



Volumen 6, Número 1, Año 2023

REVISINOVO

En este segundo número del séptimo volumen de Revisinovo, titulado "Redefiniendo Límites: Desafíos Globales y Respuestas Locales en el Mundo Contemporáneo", nos sumergimos en el análisis de cómo las problemáticas globales se encuentran con soluciones y estrategias a nivel local. En un contexto donde las fronteras entre lo global y lo local se vuelven cada vez más difusas, esta edición ofrece una colección de artículos que examinan la interacción entre las grandes tendencias mundiales y las respuestas que surgen desde las comunidades, los gobiernos locales y las organizaciones.

Revisinovo | Revista Científica Digital

ISSN: 2953-6537

Dirección: Quito, Calle 6 de Diciembre y Vicente Ramón Roca, Ecuador

Teléfono: +593 32980212

Correo Electrónico: gerencia@revisinovo.es

Sitio Web: www.revisinovo.es

Redes Sociales:

Facebook | Twitter | LinkedIn

Política de Acceso Abierto: Todos los artículos están disponibles bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Archivos Seguros: Integrado en los sistemas LOCKSS y CLOCKSS para la preservación digital.

Privacidad y Protección de Datos: Cumplimos con los más altos estándares internacionales de protección de datos.

Received: 2023-05-14 | Reviewed: 2023-06-12 | Accepted: 2023-07-11 | Online First: 2023-08-30 |

Published: 2023-09-05 | Pages: 30-47



El derecho aplicado a la inserción laboral en Morona Santiago para las personas con discapacidad

Law applied to labor insertion in Morona Santiago for people with disabilities

Vinicio Alexander Condor Heredia ¹: <https://orcid.org/0000-0002-3267-0856>; acondor989@gmail.com
Alfredo Fabian Carrillo ²: <https://orcid.org/0000-0001-5197-8760>; alfredocarrillo@indoamerica.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

Resumen: En el Ecuador pese que la Constitución de la República, la Ley Orgánica de la Discapacidad, el Código de trabajo, ampara a las personas con discapacidad a la inserción laboral, estas no se da cumplimiento. Y este grupo de personas son discriminadas al no darles la oportunidad de trabajar, pese a que cuentan con la formación académica para desempeñar cualquier función. Por eso este trabajo de investigación tiene como objetivo interpretar mediante revisión bibliográfica y encuestas que las instituciones públicas y privadas tiene su obligatoriedad de cumplir con la ley para este segmento de grupo prioritario de acuerdo a la Constitución, ya que es deber del estado y está dentro de los controles del mismo verificar que toda empresa pública y privada cumplan en contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad; el enfoque mixto de este estudio en cuanto a estadísticas observadas no se ha procedido dar cumplimiento. Para realizar este trabajo se utilizó el método Deductivo que sirvió para descubrir consecuencias desconocidas, desde principios conocidos. También se utilizó el Método Inductivo, que permitió realizar un razonamiento que, partiendo de casos específicos, se observó una generalización de conductas. Como resultado principal las empresas públicas como privadas no cumplen con la ley idealmente sobre la inserción laboral. Este trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un aporte a las personas con discapacidad para que puedan exigir sus derechos descritos en las leyes ecuatorianas como es en este caso en particular el derecho que tienen de que se les dé un trabajo digno para su bienestar personal, familiar y social.

Palabras clave: Derecho aplicado, discapