inquietud respecto a este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec</p>	
Consentimiento informado	
<p>Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.</p>	
Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

ANEXO C

ENTREVISTA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. ¿Considera que la ley de discapacidades ha ayudado a mejorar su inclusión en el ámbito laboral?
2. ¿Considera que las empresas respetan la Ley al momento de contratar empleados?

ANEXO D

ENTREVISTA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. ¿Se encuentra laborando actualmente?
2. ¿Ha notado que existe diferencia de contrato entre una persona con discapacidad y sin discapacidad?
3. En caso de ser positiva la respuesta anterior: ¿en qué aspectos ha observado las diferencias?
4. ¿Cuándo usted ingreso a trabajar recibió una adecuada inducción, comprende claramente cuál es el los Reglamentos Internos, sus funciones, obligaciones y derechos?
 1. ¿Ha recibido usted acompañamiento por parte de sus jefes, supervisores directos y compañeros de trabajo que faciliten y respalden su actividad?
 2. ¿Considera que el acompañamiento facilita o facilitaría la ejecución de sus actividades?
 3. ¿En qué aspectos considera que el acompañamiento contribuiría con el desarrollo de sus actividades?