



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“TRABAJO SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Monografía previa a la obtención del
Título de Licenciada en Trabajo
Social

Autora:

Estefanía Marisol Lalvay Guamán.

Directora:

Dra. Sandra Jackeline Urgilés León.

Cuenca-Ecuador

2016



RESUMEN

La exclusión del mercado de trabajo de las personas con discapacidad es un problema social que debe ser abordado por el profesional en Trabajo Social, para que intervenga en el proceso de incorporación al mundo laboral, ya sea demandando, sensibilizando o diseñando mecanismos como la capacitación tanto a las empresas como a las PCD para evitar su exclusión social y laboral.

Se empezará definiendo el concepto sobre discapacidad, su clasificación en el Ecuador, estadísticas en los diferentes contextos, y aspectos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

También se recopilará las leyes vigentes que amparan la inclusión laboral de personas con discapacidad, a nivel internacional, nacional y local.

Se pretende además socializar la intervención de los profesionales en Trabajo Social, de las distintas empresas públicas y privadas como: Graiman, Indurama, Pasamanería Tosi, Municipio, Etapa y el Ministerio de Obras Públicas, debido a sus experiencias dentro del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través del análisis e interpretación de los resultados de las entrevistas aplicadas.

Finalmente se expone la realización de una propuesta de capacitación, la cual oriente en los diferentes procesos de intervención del Trabajador Social con las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, como un referente a ser considerado y adoptado para la mejora de su calidad en la inclusión laboral, valorándolos como seres humanos trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y del país.

Palabras clave: discapacidad, persona con discapacidad, discriminación, inclusión laboral.



Abstract

The exclusion from the labor market of people with disabilities is a social problem that must be addressed by the professional in social work, to intervene in the process of incorporation to work, either demanding, sensitizing or designing mechanisms such as training both companies like PWD to avoid social and labor exclusion.

Will begin by defining the concept of disability, classification in Ecuador, statistics in different contexts, and aspects of the labor market inclusion of people with disabilities.

the laws that protect labor inclusion of people with disabilities at international, national and local levels will also be collected.

It also aims to socialize the intervention of professionals in social work, the various public and private companies such as Graiman, Indurama, Pasamanería Tosi, Municipio, Etapa y el Ministerio de Obras Públicas, because of their experiences in the process of labor inclusion of people with disabilities, through the analysis and interpretation of the results of the interviews applied.

Finally the realization of a training proposal is exposed, which guide them in the different processes of social work intervention with people with disabilities in the workplace, as a benchmark to be considered and adopted for improving quality in the inclusion labor, valuing them as human beings workers who contribute productively to the growth of the company and the country.

Keywords: disability, disabled person, discrimination, labor inclusion.



Índice de Contenidos

RESUMEN.....	2
Abstract.....	3
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Introducción.....	10
CAPITULO I	12
1. LA DISCAPACIDAD.....	12
1.1. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	12
1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	13
1.3. ESTADÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD	15
1.3.1. A NIVEL MUNDIAL	15
1.3.3. A NIVEL LOCAL (AZUAY)	16
1.4. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	17
1.5. BARRERAS Y OBSTÁCULOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL	18
1.6. MITOS DE LAS EMPRESAS RESPECTO A LAS PCD	21
1.7. EL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	23
1.9. RELACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LAS PCD EN EL ÁREA LABORAL	26
1.10. ENTORNO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	28
CAPÍTULO II	34
2. MARCO LEGAL.....	34
2.2. NORMAS JURÍDICAS EN TORNO A LA DISCAPACIDAD	34
2.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS	34
2.2.2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	35
2.2.3. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	35
2.2.4. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)	37
2.2.5. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2012)	38
2.2.6. REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2013)	39
2.2.7. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EN DISCAPACIDADES 2013-2017 .	40
2.2.8. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP) (2010)	41



2.2.9. CÓDIGO DEL TRABAJO (2005)	41
2.2.10. ORDENANZA MUNICIPAL SOBRE DISCAPACIDADES DEL CANTÓN CUENCA (2006)	43
CAPITULO III	45
3. INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PCD EN LA EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA.....	45
3.1. ACCIONES PARA LOGRAR UNA ADECUADA INCLUSIÓN LABORAL DESDE TRABAJO SOCIAL	47
3.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	49
3.4. PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DESDE LAS DISCAPACIDADES EN EL ÁREA LABORAL.....	58
7. BIBLIOGRAFIA.....	61
RECOMENDACIONES	66
Bibliografía	68
ANEXOS.....	71



Universidad de Cuenca

Cláusula de Derechos de Autor

Estefanía Marisol Lalvay Guamán, autora de la monografía "Trabajo Social en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art.5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Licenciada en Trabajo Social. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicara afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca 29 de junio de 2016

Estefanía Marisol Lalvay Guamán

C.I.:0105712848



Universidad de Cuenca

Cláusula de propiedad intelectual

Estefanía Marisol Lalvay Guamán, autora de la monografía “Trabajo Social en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad”, certifico que todas las ideas, opiniones, y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca 29 de junio de 2016

Estefanía Marisol Lalvay Guamán

C.I.:0105712848



Dedicatoria

Dedico esta monografía primero a Dios por haber guiado cada uno de mis pasos en esta etapa de mi vida, y por las fuerzas que me ha brindado para nunca darme por vencida.

Con amor y cariño a mis hermanas Gabriela, Jennifer y Michelle y demás familiares, quienes siempre estuvieron apoyándome y pendientes día a día de mi evolución estudiantil y académica a pesar de la distancia, y para mi sobrina Sofía que durante este proceso lleno de alegría mi vida.

Agradezco de una manera especial a mis padres Pedro e Irma quienes fueron la razón de mi inspiración y mi motor de superación cada día, me inculcaron valores, me brindaron su confianza y apoyo incondicional en todo momento, y con esfuerzo y sacrificio lograr culminar una meta más en mi vida, se los dedico a ustedes porque se lo merecen es su sueño y el mío hecho realidad.



Agradecimientos

Son numerosas las personas a las que debo agradecer por ayudarme en el logro de mi carrera.

Primeramente le doy Gracias a Dios por haberme dado la vida y por haberme permitido cumplir esta meta tan anhelada después de tantos esfuerzos.

A mis padres Pedro e Irma, quienes han sido mi ejemplo de esfuerzo, lucha y entrega y me han brindado todo su amor y su apoyo incondicional y han trabajado mucho para darme todo lo necesario para llegar a donde estoy.

A mis hermanas Gabriela, Jennifer, Michelle, mi sobrina Sofía, y demás familiares quienes son parte fundamental en mi vida, y me han brindado su apoyo moral en cada etapa de mi vida.

Un sincero agradecimiento a la Universidad de Cuenca, a cada uno de mis profesores, en especial a mi directora de monografía, la Dra. Sandra Urgilés, por su valioso apoyo, ya que a través de su experiencia supo guiarme para la elaboración de esta monografía.

También a las Instituciones que me brindaron la apertura para realizar la investigación necesaria y a los profesionales en Trabajo Social que a través de su colaboración, hicieron que este trabajo se pueda llevar a cabo.

A todos mis compañeros y compañeras de clase, pero sobre todo a mi mejor amiga María José, con quien compartí momentos únicos e inolvidables durante 4 años de mi vida estudiantil, y estuvo conmigo en las buenas y en las malas, y que a pesar de todo nos hemos mantenido unidas, gracias por tus palabras en todo momento.



Introducción

Sabemos que a lo largo de la historia la apreciación de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad, siempre se tuvo lastima de su condición, vivían de la mendicidad, a expensas de la caridad, no fueron considerados como seres humanos capaces de emprender actividades de carácter productivas, eran los incapaces, inválidos, los rechazados de la sociedad (Lupercio, 2012).

La oferta de servicios para las personas con discapacidad en Ecuador es baja en relación con la oferta de trabajo y en el sector empresarial se da el desconocimiento de las capacidades de este colectivo. Existen leyes a favor pero en ocasiones son poco conocidas o mal interpretadas, y existen recursos pero son dispersos, es baja la articulación entre los proyectos.

Al evidenciar estas situaciones, surge la inquietud por conocer cómo se realiza la intervención profesional de los/as Trabajadores/as Sociales en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que no ha sido abordado desde las diferentes instancias, debido a que desde años atrás, no se ha considerado a este grupo poblacional dentro de la política pública y social, razón por la cual resaltar que este estudio para el Trabajo Social es de relevancia, pues no existen muchas investigaciones en este campo, y su intervención frente a esta problemática es propia de la profesión.

Para desarrollar este trabajo monográfico se elaboró un marco teórico que sustenten esta monografía para comprender el campo problemático en estudio.

En el primer capítulo para este estudio se ha visto importante empezar definiendo el concepto sobre discapacidad, así también la tipología de la discapacidad considerada en el Ecuador, estadísticas en los diferentes contextos, y aspectos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual permitirá conocer de la temática que se pretende estudiar más adelante.

Dentro del segundo capítulo al existir actualmente una gran cantidad de información y bibliografía respecto al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad, y considerando que la Constitución de la República vigente desde octubre de 2008, busca garantizar la inclusión laboral de este grupo humano, y abren nuevos horizontes, no solamente para ese grupo, sino para sus



familias y la sociedad en general, se recopilará entonces las leyes vigentes a nivel internacional, nacional y local que amparan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En el capítulo tres se pretende destacar y socializar la intervención del profesional en Trabajo Social dentro del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, además a través del respectivo análisis e interpretación de los resultados de las entrevistas aplicadas, se intenta conocer la intervención a través de los diferentes posicionamientos de los profesionales en Trabajo Social de las distintas empresas públicas y privadas, y los objetivos que guían su intervención profesional, quienes han aportado de manera significativa, gracias a la experiencia que trabajan de forma directa con cada uno de estos colectivos.

Se expone además la realización de una propuesta de capacitación el cual oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de intervención del Trabajador Social con este colectivo de personas dentro del ámbito laboral, constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad, valorándolos como seres humanos trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

Finalmente se ha considerado importante adjuntar como anexo el formato de entrevista semi estructurada, instrumento fundamental que sirvió como fuente de recopilación de la información aplicada en el ámbito laboral a los distintos profesionales en Trabajo Social, quienes aportaran criterios y experiencias para llevar a cabo esta monografía. Se presenta a continuación una reseña de los conceptos fundamentales para luego explicitar los resultados del análisis.



CAPITULO I

En este primer capítulo de esta monografía se ha visto importante empezar definiendo el concepto sobre discapacidad, así también su clasificación considerada en el Ecuador, las estadísticas sobre discapacidad en los diferentes contextos, y es necesario mencionar aspectos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Instituciones públicas y privadas, lo cual permitirá comprender mejor sobre la temática que se va a estudiar más adelante.

1. LA DISCAPACIDAD

A lo largo de la historia las personas con discapacidad no fueron consideradas como seres humanos capaces de emprender actividades de carácter productivas, eran los incapaces, inválidos, los segregados de la sociedad (Lupercio, 2012).

En este contexto resulta de especial relevancia, el papel protagonista de las propias personas con discapacidad y el esfuerzo de las Instituciones por superar las barreras históricas, por tanto es importante identificar las acciones que pueden mejorar el nivel de inclusión de las personas con discapacidad.

1.1. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Definición según la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, 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 y social (Discapacidades A. N., 2013).

La definición de discapacidad, conlleva a numerosos debates, ya que es un concepto que está en constante evolución de acuerdo a cómo se ha ido desarrollando la sociedad y las personas que la componen, y hay que hacer énfasis en que la persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada.

Por lo tanto según esta definición una persona tiene discapacidad cuando una o más carencias limita en algún aspecto su capacidad de cumplir determinada actividad de la vida cotidiana, como comúnmente le es posible a una persona que no presente una discapacidad, esto le dificulta enfrentarse a barreras ya sean



materiales o físicas, sociales y culturales como prejuicios o estereotipos, impide el acceso al entorno, a la comunicación e información, a los servicios, a la educación, a la salud, al trabajo. También este concepto hace referencia a la influencia que tiene el entorno económico y social, el primero permite mayor acceso a los servicios, y el segundo influye en la inclusión de la participación activa en diversos espacios que permiten una mejor calidad de vida, desarrollo personal y la integración en este caso laboral de las personas con discapacidad, ya que si existe una exclusión en este aspecto se les niega la oportunidad de potenciar sus capacidades.

1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Es necesario comprender que la discapacidad tiene varios factores causales, lo que determina que existan algunos tipos de discapacidad, caracterizadas por su duración temporal o permanente, de forma parcial o total y de nivel leve, moderado y grave. En el Ecuador la institución encargada de evaluar la discapacidad para determinar el tipo, porcentaje, nivel, en la actualidad recae bajo la responsabilidad del Ministerio de Salud, ya que antes lo manejaba el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis). De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS¹, en el Ecuador se identifica estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad Física.- personas que no pueden utilizar ni mover sus extremidades superiores, inferiores o inclusive todo el cuerpo. Se refiere a las deficiencias corporales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y en muchas ocasiones no se pueden evidenciar a simple vista (epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Es decir, se define como la imposibilidad que limita o impide el desempeño de la persona afectada, puede tener causas hereditarias, por problemas durante la gestación o adquiridas en cualquier momento de la vida por determinada situación como un accidente de tránsito.

¹ Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CODANIS): Tiene como misión realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en discapacidades (CONADIS, Valores / Misión / Visión, 2016).



Discapacidad Psicológica.- Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

Son muchos los desafíos que enfrentan estas personas, ya que suelen ser rechazadas por su entorno social y se convierten en objeto de discriminación y abuso.

Discapacidad Intelectual.- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad esencial para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana, como el retardo o síndrome de Down entre otras afecciones.

Es decir este tipo de discapacidad limita a la persona en actividades de la vida diaria como la comunicación, el cuidado propio, la vida en el hogar, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad.

Discapacidad Sensorial.- La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos, corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje, sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades, como discapacidades olfativas y gustativas, y la discapacidad en la falta de sensibilidad al tacto, calor, frío, y dolor.

Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, se encuentran las siguientes:

Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones se estaría hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación. Las deficiencias visuales pueden ocurrir a cualquier edad y por diversas causas.

Al hablar de la ceguera se hace referencia a la pérdida total de la visión, y la baja visión cuando existe una pérdida parcial aun con el uso de lentes, en la que las personas conservan todavía un resto de visión útil para su vida diaria, pero generalmente les toma un considerable esfuerzo, a través de la utilización de ayudas, dicha discapacidad representa para la persona mucha dificultad, pues se convierte en una dificultad para desarrollar sus actividades de la vida diaria.



Discapacidad Auditiva.- personas que no han desarrollado su capacidad de escuchar de manera adecuada, la han perdido o no la tienen, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje oral, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

No es necesario que esta discapacidad se haya dado desde el nacimiento, puede ser adquirida por otras circunstancias y esto no le permita a la persona comunicarse adecuadamente en vía oral, lo cual conlleva a la persona a aislarse o a participar de ciertas actividades.

Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Por lo tanto es el conflicto que se desarrolla para poder comunicarse e interactuar con el resto de personas, al verse también afectados por comentarios o tratos discriminatorios que afectan su autoestima.

Multidiscapacidad: aquellas personas que tienen una o más discapacidades asociadas, esto quiere decir que la PCD² puede tener al mismo tiempo discapacidad física y discapacidad intelectual. También se puede entender cuando la avanzada situación de la discapacidad y la falta de algún tipo de atención en rehabilitación, ha generado otra discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Por lo tanto en el ámbito laboral las empresas deben realizar ajustes razonables que no le impidan al individuo realizar de manera efectiva las funciones básicas del trabajo que tiene o busca, ya que es ilegal cualquier acto de discriminación contra un individuo por el hecho de tener una discapacidad o un sin número de discapacidades, en cuanto a la contratación, salarios y otras condiciones de empleo.

1.3. ESTADÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD

1.3.1. A NIVEL MUNDIAL

Se calcula que más de mil millones de personas es decir, un 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad (Salud, Discapacidad y salud, 2015).

² PCD: Personas con discapacidad (CONADIS, Guía de atención a Personas con Discapacidad, 2010).



Según este registro de la OMS³ asegura que las tasas de discapacidad están aumentando debido por una parte al envejecimiento de la población, por el hecho de que las personas adultas mayores tienen un mayor riesgo de discapacidad y otra por el aumento de las enfermedades crónicas, pues se evidencia un porcentaje menor en años anteriores, demostrándose también que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los de ingresos más elevados.

1.3.2. A NIVEL NACIONAL

De acuerdo con el último censo realizado en el 2010, 815.900 personas, es decir el 5,6% de la población ecuatoriana señala tener algún tipo de discapacidad, siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%) (Discapacidades A. N., 2013).

Dato que es alarmante ya que según registros en el censo realizado en el año 2001 determinó el 4.7%, es decir un porcentaje menor al que ha aumentado en la actualidad en el transcurso de una década, evidenciando también la diferencia mayor de la discapacidad en mujeres en comparación con los hombres.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades en el Ecuador, están insertados en el mercado laboral 88.565 personas con discapacidad (Discapacidades A. N., 2013).

Se evidencia entonces que existe una cantidad representativa de personas con discapacidad incluidas laboralmente en las empresas, pero esto no significa que se deba mantener el porcentaje sino más bien seguir incluyendo cada vez a más PCD.

1.3.3. A NIVEL LOCAL (AZUAY)

Según el registro Nacional de Discapacidades por provincia, en el Azuay residen 27.000 personas con discapacidad (Discapacidades R. n., 2016).

Es una cifra que es bastante alta a comparación del resto de provincias, y esta entre uno de los porcentajes más elevados al igual que Guayas, Pichincha y Manabí.

“Según el reporte del Ministerio del Trabajo, en la provincia del Azuay, existen 7.192 personas con discapacidad incluidas laboralmente.” De estas el 15% presenta discapacidad visual, el 15% auditiva, el 57% física, el 9%

³ OMS: Organismo especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en [salud](#) a nivel mundial (Salud, Estructura, 2016).



intelectual, el 3% psicológica y el 1% de lenguaje (Trabajo, Personas con discapacidad incluidas laboralmente por provincia, 2014).

Este porcentaje representa la poca cantidad de personas incluidas laboralmente en el Azuay, y se evidencia que las personas con discapacidad física han tenido mayor apertura en el mercado laboral a diferencia del resto de discapacidades.

1.4. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se da una distinción entre los conceptos de integración e inclusión, señalando que la integración hace referencia al esfuerzo de los individuos para integrarse en aquellos espacios de los que están excluidos, mientras que en la inclusión la principal responsabilidad de cambio está puesta en la sociedad y en sus Instituciones, las cuales deben eliminar las barreras que excluyen y marginan a determinados grupos de población, y promover una efectiva igualdad de oportunidades de manera plena para todos los ciudadanos y ciudadanas (Propoli, 2011).

Por ello la intervención del Trabajo Social se ha enfocado en la eliminación de barreras culturales, de formación, capacitación, acceso al medio físico, etc. y en la promoción de la igualdad de oportunidades, esto puede parecer sencillo, pero en el caso de personas con discapacidad la situación se hace más difícil debido a la discriminación a la que están expuestas estas personas. El hecho de que una persona que posee discapacidad ingrese al mundo laboral tiene ventajas como la inclusión que produce el incremento de la calidad de vida, la realización personal y profesional, y desventajas como la exclusión que se presenta por ausencia del puesto de trabajo lo que da lugar a la precariedad económica y a la marginación social.

La inclusión laboral es el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad (Guamán, 2014).

Es decir en la actualidad no se le puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, pues esto les permite mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. Pues se ha demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, y se les brinda el adecuado acceso a los recursos físicos.



El gobierno y la comunidad pueden contribuir a superar los prejuicios proporcionando a los funcionarios y servidores públicos una comprensión más profunda de los derechos, las capacidades y desafíos de las personas con discapacidad (Infancia, 2013).

Un factor importante para este cambio es la concienciación de las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y conservar un empleo, y esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. La formación, es uno de los elementos fundamentales que favorece la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo presente que el nivel formativo tiene que ser un proceso continuo y permanente, lo cual implica el compromiso de la familia y de las personas cercanas, consiguiendo que se involucren en su desarrollo, apoyándolas y eliminando sus miedos.

El Estado determina acciones específicas que permiten la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo (Reyes, 2014).

Como resultado de los cambios en las políticas laborales, en muchos países las personas con discapacidad cuentan con un amplio abanico de opciones laborales y pueden encontrar trabajo en diferentes áreas ya sean empresas públicas y privadas o como trabajadores autónomos (Vanesa, 2010).

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, han tenido un cambio importante en los últimos años en el país, ya que se evidencia que cada vez se pone mayor importancia en la inclusión y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. Resulta entonces importante tratar el tema de la inclusión laboral para la creación de políticas que favorezcan a estos individuos que se encuentran en condición de exclusión, con el propósito de ofrecerles los mismos derechos que el resto de la población que no posee ningún tipo de discapacidad, es decir es necesario la creación, aplicación y regulación de leyes efectivas que ayuden a mejorar las condiciones de vida, así como la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito social como en el laboral.

1.5. BARRERAS Y OBSTÁCULOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Existen diversas circunstancias y factores que impiden el ingreso de una persona con discapacidad al mundo laboral, en ocasiones por el mismo hecho de presentar dicha condición, a más de la falta de educación y experiencia que posee la persona, etc., por lo que el buscar empleo,



insertarse y/o desarrollarse en el mismo, es de mayor complejidad (Reyes, 2014).

Si acceder a un empleo es complicado para cualquier persona, lo es más aún para las personas que poseen algún tipo de discapacidad en edad de trabajar, pues presentan desventajas en el mercado laboral, el problema que surge son las escasas oportunidades de empleo en comparación con las personas sin discapacidad, el bajo nivel educativo, la formación y capacitación profesional, existen también limitaciones por barreras al medio físico, a la comunicación y a la información lo cual limita su acceso y participación en el mercado laboral.

Las personas con discapacidad física y leve tienen mayores posibilidades de inserción laboral a diferencia de los demás tipos de discapacidad, existiendo una marcada dificultad de las personas con discapacidad intelectual para insertarse laboralmente. Estas situaciones provocan que este colectivo de personas presente tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad, por lo que muchas de ellas son excluidas, discriminadas y aisladas, viven en la extrema pobreza, sin educación ni oportunidades de empleo y se enfrentan a diversas formas de marginación.

En la sociedad actual el mayor problema no son las posibles limitaciones que puede tener una persona debido a problemas biológicos o consecuencias de posibles accidentes, sino principalmente un cambio en la mentalidad de las personas y empresas, para que logren comprender que el principal objetivo es colaborar con la integración e inclusión de estas personas. La sociedad en general debe sensibilizarse ante este tema, eliminando prejuicios, y ser consciente que estas personas pueden aportar tanto o más que cualquier trabajador, principalmente porque debido a la dificultad que tienen para encontrar trabajo, hacen un esfuerzo mayor por mantenerlo.

Existen una serie de barreras y obstáculos en las empresas respecto a la contratación de trabajadores con discapacidad que afectan su prestación de servicios presentadas a continuación:

-Falta de experiencia. Aquellas organizaciones que no tienen experiencia en el tema de discapacidades, presentan una serie de limitantes y miedos en relación a la inclusión, pues se estima que a menor experiencia más barreras,



y por el lado del empleado con discapacidad la falta de experiencia y el miedo a relacionarse al integrarse a un nuevo espacio como es el mundo laboral, el cual tiene ciertas exigencias.

-Cultura no inclusiva. Las creencias y prejuicios constituyen uno de los principales obstáculos, pues una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas, se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

-Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.

-Falta de capacidades organizacionales. Como la ausencia de infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, muchas veces primando los temores a invertir en diversidad, esto dificulta el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

-Financiación insuficiente. Es decir recursos escasos asignados a poner en práctica políticas, planes, programas y proyectos es un obstáculo importante. En muchos países de ingresos bajos y medianos, los gobiernos nacionales no pueden proporcionar servicios adecuados o estos no son financieramente posibles para la mayoría de las familias (Sosofa, 2013).

La integración de personas con discapacidad en las empresas se ve obstaculizada muchas veces por barreras de diversa índole, principalmente culturales, lo que contribuye al crecimiento de una cultura de discriminación, en ocasiones existe cierta resistencia de las empresas o empleadores a contratar a personas con discapacidad por el desconocimiento sobre sus potencialidades para el trabajo, por el prolongado proceso de integración laboral, lo que implica adaptación del empleado, empleador, equipo de trabajo y resistencia a la reinserción laboral de personas con discapacidad por riesgos de trabajo.

Los empleadores deben adaptar los lugares de trabajo para que sean accesibles para las personas con discapacidad, así como contar con todas aquellas condiciones favorables que permitan apoyarlos y comprenderlos según sus limitaciones. De esta forma, se debe trabajar con los empleados y con los clientes externos, para educar en la aceptación, la tolerancia, la comunicación y el buen trato. Aquellas cuestiones que el empleador puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben

transformarse en oportunidades de cambio, para esto es importante tener en cuenta que no se trata de comparar, sino de aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad. Lo que se espera de los empleadores es que traten a las personas con discapacidad equitativamente para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a sus habilidades.

1.6. MITOS DE LAS EMPRESAS RESPECTO A LAS PCD

Si bien se ha dado un avance en materia de contratación de personal con discapacidad por parte del empleador, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores, que se producen principalmente debido a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad y a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, lo cual dificulta al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad.

Entre algunos de estos mitos tenemos:

“Deben tener un trato compasivo”: El sentimiento de compasión limita el desempeño del trabajador, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto, es decir al ser un grupo de atención prioritaria, se debe dar prioridad a sus necesidades, deben recibir el mismo trato que el resto de personas sin excepción alguna, ya que son personas como cualquier otra y se debe valorar su trabajo por su desempeño y mas no por el hecho de tener una discapacidad.

“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que con otro tipo de discapacidad”: Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por el tipo de discapacidad.

“No pueden”: Para algunas empresas es fundamental la clase de tareas que una persona pueda realizar, y se cree que la productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad, ya que consideran que no están suficientemente capacitadas para competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, lo que lleva a truncar las posibilidades de inclusión laboral, pero se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada correctamente de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.

“Todas las personas con discapacidad son conflictivas”: La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, por lo que el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

“Pueden ocupar únicamente cargos operativos”: El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo. Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).⁴

“Faltan mucho, debido a que se enferman frecuentemente”: En ocasiones se cree que las personas con discapacidad son personas enfermas o al menos que se enferman más que los trabajadores sin discapacidad, que a menudo se accidenten por lo que siempre se ausentan, la verdad es que una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque a menudo enfrentan un riesgo mayor de presentar problemas de salud pero pueden enfermarse como cualquier otra persona, y por el mismo hecho de ser personas muy responsables de igual forma lo son con su salud, la mayoría de ellas tienen un estado de salud bueno, muy bueno o excelente (Sosofa, 2013).

Estos mitos demuestran una cultura empresarial poco sensibilizada con la inclusión laboral de la persona con discapacidad, uno de los grandes problemas es que en ocasiones, los empresarios asocian a los trabajadores con discapacidad como “incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo, pero estos mitos desaparecen por completo cuando la empresa contrata a personas con discapacidad, entendiendo que estos trabajadores saben protegerse y suelen tener menos accidentes por que por su misma condición son más cuidadosos, y están deseosos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos. La cuestión es que hay que atreverse a dar el paso a cambiar y dejar atrás los mitos y prejuicios que existen dentro de ellos, junto a las barreras culturales, el desconocimiento e ignorancia que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad.

⁴ Ministerio de Relaciones Laborales: Institución rectora de políticas públicas de trabajo, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales (Trabajo, Valores / Misión / Visión, 2016).



1.7. EL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En general, la persona con discapacidad suele crecer en un entorno socialmente protegido (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo,) lo que genera a este grupo un “temor” a la integración social en las empresas. Asimismo, existe una incorporación tardía al mercado laboral, y un fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial (Fé, 2013).

En el caso de la persona que laborando adquiere una discapacidad el proceso de adaptación al puesto de trabajo le resulta más difícil por el hecho de que la incapacidad obligará al empleador a la reubicación del puesto de trabajo, teniendo que la persona con discapacidad adaptarse a su nueva condición y a sus nuevos espacios, por lo tanto el apoyo familiar se hace fundamental en estos casos de inclusión en algún ámbito de la vida de una persona con discapacidad.

En muchas ocasiones, el eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”, es el propio sujeto, que bajo una sensación de diferencia, tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo (Fé, 2013).

Si bien es cierto que los prejuicios y temores de las personas sobre su desempeño limita su participación en el mercado laboral, pero la actitud de la persona con discapacidad es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inclusión laboral, ya que la actitud de la persona se convierte en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en cómo enfrenta el entorno, etc.

Para mejorar la salud y la eficiencia, es importante que el empleado esté adaptado al entorno en el que ha de trabajar. Para esto es necesario obtener información detallada sobre el funcionamiento de los aspectos relevantes del trabajo y de las capacidades de los empleados con discapacidad, antes de tomar una decisión sobre una determinada persona en relación a un determinado puesto (León, 2010).

En vista de lo anterior, se debe realizar los cambios necesarios en las condiciones de trabajo para garantizar y preservar la seguridad y salud del trabajador/a (PCD) lo cual permita facilitar el proceso de inclusión laboral.

Debido a que el trabajo de estas personas debe monitorearse, se precisa personal idóneo que brinde apoyo dentro del lugar de trabajo y controle la labor para mejorar las condiciones de trabajo, la superación del empleado y que su integración sea beneficiosa para el empleador, basándose en la

integración total a través del apoyo flexible a lo largo de la vida laboral (Fé, 2013).

La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y compleja. Es necesario un sano clima organizacional con unas relaciones armónicas que fomente la diversidad entre sus miembros, proporcione seguridad y favorezca la satisfacción del trabajador con discapacidad con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que es crucial para su inclusión y resulta también satisfactorio para su empresa, por el contrario, unas relaciones basadas en la acumulación de conflictos no resueltos pueden conducir a consecuencias negativas para la empresa en general.

Entre algunas de las Adaptaciones se tienen las siguientes:

- *Modificar las señales o sonidos, en el caso de que la persona tenga discapacidad auditiva.
- *Si la persona tiene dificultades para seguir varias instrucciones a la vez, estas se pueden simplificar.
- *Si el puesto exige permanecer de pie, puede incorporarse una silla deslizable en caso de que la persona no pueda con tal exigencia.
- *Uso de ayudas técnicas: lentes, audífonos, prótesis, y en el caso de dificultades de desplazamiento dentro de las instalaciones, se puede utilizar silla de ruedas y otras para facilitar la realización de la actividad.
- *Realizar las adecuaciones necesarias en cuanto a instalación de rampas, ancho de las puertas, limpieza y orden de los pasillos para eliminar obstáculos (Galván, 2013).

Para el correcto desempeño de la PCD en el puesto de trabajo es necesario la identificación de posibles adaptaciones, que permitan el desempeño de cualquier actividad productiva con absoluta tranquilidad en los ámbitos público y privado, la persona con discapacidad tiene un papel fundamental en la propuesta de soluciones a sus propias necesidades de acceso y mejoramiento del desempeño.

1.8. PASOS PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD

A continuación se enumera una propuesta de pasos a seguir para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad:



1.- Capacitación Interna: Es necesario capacitar y preparar a la empresa en general, a los empleadores y compañeros de trabajo, informando correctamente sobre la nueva incorporación, para recibir al nuevo integrante en la organización y para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad.

Esto es importante porque a través de la promoción de derechos y la orientación sobre el correcto trato hacia estos grupos de atención prioritaria, se genera un cálido ambiente de trabajo de todo el personal de la empresa, y se motivan a participar del proceso, de esta forma la empresa y sus trabajadores se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a laborar y tienen claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante, se aclaran dudas, se despejan mitos sobre las discapacidades.

2.- Selección del Postulante: La empresa deberá ubicar el puesto de trabajo acorde a las deficiencias, capacidades, habilidades, potencialidades de la persona con discapacidad asegurando que la actividad a realizar no ponga en riesgo su salud o seguridad. Es necesario crear un proceso de selección que no excluya a este grupo humano.

Esto es necesario para que a la persona con discapacidad se le pueda garantizar no solamente un lugar de trabajo seguro, sino un lugar de trabajo donde la persona no se convierta en un minusválido y que ella crezca día a día y se desarrolle al igual que sus compañeros de trabajo.

3.- Colocación y capacitación: Cuando ya se ha logrado integrar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, se busca orientarlo brindando la necesaria preparación en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado, deberá aprender todo sobre su cargo en una “capacitación especial”, de esta forma cada trabajador obtiene el conocimiento necesario para incorporarse a su nuevo cargo.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, no sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positiva, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

4.- Seguimiento: Se le brinda el apoyo, acompañamiento y seguimiento constante del desempeño laboral, para verificar que este marchando de acuerdo con los resultados esperados, o bien detectar posibles deficiencias y atenderlas oportunamente. La empresa debe asignar a un empleado mediador para acompañar a la PCD durante sus primeros meses, que vaya evaluando el trabajo realizado, en función de los avances presentados, este seguimiento durará por el tiempo que sea necesario para cada caso. También se mantiene una permanente presencia en la evolución y desempeño gracias al apoyo de las instituciones asociadas. Esto facilitará el proceso de integración tanto para los empleados como para las PCD.

Es fundamental el apoyo que debe entregarle la empresa al nuevo trabajador PCD durante el proceso de incorporación, especialmente en su primer día de trabajo, esto dependerá de la experiencia laboral de la persona con discapacidad, la cual de esta forma se sentirá integrada a la empresa de inmediato, y se dará cuenta que sus jefes y compañeros tienen un real interés en conocerlo e incluirlo. Es importante observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y evaluar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la integración del trabajador.

5.- Evaluación del Proceso: Evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión de la PCD en el trabajo, para diseñar cómo se debe continuar en el futuro. Es importante que se pueda detectar los progresos alcanzados y qué etapas resultaron más sencillas y más difíciles, e identificar aquellas personas que han sido claves durante el proceso. Esto puede ayudar a reconocer lo positivo y qué aspectos se debe mejorar o reforzar, qué pasos se deben incorporar cuando se comience nuevamente el ciclo. Si se necesita ayuda en esta etapa, existen organizaciones especializadas, las que pueden ayudar a ver desde otra perspectiva el proceso (Fé, 2013).

Es importante reunirse a conversar sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa.

1.9. RELACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LAS PCD EN EL ÁREA LABORAL

Dentro de una empresa es necesario trabajar de forma correcta respecto al lenguaje de uso cotidiano y a la terminología en el campo de la discapacidad, promoviendo el dialogo constante entre y con las PCD, resaltar la importancia de usar un lenguaje incluyente en el que se refleje respeto.



¿Cómo se debe tratar a una persona con discapacidad?, ¿cómo relacionarse con ellos?, ¿Se les puede “llamar la atención” o pedirles que mejoren algunos aspectos? Estas preguntas son frecuentes en distintas empresas y son dudas válidas al momento de incorporar a trabajadores que presentan esta condición.

Aquí se indican algunas de las claves que se debe considerar para relacionarse con estos grupos de atención prioritaria dentro de la empresa, resaltando que el modo de comunicación dependerá del tipo de discapacidad que posea el individuo.

Hablar normalmente: si la persona está en la capacidad de escuchar, si cuesta expresar una idea utilizar un lenguaje sencillo, ser natural, espontáneo y respetuoso, hay personas que cuando están con una PCD comienzan a hablar muy lento y modulado, o con un volumen muy alto, esto no se debe hacer, ya que se activa una conducta prejuiciosa y equivocada, se puede usar el lenguaje normal incluyendo palabras como “¿Ves lo que quiero decir?”, se les debe preguntar si es que hay palabras que le parecen ofensivas, de esta forma ambos lo tendrán claro y será más fluida la comunicación. En el caso de que la persona posea una discapacidad auditiva se hará uso del lenguaje de señas a través de gestos naturales o del uso de escritura si fuera necesario, por ejemplo se puede usar un papel, pizarrón o un computador para escribir lo que se le quiera decir.

Si se necesita “llamarle la atención”: De igual forma vale recalcar que la comunicación será de acuerdo al tipo de discapacidad que posea la persona. Recordar que se debe tratar a este trabajador de forma igualitaria que al resto, no se requiere una forma especial de relación, por lo tanto, considerar el poder “llamarle la atención” de manera adecuada, sin gritos ni faltas de respeto. Si se necesita ayuda en este punto, hay instituciones que realizan un seguimiento al proceso de contratación, y ellos actúan como tutores y orientan en este aspecto que es fundamental dentro del ámbito del trabajo.

Preguntar antes de ayudar: No creer que siempre se tiene que ayudar a una persona con discapacidad, que tiene alguna dificultad. Puede parecer que les está costando hacer algo, pero eso no significa que se le deba ayudar sin pedirle su consentimiento. Por lo general, estas personas son autónomas y prefieren hacer ellos mismos sus labores diarias y desplazamientos.

Respetar su espacio: Si hay personas que tienen alguna discapacidad física y utilizan elementos que los ayudan a su movilidad, como silla de ruedas, muleta o bastones sin consultar antes, se debe aprender que estos son parte de su espacio individual, por lo tanto no se debe apoyar, tocar o mover estos elementos sin permiso. Esto es desagradable y puede ser una conducta que afecta también la seguridad del individuo (Sosofa, 2013).



Siempre se debe poner a la persona por sobre la discapacidad y de acuerdo al tipo de discapacidad se dará el modo de comunicación, tratar a estos grupos de atención vulnerable de forma natural, no de forma infantil, es decir el trato que debemos tener con la PCD debe ser el mismo que mantenemos con cualquier otra persona, evitando situaciones de rechazo, no se debe tener miedo en preguntar sea cual sea el tipo de discapacidad que tenga el individuo, si se tiene cualquier duda se debe hacérselo saber directamente, ofrecerle ayuda solo si la PCD parece necesitarla y que sepa que puede contar con nuestra ayuda cuando la necesite pero no estar encima de ellos todo el tiempo, dejando que se desenvuelvan solas en las actividades que estén en la posibilidad de hacer, siempre respetando sus silencios.

1.10. ENTORNO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Entre algunos de los beneficios de la integración de dentro del entorno laboral tenemos los siguientes:

-Sensibiliza al personal: La integración de personas con discapacidad en la empresa normalmente cambia la actitud de los trabajadores, e impulsa la aceptación de la diversidad y la no discriminación, este proceso adecuadamente acompañado por una política inclusiva, beneficiara a la empresa.

Los compañeros de la persona con discapacidad van realizando enseñanzas valiosas al eliminarse muchos estereotipos, se genera el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades y encontrando la forma de relacionarse con ellos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.

-Promueve el trabajo en equipo: La oportunidad de trabajar y compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo, pues la inclusión produce sentimientos de orgullo, solidaridad, compañerismo.

La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo, produciendo un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, de modo que las aptitudes laborales de las personas con



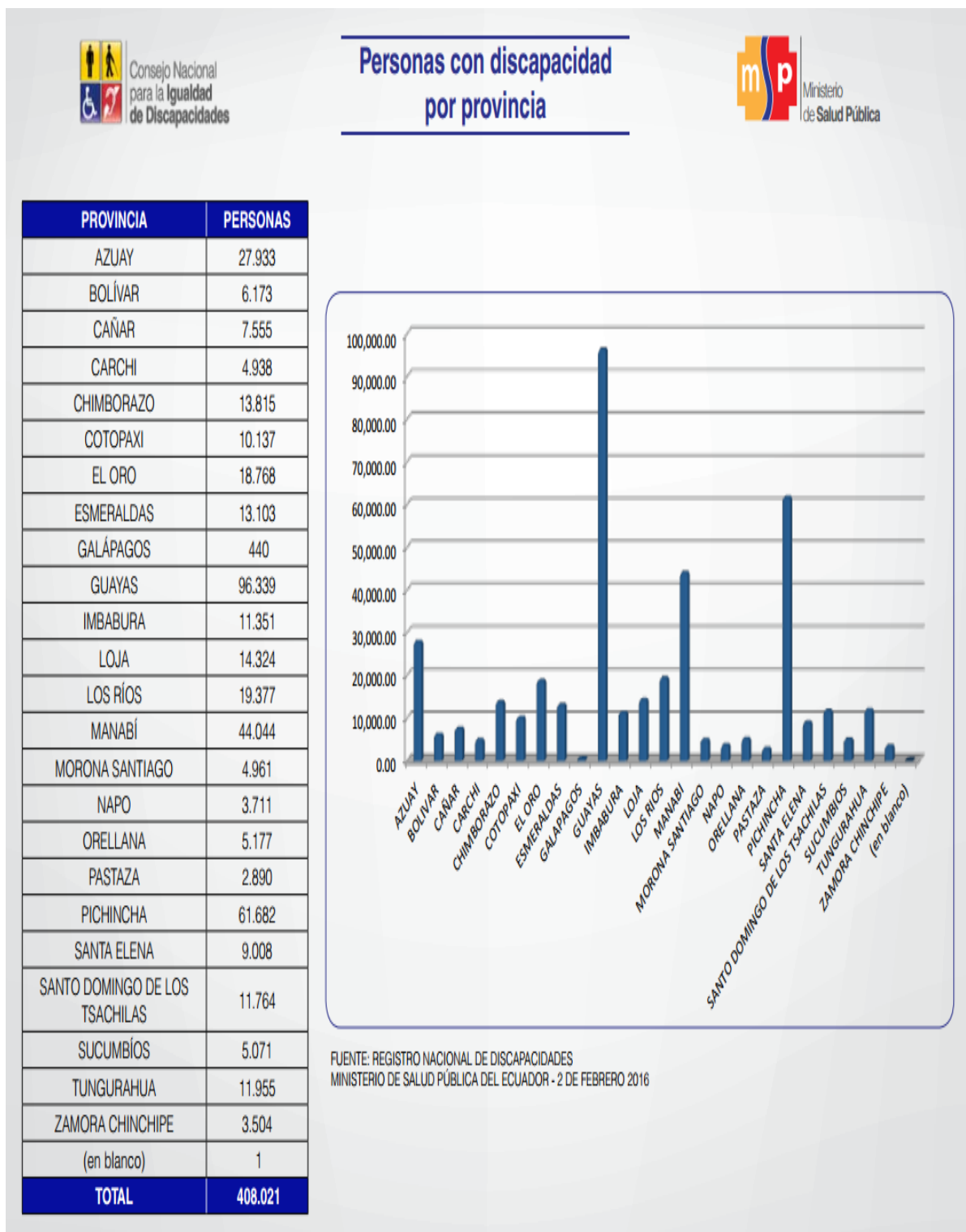
discapacidad crean un espíritu de equipo que deben tener en cuenta las organizaciones.

-Mayor productividad a la empresa: La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea, aporta la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas, ya que estos trabajadores son especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o muy comprometidos, ya que algunos de ellos tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas en relación a las de otros empleados (Sosofa, 2013).

Por ejemplo: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa, quienes tienen síndrome de Down desarrollan muy bien tareas repetitivas, las personas con discapacidad físico-motora pueden hacer labores que requieren estar mucho tiempo en un solo lugar, y las personas con discapacidad visual trabajan mejor en lugares oscuros que el resto de las personas.

A continuación se muestra los cuadros estadísticos de la discapacidad por provincias:

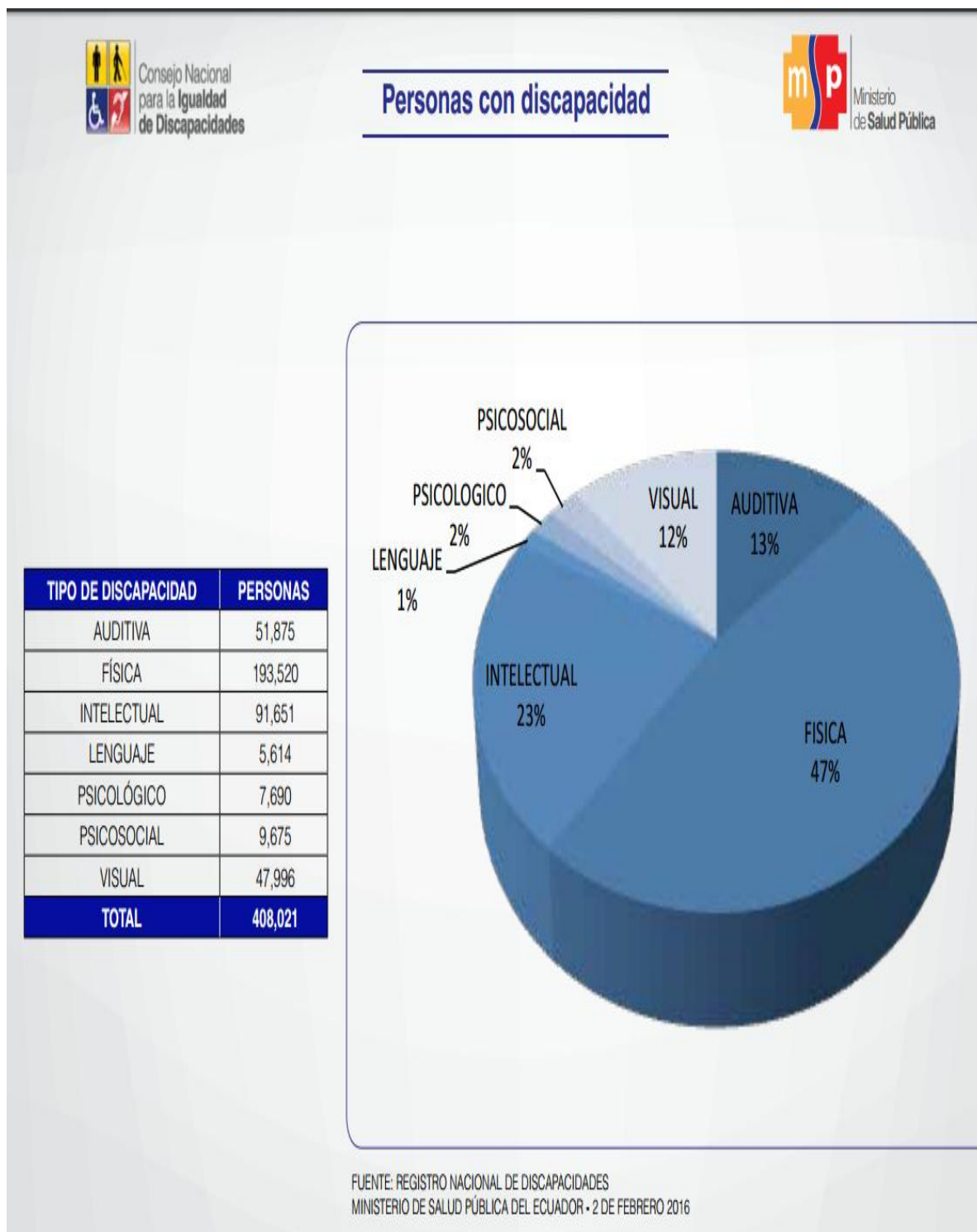
Cuadro N 1



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades.

Elaborado por: Estefanía Lalvay

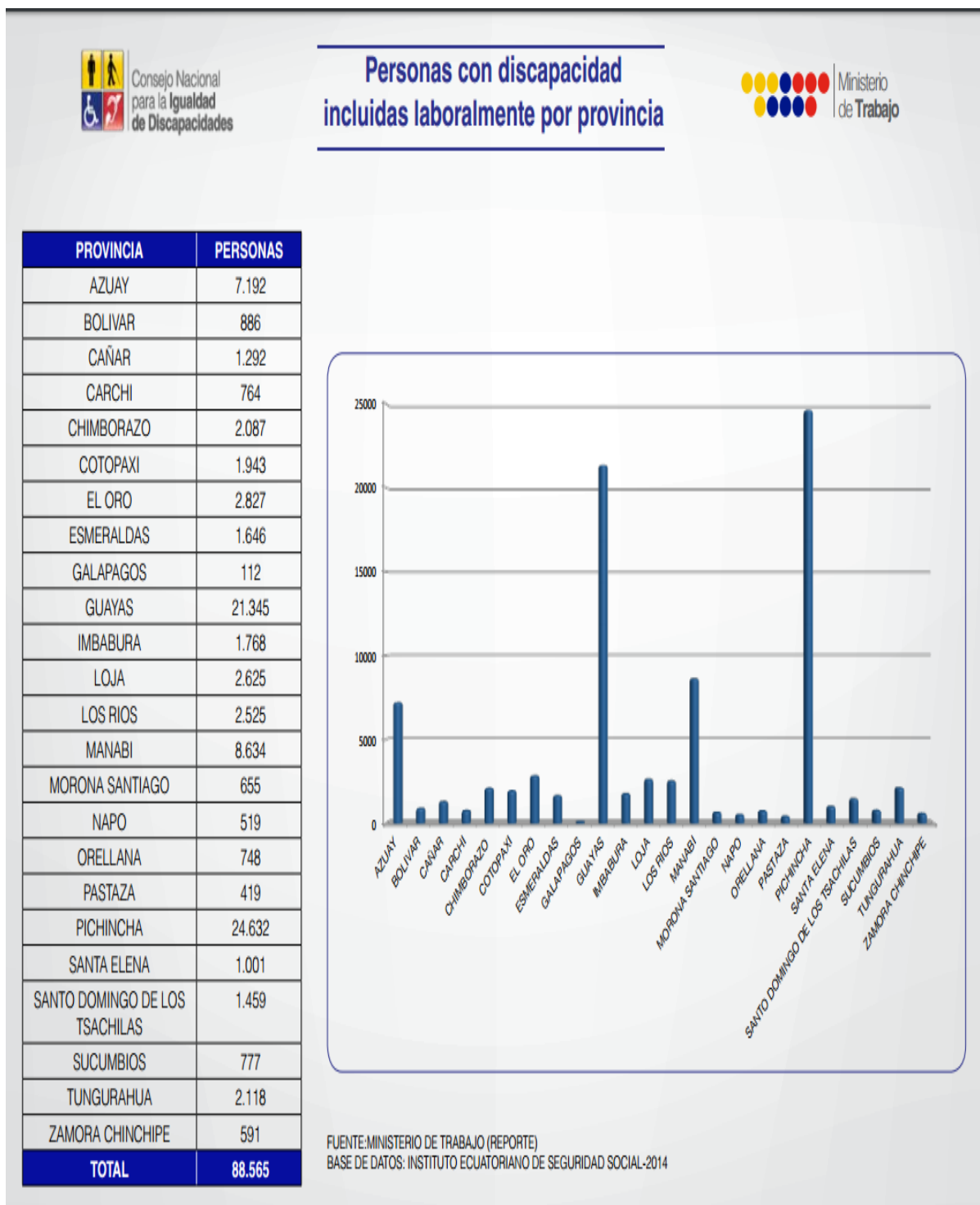
Cuadro N 2



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades.

Elaborado por: Estefanía Lalvay

Cuadro N 3



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades.

Elaborado por: Estefanía Lalvay

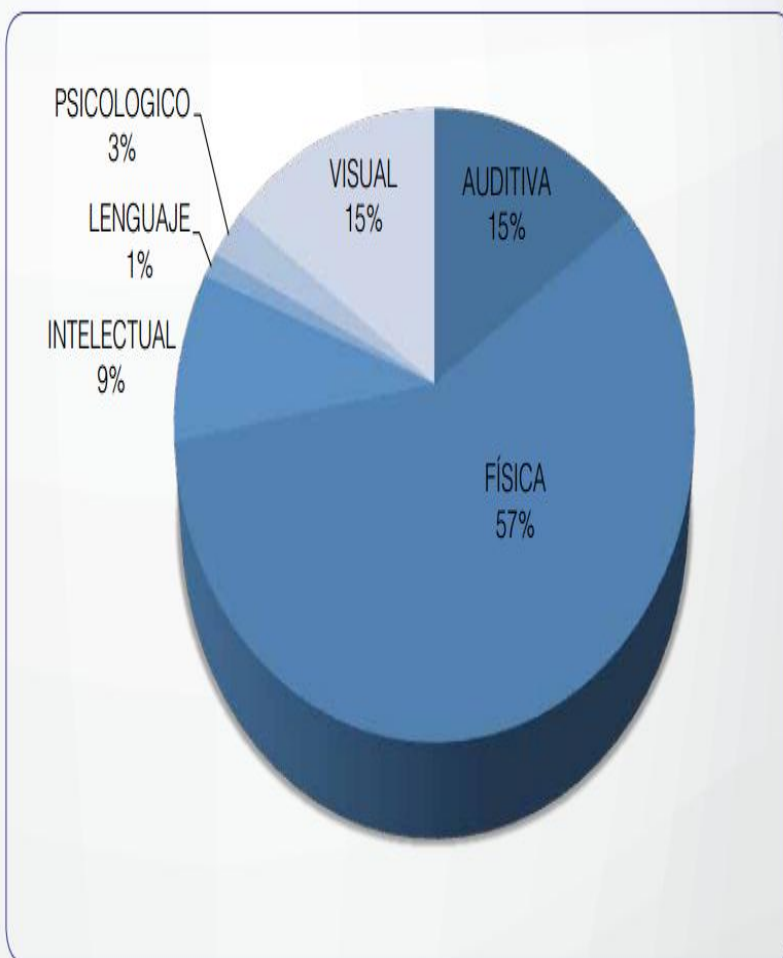
Cuadro N 4



Personas con discapacidad incluidas laboralmente por Tipo de discapacidad



TIPO DE DISCAPACIDAD	PERSONAS
AUDITIVA	13.242
FISICA	50.601
INTELCTUAL	7.822
LENGUAJE	1.189
PSICOLOGICO	2.438
VISUAL	13.273
TOTAL	88.565



FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO (REPORTE)
BASE DE DATOS: INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL-2014

Fuente: Registro Nacional de Discapacidades.

Elaborado por: Estefanía Lalvay



CAPÍTULO II

2. MARCO LEGAL

2.2. NORMAS JURÍDICAS EN TORNO A LA DISCAPACIDAD

En el campo de la normativa el Ecuador es uno de los primeros países en América, que cuenta con un conjunto de normas y disposiciones legales que orientan a casi todas las actividades en materia de discapacidades. Esto le ha merecido al país que en muchos casos, sea tomado como referente, por su estructura, organización, políticas y normativas en el campo de las discapacidades (Cazar, 2010).

La inclusión laboral está directamente vinculada con uno de los derechos humanos básicos que es el trabajo, es así que se ubican una serie de normativas internacionales, nacionales y local que garantizan el acceso de la persona con discapacidad al trabajo, mostradas a continuación.

2.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS⁵

Los derechos humanos son disposiciones universales que protegen a las personas y grupos contra acciones u omisiones que interfieren con la libertad, el goce de derechos básicos que pertenecen a todos/as y la dignidad del ser humano, debiendo toda persona gozar en la igualdad de los derechos que son indispensables y libertades fundamentales, que se respeten en las mismas condiciones y sin discriminación alguna, para elevar el nivel de vida, teniendo en cuenta que todos los seres humanos nacen libres e iguales, por lo tanto son iguales ante la ley.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone en el **Art. 23**, en los numerales siguientes, que:

Numeral 1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Numeral 2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.



El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, y constituye una parte propia de la dignidad del ser humano, sin embargo, la situación laboral de millones de personas con discapacidad en todo el mundo está muy alejada a ajustarse a lo mencionado en este artículo, porque a pesar de que se han dado grandes avances en cuanto a las leyes laborales que amparan a las personas con discapacidad, existe todavía desconocimiento por parte de algunos empleadores acerca de los derechos que tienen las PCD en el ámbito laboral, lo cual puede acarrear a la vulneración de estos grupos de atención prioritaria.

2.2.2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.⁶

Dicha Convención declara en el **Artículo 3** que para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

Numeral 1 Adoptar las medidas de carácter laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

El principal objetivo de esta Convención, es la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación contra las personas con discapacidad, buscando apoyar a su total integración en la sociedad, pero para alcanzar esta meta existe muchas acciones por hacer y dejar de hacer para que no se las discrimine y se de una verdadera inclusión y atención integral para este sector y sobre todo no se vulneren sus derechos.

2.2.3. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁷

En la Convención sobre Derechos de las personas con Discapacidad en el **Artículo. 27** referente al Trabajo y empleo, señala:

Numeral 1 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 y en entornos laborales que sean

⁶ La Organización de los Estados Americanos declaró dicha Convención el 06 de julio de 1999, ratificada por el Ecuador el 18 de marzo del 2004.

⁷ La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró dicha Convención el 13 de diciembre del 2006, ratificada por el Ecuador el 03 de abril del 2008.



abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, entre ellas:

- b.** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- e.** Alentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- g.** Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado;
- i.** Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

Numeral 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El artículo 27 de dicha Convención reconoce que se prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad, promueve el acceso de las personas con discapacidad que buscan trabajo a empleos libremente elegidos, mantenimiento y reincorporación al mismo en el caso de las personas que obtuvieron la discapacidad a causa de un accidente de trabajo, y su respectiva rehabilitación con el objetivo de que puedan conservar su empleo.

Los Estado Partes acogen disposiciones que implican el derecho del goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para las personas con discapacidad, que garanticen una remuneración que se proporcione igual que al resto de empleados por el trabajo realizado de igual valor, sin discriminación alguna, y con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo, teniendo el derecho de ser ascendidos de puesto de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, respetando todos los beneficios de ley como horario de trabajo, vacaciones etc. Se exige también que se ofrezcan oportunidades de trabajo en el sector público como en el privado, implementando medidas para adaptar los lugares de trabajo para que sean accesibles para cualquier tipo de discapacidad, y asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni a servidumbre, ni a un trabajo forzoso u obligatorio.

2.2.4. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

En la Constitución se menciona expresamente, en varios artículos, las responsabilidades del Estado en materia de discapacidad.

En su sección sexta, el **artículo 47** reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

Numeral 5 El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

En este artículo menciona el derecho a acceder a un trabajo digno en igualdad de oportunidades a una persona con discapacidad, este trabajo debe fortalecer sus capacidades esto es en la medida de lo que se sientan capaces de realizar con respecto a cierta actividad, aplicando sus conocimientos y destrezas siempre y cuando cuenten con los instrumentos necesarios para desenvolverse adecuadamente, trabajo el cual también le pueda permitir desarrollar sus potencialidades lo cual le permitirá descubrirse a sí mismo y conocer todo lo que es capaz de hacer, para desenvolverse de mejor manera en un futuro. Esta norma le manda al Estado, a crear e implementar las políticas necesarias para que las PCD, accedan a un trabajo tanto en el ámbito público como privado.

De igual forma en la sección tercera sobre formas de trabajo y su retribución, en el Artículo 330 manifiesta que:

Art. 330 Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

En este artículo se garantiza el trabajo sin discriminación, y eso es lo que debe primar siempre, y menciona que tanto el Estado como los empleadores, deben establecer servicios sociales, que pueden ser capacitación profesional, o rehabilitación, a fin de que se facilite el libre desenvolvimiento en el trabajo, tener un salario igual, posibilita el trabajo en condiciones de igualdad, sin discrimen, y es la



garantía más importante que ayuda al progreso de este grupo humano, y evita que caigan en la mendicidad.

2.2.5. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades promueve la participación de la familia, la sociedad y las Instituciones públicas y privadas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En la Ley Orgánica de Discapacidades, se destina la sección quinta denominada del trabajo y capacitación, donde encontramos regulaciones importantes para garantizar la inclusión laboral y social en nuestro país.

Artículo 45 Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Por lo tanto dicho artículo manifiesta que las personas con discapacidad, sea el tipo o grado que tenga, pueden y deben gozar de su derecho para acceder a un trabajo en condiciones de igualdad plena y a no ser discriminadas por su condición, con salarios justos, lo cual les permitirá ser protagonistas de su participación en sus propias decisiones y de esta forma lograr el pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 47 Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En este artículo responsabiliza a las instituciones tanto del sector público como privado, en las cuales debe haber una persona con discapacidad por cada 25



empleados, y en el trabajo para la persona con discapacidad las condiciones deber ser apropiadas, a través de la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de sus derechos, buscando garantizar el cuidado de su integridad en el desempeño de sus labores, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Artículo 51 Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Se garantiza que las personas con discapacidad, gocen de estabilidad laboral en el trabajo, y a obtener los correspondientes beneficios, garantía que debe tener toda PCD a permanecer en el empleo, como uno de los principios de respeto al derecho al trabajo, y teniendo como mecanismo de dicha ley al despedir injustificadamente a la persona con discapacidad, la misma tendrá derecho a recibir la indemnización respectiva, y en caso de que la persona obtenga la discapacidad a causa de un accidente laboral tiene derecho a la respectiva rehabilitación, garantizando la reincorporación al trabajo mas no su despido y la reubicación pertinente, facilitando las condiciones para procurar la mayor independencia en sus vidas diarias.

2.2.6. REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

(2013)

En el reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en el Capítulo III de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 8 señala:

Art. 8 Inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.

Podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

En este caso el Ministro del Trabajo, es la autoridad encargada de vigilar, controlar y dar seguimiento al cumplimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y le corresponde establecer sanciones en el caso de que se den irregularidades dentro del ámbito laboral de acuerdo a lo que está establecido en la ley.

2.2.7. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EN DISCAPACIDADES 2013-2017

La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, fue desarrollada por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir, establece las políticas y lineamientos concretos en el aspecto laboral para personas con discapacidad, que se describen a continuación:

Cuadro N 5

MATRIZ DE EJES DE POLITICA - DISCAPACIDADES		
EJE	POLITICA	LINEAMIENTOS
6 TRABAJO	Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.	Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal.
		Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad.
		Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.
		Incrementar posibilidades de autoempleo, micro emprendimiento y trabajo protegido para personas con discapacidad y sus familias.
		Fortalecer la institucionalidad de los organismos públicos y privados, comprometidos con el trabajo y empleo para personas con discapacidad.

Fuente: Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades.

Elaborado por: Estefanía Lalvay

Según la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, en su eje numero 6 sobre el trabajo, con su política y sus respectivos lineamientos hace referencia a que se debe promover la igualdad de oportunidades y ambientes amigables para



lograr una inclusión laboral digna, productiva, estable y remunerada de las personas con discapacidad, en el ámbito de trabajo tanto en el sector público como en el privado.

2.2.8. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP) (2010)

En la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en el capítulo 4 del Subsistema de Selección de Personal, en el art 64 señala:

Art. 64 De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones 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, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

Es así que con la entrada en vigencia de este cuerpo normativo en octubre del año 2010, se volvió una obligación el contratar a personas con discapacidad de hasta un 4%. En el último inciso se habla de la obligación del Ministerio del Trabajo, que a través de las unidades de Discapacidades y sus respectivas Inspectorías, supervisaran y controlaran anualmente la contratación de personas con discapacidad en la administración pública.

2.2.9. CÓDIGO DEL TRABAJO (2005)

En el Código de Trabajo, en el Art.42, en el capítulo IV referente a las Obligaciones del empleador y del trabajador, señala lo siguiente:

Art. 42 Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

Numeral 33 El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes



individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

En este artículo se menciona una serie de garantías con las que cuenta el trabajador, manda al empleador ya sea público o privado en ser responsable de tener por lo menos a una persona con discapacidad por cada 25 empleados, con la entrada en vigencia en el año 2006, según su condición, siendo un derecho para el trabajador con discapacidad a un trabajo bajo condiciones adecuadas, garantizando los principios de equidad y de diversidades, de ahí a partir del segundo año se determina una escala de porcentaje que se cumpliría de forma anual, es decir en el 2007 = 1%, 2008 = 2%, 2009 = 3%, 2010 = 4%, este 4% es un porcentaje fijo de personas con discapacidad en el trabajo y se aplicará para los años posteriores, también dicho numeral se refiere a las sanciones pertinentes que serán aplicadas a través de las respectivas multas a los empleadores que no cumplan con esta disposición.

Numeral 35 Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las



adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Para que haya una real inclusión laboral, las empresas o empleadores bien sea de una institución pública o privada deben hacer en los lugares de trabajo las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso, la movilización y ejecución del trabajo por las PCD, proporcionando los implementos técnicos adaptando las instalaciones de acuerdo a lo establecido en las normas INEN, de forma que aporte a la prevención, seguridad, higiene y facilidad de acceso para que las PCD puedan desenvolverse libremente en el trabajo, esto es que debe haber rampas, para que se movilicen las personas que usan sillas de ruedas, ascensores, etc.

2.2.10. ORDENANZA MUNICIPAL SOBRE DISCAPACIDADES DEL CANTÓN CUENCA (2006)

La presente Ordenanza Municipal sobre Discapacidades del Cantón Cuenca, en su capítulo I tiene como objetivo:

Art. 1 La presente ordenanza tiene por objeto crear las normas que hagan posible equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad, frente a todas las demás, especialmente en el campo laboral, de la salud y educativo, estableciendo regulaciones que obliguen a eliminar cualquier forma de discrimen que esté especialmente dirigido en contra de personas con discapacidad con el fin de que los niños, niñas, adolescentes, adultos, adultas, adultos mayores y adultas mayores puedan gozar a plenitud de todos los servicios que preste la I. Municipalidad de Cuenca y ejercer todos los derechos que les reconoce la Constitución y la ley sin menoscabo alguno.

En su capítulo VII en la sección sobre Atención Prioritaria y beneficios sociales para las Personas Con Discapacidad manifiesta:

Art. 20 La Municipalidad de Cuenca en las dependencias, empresas municipales y empresas contratadas para la concesión de servicios municipales, creará y destinará puestos de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Trabajo para las personas con discapacidad. Cualquier persona u organización de personas con discapacidad podrá exigir el cumplimiento de este mandato.



Según esta ordenanza el deber de las empresas municipales a garantizar el acceso a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y no solo a su acceso, sino a su inclusión efectiva que le permita su desarrollo personal y profesional. Haciendo énfasis también en el reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades que dispone que los beneficios establecidos en dicha ley se aplicarán a las personas que tengan una discapacidad igual o superior al 40 por ciento y no desde el 30 como era antes, y en cuanto a la inclusión laboral pueden formar parte del porcentaje las personas que tengan una discapacidad igual o superior al 30 por ciento.



CAPITULO III

3. INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PCD EN LA EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA.

Al finalizar este estudio con el conocimiento más acertado de la problemática que rodea a las personas con discapacidad y su situación laboral se hace necesario reflexionar acerca de la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La necesidad de acceder al mercado de trabajo de las personas con discapacidad ha estado presente a lo largo de la historia y se considera la exclusión del mercado de trabajo como un problema social que debe ser abordado por los diferentes profesionales en Trabajo Social, para que intervengan en el proceso de incorporación al mundo laboral, ya sea demandando, sensibilizando y exigiendo un puesto de trabajo o diseñando mecanismos de educación como la capacitación, para evitar la exclusión social de las personas con posibilidades de estar empleadas.

El/a Trabajadora Social es un profesional que está formado para intervenir con los grupos de atención prioritaria en este caso con las personas con discapacidad, pero a más de poseer diversos conocimientos y habilidades, el trabajo con este colectivo de personas demanda una preparación integral e implica de una alta calidad humana de servicio y compromiso, ejerciendo la profesión con una visión crítica, y una actitud creativa frente al cambio, para brindar una intervención completa.

La institución en la que desarrolla su actividad profesional el/la Trabajador/a Social va a delimitar su intervención, condicionado por sus propias experiencias y expectativas de las personas con las que se intervine, debe estar enfocado principalmente en sus derechos, profundizando en el conocimiento de leyes a favor de estos colectivos, esto es fundamental para el desarrollo de las personas con discapacidad, la garantía de sus derechos humanos, tanto a nivel individual, grupal y familiar.

Es necesario desarrollar la intervención a través de un trabajo interdisciplinario, con la coordinación con los equipos técnicos y de gestión de la empresa y con los servicios sociales comunitarios, con el propósito de cumplir los objetivos y acciones



en favor de contribuir a elevar los niveles de vida de las personas con discapacidad y para su desarrollo humano.

Es tarea del Trabajador Social ser difusor del tema y de promocionar experiencias, a lo mejor así podría haber más espacios donde las PCD puedan desarrollar sus habilidades y transformarse así en seres productivos y útiles, y así se rompería con las actitudes discriminatorias y con la concepción de que estas personas son una carga para el Estado, la sociedad y sus familias, actuando como mecanismo de prevención de las situaciones de codependencia de la discapacidad en lo familiar, potenciando la autonomía personal, es un tema complejo y de largo plazo pero aquí el/la Trabajador/a Social tiene un rol protagónico.

A partir de las carencias de la PCD o ante una situación problemática o conflictiva, el/la Trabajador/a Social debe intervenir con la persona con discapacidad apoyándole individualmente, con la finalidad de potenciar el desarrollo de todas sus cualidades, habilidades, de acuerdo con los objetivos propuestos, para desenvolverse sin dificultad en el entorno laboral, social, y familiar, así se está favoreciendo la autorrealización personal, las potencialidades y capacidades del individuo, que son los principales recursos con los que cuenta el profesional y la persona con discapacidad para resolver la situación-problema y conseguir un cambio positivo.

Pero para que esto se pueda conseguir, es fundamental el deseo de la PCD para cambiar su situación y también es necesario su participación activa, tomando conciencia de su realidad, de las causas que lo producen y de la solución de su problema, ya que tanto este como el profesional, deben trabajar conjuntamente en la misma dirección.

También es importante trabajar en conjunto (individuo, familia, comunidad, institución) la intervención no sería efectiva si la aplicamos de forma aislada, cada uno es indispensable, de esta forma se busca fortalecer la interacción entre estos elementos, que son necesarios para conseguir los cambios que se pretende a nivel de pensamiento y a posterior conductual y actitudinal, para fomentar la confianza de la persona con discapacidad.



La implicación de la familia es indispensable en el proceso de inclusión de la PCD en el ámbito social y sobre todo laboral, con quien el/la Trabajador/a Social tiene una tarea fundamental y casi exclusiva ya que el resto de profesionales no suelen intervenir directamente en el contexto familiar, el reto es tener la habilidad para alcanzar la empatía con las familias, consiguiendo espacios para intervenir, la capacidad de convocatoria para motivarlos a participar de reuniones de trabajo, manejar una comunicación asertiva, clara y sencilla, sensibilizar e influenciar en el cambio y/o mejoramiento de pensamientos, y hábitos culturales.

3.1. ACCIONES PARA LOGRAR UNA ADECUADA INCLUSIÓN LABORAL DESDE TRABAJO SOCIAL

*Conocer las normas jurídicas vigentes a favor de las personas con discapacidad, para no solamente saber cuántas PCD son y en donde están, sino para en base a su realidad poder planificar acciones en función a sus necesidades.

*Vigilar el cumplimiento de los derechos de las PCD dentro de la Institución, al igual que su integridad, evitando y denunciando casos en los que se manifiesten situaciones claras de discriminación laboral, por condiciones de discapacidad, en la lucha constante por la integración de estos grupos definidos socialmente como minoritarios.

* Mediar entre empleador y empleado para que se mantengan relaciones cordiales y se preocupa para mejorar climas de trabajo.

* Charlas socioeducativas basadas en informar, buscando la sensibilización y creación de conciencia de los empleadores, Instituciones y organizaciones involucradas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para romper con las resistencias de contratar a la persona con discapacidad.

* Modificación del comportamiento del entorno laboral, siendo necesario preparar educando e involucrando a los compañeros de trabajo de la PCD, para recibir al nuevo integrante, facilitar su aceptación, buscando generar un cálido ambiente de trabajo, informando sobre las posibilidades laborales que tienen las personas con discapacidad, sobre sus características y la orientación sobre cómo se debe relacionar con la persona con discapacidad, la importancia del uso de un lenguaje adecuado para ayudar a crear una cultura de derechos.



*Trabajar con las personas con discapacidad en el conocimiento y promoción de sus derechos y deberes, fomentando el empoderamiento en las PCD para que puedan exigir el pleno ejercicio de sus derechos necesarios para su desarrollo humano, logrando que la persona logre su inclusión socio laboral, que dice mucho con el grado de participación y desempeño que la persona pueda alcanzar.

*De igual forma se deben realizar acciones dirigidas para las familias de las PCD y a la sociedad en general, en la que todos sean parte, con la finalidad de hacer conocer lo que es la discapacidad, sobre la capacidad y potencial que tienen, y de cómo las personas en esa situación pueden contribuir positivamente al desarrollo del país, para que favorezcan el ejercicio y desarrollo de su participación, no hablando de obstáculos, sino de oportunidades ante este gran desafío.

*Socializar correctamente sobre la nueva incorporación del nuevo empleado persona con discapacidad dentro de la empresa, con los jefes inmediatos y con los compañeros de trabajo, de esta forma se podrá tener claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante.

*Seguimiento y acompañamiento continuo en el entorno laboral, ya sea quincenal, mensual, trimestral, semestral, esto depende del nivel y tipo de discapacidad, por parte del área de Trabajo Social al empleado con discapacidad, para poder hacer una valoración social crítica y adecuada de su proceso de adaptación y su situación actual, con el fin de detectar posibles deficiencias, y atenderlas oportunamente y evitar la deserción laboral o cualquier otra situación que se pudiera presentar.

* Desarrollar actividades que conlleven al autodesarrollo de las personas con discapacidad a través de la capacitación técnica, como talleres artesanales y promoción de productos, dependiendo del tipo de discapacidad que posea el individuo.

* Fomentar la participación de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas y recreativas en la Institución y sociedad contribuyendo a su bienestar.



*Dar conocer a todo el personal de determinada empresa ya sea pública o privada sobre los planes y programas que pone a consideración el gobierno para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

*Diseño y la ejecución de un plan de intervención individual, con la finalidad de constatar la evolución, los objetivos planteados y los progresos alcanzados en el plan propuesto, sobre qué aspectos se debe mejorar o reforzar y hacer las modificaciones necesarias respecto a actividades futuras, a través de una intervención que se debe actualizar mediante una constante evaluación.

*Elaborar, ejecutar, conducir, supervisar y evaluar planes, programas y proyectos en beneficio de este colectivo de personas de acuerdo a sus necesidades, tendientes a la creación de equidad social, y equiparación de oportunidades, con el propósito de entregar herramientas que eviten los factores de riesgo de la vulnerabilidad social a la que están expuestos, a través de la articulación en red con distintos actores sociales.

*Ejecutar una propuesta y estrategias de intervención desde Trabajo Social, para trabajar con las personas con discapacidad en el proceso de inserción e inclusión laboral dentro de la Institución, relacionadas con acciones tendientes a permitir el gozo de la igualdad de derechos.

* Por lo tanto los Trabajadores Sociales también pasamos a ser portavoces de muchas personas que aun presentan temor a expresar sus ideas y afecciones.

3.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

ENTREVISTA APLICADA A LOS PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Luego de haber realizado seis entrevistas semi estructuradas a los profesionales en Trabajo Social de las diferentes empresas públicas y privadas como: Graiman, Indurama, Pasamanería Tosi, Municipio, Etapa y el Ministerio de Obras Públicas, la interpretación de las mismas es la siguiente:

Pregunta N°1

¿Está de acuerdo con la inclusión laboral de las personas con discapacidad y por qué?

Interpretación:

En la primera pregunta con respecto a la opinión sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, todos los Trabajadores Sociales respondieron que están de acuerdo con la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, por que supieron indicar que se les debe brindar la oportunidad ya que tienen derecho a trabajar como cualquier otro ser humano, de esta forma pueden ser sujetos productivos para sí mismos y para la sociedad, y que las empresas deben dar la apertura para que este colectivo de personas pueda desenvolverse en el ámbito laboral, considerando que son personas que a pesar de su discapacidad cuentan con habilidades para cumplir diferentes roles en todos los ámbitos, y que inclusive muchos de ellos tienen más aptitudes que las personas sin discapacidad.¹

Pregunta N°2

¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades? Cuáles.

Tabla N°1

Nivel de conocimiento de las normas jurídicas en discapacidad	FRECUENCIA	%
Mucho	5	83%
Poco	1	17%
Nada	0	0%
TOTAL:	6	100

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

De acuerdo a la segunda pregunta en relación al conocimiento de las normas jurídicas en discapacidades, el 83% de Trabajadores Sociales manifestaron que tienen mucho conocimiento tomando en cuenta todas las reformas que se van actualizando y que están al día manejando las distintas normas jurídicas en discapacidad, tanto a nivel internacional, nacional inclusive la ordenanza municipal sobre las discapacidades, señalando que tienen claro de acuerdo a la ley aspectos como el porcentaje de contratación y las adaptaciones que se deben implementar a



los diferentes espacios de la empresa, consideran que es necesario para actuar y velar por los derechos y brindar la asesoría necesaria a estos grupos de cierto modo vulnerables, mientras que el 17% de profesionales señaló que tiene poco conocimiento y no está al tanto de las normas jurídicas en discapacidad, pero considera que conoce lo básico para poder defender los derechos de este colectivo de personas.

Pregunta N°3

¿Las personas con discapacidad de la empresa cuentan con la infraestructura y señalética adecuada? si/no, Cuáles.

Tabla N°2

PCD cuentan con infraestructura y señalética adecuada	FRECUENCIA	%
SI	5	83%
NO	1	17%
TOTAL:	6	100

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

Con respecto a la tercera pregunta sobre la infraestructura y señalética de la empresa el 83% de profesionales en Trabajo Social, supo indicar que la empresa si cuenta con todo lo necesario para que la persona con discapacidad se pueda desempeñar y tenga total facilidad para acceder a su lugar de trabajo, proporcionándole todos los implementos necesarios mencionando entre algunos tales como rampas, ascensores, estacionamientos, para que puedan sentirse incluidas y desempeñar su trabajo de manera normal, buscando siempre cuidar y velar de su salud, se trata de q estén protegidos, y de esta forma se puede evitar cualquier tipo de accidente laboral. Por otro lado el 17% señaló que la empresa no está adecuada para las PCD, pues no estuvo previsto dentro de la infraestructura, pero que los técnicos se prestan para colaborar con ellos dándoles un servicio de calidad, indicando que más adelante se piensa realizar modificaciones de acuerdo a los estudios y el presupuesto.

Pregunta N°4

¿La empresa cuenta con políticas dirigidas a este grupo de atención prioritaria? Si/no

Tabla N°3

Políticas de la empresa para las PCD	FRECUENCIA	%
SI	2	33%
NO	4	67%
TOTAL:	6	100

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

Según la cuarta pregunta sobre la existencia de políticas para las personas con discapacidad dentro de la empresa, el 33% de Trabajadores Sociales supieron señalar que la empresa si cuenta con políticas exclusivas para las PCD, indicando que estas se elaboran de acuerdo a sus necesidades, y el 67% manifestó que la empresa no cuenta con políticas exclusivas para este colectivo de personas teniéndolas como un grupo preferencial, mencionando que las políticas y beneficios de la empresa son dirigidas para todo el grupo de empleados en general, pero con prioridad a estos grupos de atención prioritaria, y se tiene consideraciones de acuerdo al tipo de discapacidad que tengan.



Pregunta N°5

¿Existen proyectos desde las funciones de Trabajo Social destinados al beneficio de las PCD y cuáles?

Tabla N°4

Proyectos dirigidos a las PCD	FRECUENCIA	%
SI	4	67%
NO	2	33%
TOTAL:	6	100%

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

Con respecto a esta pregunta el 67% de Trabajadores Sociales señaló que la empresa si cuenta con proyectos destinados a las PCD, como son proyectos en la inclusión educativa, proyectos enfocados en la capacitación a este colectivo de personas, informando en diferentes áreas como la familia, trabajo en equipo, derechos, obligaciones, beneficios, etc. capacitación al personal de la empresa para que puedan relacionarse con este colectivo, indicando que en ocasiones es complicado por el tipo de discapacidad. Y el 33% manifiestan que no se cuenta con proyectos exclusivamente dirigidos para este grupo, pues se maneja un trabajo colectivo general sin diferenciación alguna, ya que esto sería darles un cierto tipo de preferencia dentro de la empresa y que este no es el objetivo, sino buscar un bienestar para que todos participen por igual, porque todos son parte de la empresa, manifestando también que se ha planteado a la empresa este tipo de propuestas pero que lamentablemente hay actividades que no se ha dado la apertura o no se pueden realizar a profundidad por políticas exclusivas de la empresa, pero no se descarta la posibilidad de que en algún momento se pueda dar para el propio beneficio de las PCD.



Pregunta N°6

¿Qué dificultades encuentra usted en el trabajo para abordar el tema de discapacidades?

Interpretación:

De acuerdo a la sexta pregunta en relación a las dificultades encontradas en la empresa para el abordaje de las discapacidades, los Trabajadores Sociales señalaron que a pesar de que en cuanto a leyes sobre discapacidades se han realizado grandes avances, de hecho dentro de las empresas todavía existen ciertas barreras que en ocasiones impide avanzar en el trabajo con estos grupos de atención prioritaria, indicando que aunque por parte de en este caso el departamento de Trabajo Social se tenga toda la buena voluntad e iniciativa para desarrollar diversas actividades o proyectos en beneficio de las PCD, a veces eso no es suficiente pues en ocasiones no se brinda la apertura necesaria para la planificación y ejecución de programas o proyectos por las propias políticas de las empresas, e inclusive el presupuesto que tiene un gran peso al momento de querer emprender o poner en práctica cualquier acción, lo cual de cierta forma limita a los profesionales en Trabajo Social a desempeñar actividades determinadas.

Pregunta N°7

¿Qué factor importante de intervención del Trabajador Social considera usted en el proceso de inclusión laboral de las PCD en la empresa?

Tabla N°5

Intervención del Trabajador Social con las PCD	FRECUENCIA	%
Promoción de derechos y garantías	3	50%
Fortalecimiento de la autoestima	1	17%
Intervención familiar	1	17%
Otro (indique)	1	17%
TOTAL:	6	100%

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

Con respecto a la séptima pregunta sobre el factor relevante de intervención con la persona con discapacidad en la inclusión laboral, el 50% de Trabajadores Sociales indicó que es muy necesario la promoción de derechos y garantías de las PCD para evitar vulneraciones, el 17% señaló que para una correcta inclusión laboral de la PCD es de vital importancia trabajar en el fortalecimiento del autoestima desde el primer momento pues algunos de ellos no asumen o no asimilan su discapacidad por lo que se aíslan y es difícil su adaptación a cualquier espacio distinto a su hogar, así también el otro 17% manifestó que es de gran relevancia una intervención inicial con la familia para conocer el nivel de implicación de la misma dentro de este proceso y el ultimo 17% de profesionales indicó que es importante la terapia a las familias de estos colectivos para evidenciar su situación actual ya que para cualquier familia con un miembro con discapacidad no es fácil lidiar con esta situación.



Pregunta N°8

¿Considera usted que la familia está asumiendo su rol con respecto a la inclusión laboral de su familiar y de qué manera?

Tabla N°6

Rol de la familia con la PCD	FRECUENCIA	%
Bastante	1	17%
Poco	4	67%
Nada	1	17%
TOTAL:	6	100%

FUENTE: Entrevista a profesionales de Trabajo Social de las Empresas Públicas y Privadas.

ELABORADO POR: Estefanía Lalvay, egresada de Trabajo Social

Interpretación:

Según la octava pregunta sobre el rol de la familia en la inclusión laboral de la PCD, el 17% de los Trabajadores Sociales señaló que se da un efectivo cumplimiento del rol por parte de las familias en el involucramiento en el proceso de inclusión laboral de su familiar con discapacidad, pues se cuenta con su total apoyo en todas las actividades realizadas por parte de la empresa, el 67% manifestó que es poca la implicación de los miembros del hogar lo cual influye mucho en el desempeño laboral de la PCD, y el 17% indicó que es nula la participación de los familiares y que en ocasiones hay que estar insistiendo a que le pongan atención a la persona con discapacidad, se ha trabajado con la familia, pero hay algunas que han normalizado la discapacidad, y no se implican directamente buscando solución, hay bastante despreocupación, y no ven las potencialidades de su familiar con discapacidad.



Pregunta N°9

Cuál considera que debería ser la función del Trabajador Social para una correcta intervención en la inclusión laboral de las PCD?

Interpretación:

Con respecto a esta pregunta los profesionales manifestaron que para lograr una adecuada intervención en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario que todo profesional en Trabajo Social cuente con todas las herramientas y técnicas necesarias obtenidas a lo largo de su vida profesional sin descuidar la actualización y autoeducación, en pro de cuidar los derechos de las PCD, señalando de igual manera que es de vital relevancia que se maneje el adecuado proceso de intervención a través del trabajo conjunto del equipo interdisciplinario, para de esta forma saber cuál es el desempeño social familiar y económico por el que está atravesando esa persona a través de una atención integral, indicando también que todo se acopla en base a seguimientos adecuados, brindando el respectivo acompañamiento para que la PCD pueda desenvolverse efectivamente en sus áreas de trabajo ante cualquier situación que presente.



3.4. PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DESDE LAS DISCAPACIDADES EN EL ÁREA LABORAL.

1. TÍTULO DEL PROYECTO: Capacitación en derechos, garantías y autoestima de las Personas con Discapacidad, en las Empresas Públicas y Privadas en el área laboral.

2. RESUMEN:

El artículo 48 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Constitución, 2008).

Es decir debido a la discriminación que han experimentado a lo largo de la historia las personas con discapacidad, el Ecuador a través de las diversas normativas legales, establece el respeto, protección y plena garantía del ejercicio de los derechos humanos y consagra la atención prioritaria para aquellas personas pertenecientes a los grupos tradicionalmente excluidos, como son las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad constituyen una de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, resaltando que a pesar del sin número de avances alcanzados en la sociedad, todavía existe una variedad de impedimentos que les priva del total ejercicio de sus derechos básicos, en cuanto al acceso o uso de entornos, o servicios que muchas veces no son ideados teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se les limita a su participación lo cual dificulta su desarrollo personal, laboral y socio familiar, y su integración socioeconómica, debido a que desde años atrás no se ha considerado a este grupo poblacional dentro de la política pública ⁸y social y que a pesar de existir leyes a su favor, estas muchas veces son poco conocidas o mal interpretadas, en el caso del área laboral suele darse el desconocimiento de sus capacidades por parte de los empleadores.

Es necesario tomar medidas como la capacitación a toda la ciudadanía en general siendo una responsabilidad que implica a toda la sociedad. En el caso de las

⁸ Política pública: acciones de gobierno con objetivos de interés público, para la atención efectiva de problemas públicos específicos (J., 2014).



empresas públicas y privadas es de vital importancia mantener una capacitación continua a todo el personal incluida a las personas con discapacidad, acerca de los derechos y garantías que tienen las PCD, en busca de que puedan ser sujetos activos de sus derechos y que gocen en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de personas, pues al conocer sus derechos pueden ejercerlos plenamente y esto les permite participar responsablemente en sus propias decisiones y desempeñarse de forma más autónoma en los distintos ámbitos de su vida diaria, favoreciendo a su inclusión educativa, social y laboral, siendo también esencial la capacitación a las familias de estos grupos de atención prioritaria, las cuales juegan un rol importante con el fin de informarles cómo pueden apoyar a su familiar con discapacidad en el proceso de inclusión laboral, a fin de que su permanencia laboral sea estable, ya que su participación influirá evidentemente en el desempeño laboral de la PCD.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta sobre el tema capacitación en derechos, garantías y autoestima de las Personas con Discapacidad, en las Empresas Públicas y Privadas en el área laboral, se lo realiza debido al análisis de las entrevistas realizadas a los Trabajadores Sociales de las empresas públicas y privadas, en las que se evidenció el desconocimiento por parte de los profesionales y de las familias de las PCD sobre el tema de las discapacidades, arrojando como resultados la importancia en promoción de derechos con un 50%, fortalecimiento de la autoestima en las personas con discapacidad en un 17%, y fortalecimiento familiar con un 17%, razón por la cual se ve necesario plantear una propuesta de capacitación desde Trabajo Social acerca de las discapacidades, cuya finalidad se encuentra encaminada a fortalecer a las instituciones públicas y privadas en la capacitación al personal de la empresa que al estar empoderados sobre el tema de las discapacidades se evite la vulneración de los derechos de este colectivo, a las personas con discapacidad en busca del mejoramiento de su autoestima, y la capacitación a las familias de las PCD para que se involucren y de esta manera beneficiar al proceso de inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria.

Constituyéndose dicha propuesta en un referente a ser considerado y adoptado el cual oriente de manera efectiva y viable, en busca de incluir a personal masculino y femenino

con discapacidad, elevando su nivel de participación en el ámbito laboral, tal como lo establece el plan del Buen Vivir en su segundo objetivo : “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad” (Plan del Buen Vivir, 2013), es decir el reconocimiento igualitario de sus derechos a través de políticas laborales que eviten la exclusión, buscando alcanzar una igualdad plena en la diversidad, para lograr una mejor calidad de vida, valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país, se aspira a contribuir de gran forma a su desarrollo económico y social, resaltando también la relevancia de la intervención del Trabajador Social frente a esta problemática que es propia de la profesión, la cual beneficiará tanto a las personas con discapacidad como a la sociedad en general.

4. OBJETIVOS:

5.1. Objetivo General:

Promover espacios de capacitación en derechos, garantías y autoestima de las Personas con Discapacidad, en las empresas Públicas y Privadas en el área laboral, con el propósito de que se dé la garantía de estos derechos.

5.2. Objetivos Específicos:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACION ESPERADA	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	EVALUACIÓN
Fomentar el conocimiento sobre los derechos y garantías de las personas con discapacidad al personal de la empresa.	Todo el personal de la empresa se encuentra empoderado sobre los derechos y garantías de las personas con discapacidad.	El 80% del personal de la empresa capacitado en derechos y garantías de las personas con discapacidad.	Lista de participantes y memoria del taller.	Acuerdos y compromisos.
Propender en las familias el cuidado y protección de las personas con discapacidad.	Familias de las personas con discapacidades capacitadas y empoderadas sobre el tema de la discapacidad.	El 90% de las familias capacitadas en el cuidado y protección de las personas con discapacidad.	Informes de seguimiento y hoja de ruta.	Fichas de seguimiento e informes.
Fortalecer la autoestima en las personas	Personas con discapacidad capacitados	El 80% de las personas con discapacidad	Lista de participantes y memoria del	Acuerdos, fichas de evaluación y seguimientos.



con discapacidad.	sobre el tema de la autoestima.	capacitadas en la autoestima.	taller.	
-------------------	---------------------------------	-------------------------------	---------	--

5. CRONOGRAMA.

ORDENAMIENTO SECUENCIAL DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE CAPACITACION.						
Actividades	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
-Taller sobre derechos y garantías de las personas con discapacidad.	X	X				
-Taller sobre el cuidado y protección de las personas con discapacidad.			X			
-Taller de fortalecimiento de la autoestima.				X		
-Visitas de seguimiento y acompañamiento.					X	
-Sistematización y socialización del proyecto.						X

6. PRESUPUESTO

Rubro*	Descripción	Monto
a) Contratación de profesionales externos	Profesional en Trabajo Social (6 meses) Profesional en Orientación Familiar (6 meses). Abogado (6 meses).	\$500 \$500 \$500
c) Movilización y viáticos	Presupuesto para la movilización de los profesionales	\$40.00
d) Equipos de audio y video	Costos de computadora, aparatos de impresión y proyección,	\$100
f) Otros: material didáctico	Esferos, hojas de papel bon, marcadores, papelógrafos, copias, etc.	\$80.00
TOTAL:		\$1720

7. BIBLIOGRAFIA

Bibliografía

Constitución. (17 de 04 de 2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Personas con Discapacidad:
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Franco, J. (22 de 09 de 2014). *¿Que son las politicas publicas?* Obtenido de
<https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>



Vivir, B. (12 de 01 de 2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de Objetivo 2:
<http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>

CONCLUSIONES

Luego del desarrollo del presente trabajo monográfico, como resultado de la información conceptual recolectada, y del análisis de los resultados obtenidos del mismo, se llegó a las siguientes conclusiones:

Considerando lo que se abordó en el primer capítulo de este estudio, es importante señalar que es extenso el avance en conceptos y significados sobre discapacidad, recalcando que las personas con discapacidad en la actualidad están mucho más visibles en comparación con décadas atrás, pero aún persisten las actitudes de discriminación tanto en lo cotidiano como en las situaciones que implican la inclusión laboral, y en ocasiones por el hecho de tener algún tipo de discapacidad se tiene el temor de contratarlas, al ser consideradas como no productivas, lo cual perjudica a su desarrollo humano.

Es también innegable la evolución de los instrumentos legales referentes a la discapacidad en el ámbito laboral en los últimos años, pues se han obtenido grandes avances en cuanto a inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, garantizando que tengan una forma de acceder a los mercados de empleo, pero pese a la existencia de una normativa que regula el acceso al mercado de trabajo, las personas con discapacidad todavía se encuentran con una gran cantidad de obstáculos debido a diversas circunstancias que pueden ser barreras físicas, sociales y culturales, también en ocasiones el incumplimiento de la norma, la falta de conocimiento en sus capacidades, falta de apoyo profesional y familiar, etc.

En cuanto a la intervención de los Trabajadores Sociales de las distintas empresas entrevistados, se observó que es fundamental el aporte que realiza el área de Trabajo Social, pues están inmersos en las actividades de inserción, y seguimiento de los casos, acompañando, guiando y apoyando la inclusión de personas con discapacidad al ambiente laboral, y fue muy positivo comprobar que éstos profesionales en los casos analizados no obstaculizan sino facilitan el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad, y ello da la pauta de que estos mismos profesionales pueden ser ejemplo para otros en la generación de profesionales comprometidos respetando su diversidad.



Con respecto a las entrevistas semi estructuradas realizadas a los Trabajadores Sociales de las distintas empresas, los profesionales plantearon que el cupo de 4% de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad establecidos por la Ley si se cumple, mencionan la presencia del Estado haciendo cumplir las leyes existentes, y que en los procesos de selección no existe discriminación, ya que gozan de igualdad de oportunidades, porque al incorporarlos al área de trabajo se evalúa en relación a sus conocimientos, destrezas, condiciones físicas y aptitudes individuales.

Se pudo comprobar que no todas las empresas cuentan con políticas dirigidas directamente al grupo de personas con discapacidad.

Se evidenció que falta una participación activa de la familia en las actividades que puedan apoyar a la inclusión laboral, que se desarrollan en beneficio de la persona con discapacidad, siendo las familias un eje fundamental a tener en cuenta, ya que la PCD necesita apoyo para integrarse al mundo laboral, los profesionales mencionan en ocasiones que la familia se presenta como un límite en el desarrollo personal y laboral, al sobreproteger a la PCD a la hora de integrarse en una institución o contexto diferente del hogar.

Lo que se destaca del rol profesional que desempeñan los Trabajadores Sociales en estas Instituciones es el empoderamiento que le ponen a su intervención, intentan generar espacios de inclusión laboral, lo que es una herramienta fundamental de inclusión social, lo cual fomenta la autonomía personal, la independencia económica, hábitos de responsabilidad y demás.

Por lo tanto a través de este estudio se elaboró una propuesta de capacitación desde Trabajo Social para las empresas tanto públicas como privadas, con un enfoque de sensibilización, el cual permita mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esperando que las empresas pertinentes, apoyen a este tipo de propuestas que se plantea frente a esta problemática, con el deseo que asimilen la importancia de la intervención de Trabajo Social en este proceso, pues la cultura empresarial y el clima laboral solo se puede fortalecer con la creación de espacios de sensibilización, que favorezca la interrelación del personal para conseguir alcances favorables.



También es importante señalar que si bien a la persona con discapacidad se le da la oportunidad de ingresar a una empresa, pero en ocasiones no para ascender dentro de ella, lo que puede originar sentimientos de frustración, debido a que se encuentran realizando el mismo trabajo año tras año, ocasionando que las labores realizadas se vuelvan rutinarias sin poder progresar profesionalmente como causa de la condición en la que se encuentran, y que probablemente tiendan al abandono del puesto de trabajo en un futuro.

Los Trabajadores Sociales dentro de las empresas al determinar cuáles son las potencialidades de cada persona con discapacidad, están también en la capacidad de determinar a la persona más adecuada para realizar dicha actividad.

Los Trabajadores Sociales son las personas idóneas para participar en la construcción de nuevas políticas públicas, al encontrarnos día a día atendiendo los diferentes problemas sociales construidas en base a las necesidades de los ciudadanos y grupos vulnerables y a su vez identificar las estrategias que resultarían efectivas para solucionarlos.

Por lo tanto el compromiso es la suma tareas para velar por el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, con una actitud positiva y transformadora, y aceptar conscientemente que el esfuerzo no es solo del Estado, si no de las propias personas con discapacidad, la familia, Instituciones y la comunidad, se requiere un trabajo conjunto, ya que cada uno puede brindar su aporte, porque en ocasiones pese a que las personas con discapacidad saben que pueden desarrollar actividades, las empresas no siempre conocen las capacidades que tienen, por eso el desafío del Trabajador Social es hacer visible esas capacidades que le pueden agregar valor a la empresa y al desarrollo de la persona con discapacidad.

RECOMENDACIONES

Luego de haber concluido con este estudio a continuación se presenta una serie de recomendaciones derivadas del tema tratado:

-La familia debe brindar el valor, afecto, importancia, y apoyo necesario puesto que de ellos depende el estado de ánimo y rendimiento laboral de la persona con discapacidad.

-El profesional en Trabajo Social en el ámbito laboral debe crear y difundir campañas informativas de involucramiento y de concientización, planes específicos a través del desarrollo de charlas de sensibilización social, para las empresas públicas y privadas, a las familias de las PCD y a la ciudadanía en general, en la que todos sean parte, con la finalidad de hacer conocer lo que es la discapacidad, sobre la capacidad y potencial que tienen las PCD y de cómo las personas en esa situación pueden contribuir positivamente al desarrollo del país, de esta forma se propone no hablar de obstáculos, sino hablar de oportunidades ante este gran desafío.

-Las empresas deberían ofrecer a las PCD oportunidades de desempeñar nuevos cargos, que les permita aprender nuevas actividades y con ello nuevos conocimientos y desarrollo de destrezas, fomentando a su crecimiento profesional, de forma que los individuos vayan siendo rotados con la finalidad de evitar que pierdan el interés en las mismas actividades.

- Toda Institución debería asumir un compromiso con las personas con discapacidad, generando políticas internas equitativas que garanticen oportunidades inclusivas para este grupo humano.

- La necesidad de que las Instituciones den la apertura para que desde Trabajo Social se construya auténticamente y con libertad un proyecto de inclusión laboral para las personas con discapacidad, que atienda a sus necesidades reales, sin estar únicamente influenciado por las leyes.

- Cada vez surgen nuevas teorías, metodologías y demás elementos que conducen la acción profesional del Trabajo Social, por lo cual es importante mantener un constante interés por tener continuamente procesos de capacitación, y actualizar



nuestros conocimientos para estar preparados a desempeñarnos ante cualquier escenario social y atender las diferentes problemáticas.

-Los Trabajadores Sociales debemos ser parte de la creación de políticas sociales, encaminadas a crear una sociedad inclusiva, y participar de manera activa pues somos conocedores de la realidad y conjuntamente con estos actores formular medios de solución ante las necesidades.

-Que el Estado Ecuatoriano emplee constantemente a profesionales en Trabajo Social para favorecer una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad.

-Resulta también necesario la necesidad de reformar el plan de estudios de la carrera de Trabajo Social, incorporando en él la problemática de la discapacidad de manera explícita, y la forma en que se aborde la misma, es decir incluirla en la malla curricular obligatoria para Trabajo Social, buscando que el enfoque de derechos prime en la formación académica de los futuros Trabajadores Sociales.

Desde la práctica también es necesario formar profesionales de Trabajo Social, que conozcan y se inmiscuyan en el tema del tejido empresarial que es de vital importancia para de esta forma poder defender los derechos y facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo laboral.



Bibliografía

- Cazar, R. (06 de 07 de 2010). *Breve análisis de la situación de las Discapacidades en el Ecuador*. Obtenido de http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm#MARCO_NORMATIVO
- CONADIS. (26 de 09 de 2010). *Guía de atención a Personas con Discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia_atencion_personas_discapacidad-1.pdf
- CONADIS. (09 de 02 de 2016). *Valores / Misión / Visión*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Constitución. (17 de 04 de 2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Personas con Discapacidad: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Discapacidades, A. N. (25 de 10 de 2013). *planificación*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Discapacidades, R. n. (02 de 02 de 2016). *Personas con discapacidad por provincia*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/estadisticas_discapacidad.pdf
- Ecuador, C. d. (17 de 04 de 2016). *Asamblea Nacional*. Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- FÉ, U. C. (11 de 11 de 2013). *Discapacidad e Inclusión Laboral*. Obtenido de http://www.sunchales.gov.ar/files/ICES_UCSF_RSE_Discapacidad_e%20inclusi%C3%B3n_laboral2013.pdf
- Franco, J. (22 de 09 de 2014). *¿Que son las polticas publicas?* Obtenido de <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>
- Galván, M. (15 de 11 de 2013). *Inserción laboral de las Personas con Discapacidad Visual de la Asociación de Invidentes de Loja y el accionar del Trabajador Social*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6007/1/Mercy%20Beatriz%20Galv%C3%A1n%20Galv%C3%A1n.pdf>
- Guamán, L. (18 de 02 de 2014). *La integración laboral y los derechos constitucionales de las personas con capacidades diferentes, necesidad de reforma*. Obtenido de



<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6202/1/Luis%20Eduardo%20Guam%C3%A1n%20Aguilera.pdf>

INFANCIA, E. M. (22 de 04 de 2013). *Niñas y niños con discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/estado_mundial_ni%C3%B1os_discapacidad.pdf

J., F. (22 de 09 de 2014). *Escuela de Políticas Públicas*. Obtenido de ¿Que son las Políticas Públicas?: <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

León, J. d. (08 de 09 de 2010). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el puesto de caja*. Obtenido de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/guia_integracion_laboral_personas_con_discapacidad.pdf

Lupercio, L. (13 de 11 de 2012). *CONADIS, Derecho, deficiencia, discapacidad, Inclusión Laboral, minusvalía, OIT, ONU*. Obtenido de <http://docplayer.es/11448238-Conadis-derecho-deficiencia-discapacidad-inclusion-laboral-minusvalia-oit-onu.html>

Ministerio de Relaciones Laborales, C. N. (15 de 02 de 2013). *Manual de buenas prácticas para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Propoli. (25 de 08 de 2011). *La Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf>

Reyes, D. (13 de 06 de 2014). *Discriminación e Inserción laboral de Personas con Discapacidad visual*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2372/TTRASO%20438.pdf?sequence=1>

Salud, O. M. (10 de diciembre de 2015). *Discapacidad y salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Salud, O. M. (09 de 04 de 2016). *Estructura*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Mundial_de_la_Salud

Sosofa. (21 de 01 de 2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>



Trabajo, M. d. (14 de 06 de 2014). *Personas con discapacidad incluidas laboralmente por provincia*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/estadisticas_discapacidad.pdf

Trabajo, M. d. (03 de 04 de 2016). *Valores / Misión / Visión*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>

Vanesa, R. (05 de 02 de 2010). *Intervención del Trabajador Social en el proceso de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3323/1/MATAILO%20RUILOVA%20VANESA%20DEL%20CARMEN.pdf>

Vivir, B. (12 de 01 de 2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de Objetivo 2: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>



ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ENTREVISTA PARA LOS PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Solicito comedidamente responder a esta entrevista para fundamentar el trabajo de graduación denominado “Trabajo Social en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” la misma que servirá como apoyo en las conclusiones del estudio.

Nombre de la Empresa:

Nombre del Trabajador Social:

Cargo que ocupa:

1. ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades y cuáles?
2. ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades y cuáles?
3. ¿Las personas con discapacidad de la empresa cuentan con la infraestructura y señalética adecuada y cuáles son estas?
4. ¿La empresa cuenta con políticas dirigidas a este grupo de atención prioritaria?
5. ¿Existen proyectos desde las funciones de Trabajo Social destinados al beneficio de las PCD y cuáles?
6. ¿Qué dificultades encuentra usted en el trabajo para abordar el tema de discapacidades?
7. ¿Qué factor importante de intervención del Trabajador Social considera usted en el proceso de inclusión laboral de las PCD en la empresa?
8. ¿Considera usted que la familia está asumiendo su rol con respecto a la inclusión laboral de su familiar y de qué manera?
9. ¿Cuál considera que debería ser la función del Trabajador Social para una correcta intervención en la inclusión laboral de las PCD?



ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TRABAJO SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El presente trabajo monográfico tiene como director a la Dra. Sandra Urgilés. Es realizada por Estefanía Marisol Lalvay Guamán, egresada de la Facultad de Jurisprudencia, Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, con la finalidad de realizar esta monografía titulada “Trabajo Social en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad”, previa a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, solicito a Usted comedidamente se sirva colaborar con su testimonio de vida vinculado a esta temática.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta hoja de asentimiento.

Información del estudio.- se recopilará apartados vinculados a la intervención del Trabajo Social dentro del proceso de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, en las instituciones públicas y privadas.

Beneficios: La información obtenida será utilizada en beneficio de las personas con discapacidad, de las empresas y de la sociedad en general, buscando sensibilizar sobre el tema de la discapacidad y a su vez fomentar empoderamiento para la exigibilidad de derechos, a través de fortalecer el conocimiento de los mismos en cuanto a la inclusión laboral.

Riesgos del Estudio: La participación en la presente investigación no implica riesgo alguno, no afectará ningún aspecto de su integridad física y psicológica.

Confidencialidad. La información que se recogerá será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

La participación es voluntaria: usted está en libre elección de decidir si desea participar en el estudio sin que eso lo perjudique de ninguna forma; además puede retirarse del estudio cuando usted lo tuviere a bien.

Costos: su participación no demanda ningún rubro a cubrir ni tampoco recibirá derogación económica.

Preguntas: Si tiene alguna duda sobre esta investigación comuníquese al número de la persona responsable de la investigación descrito a continuación: 0994715756.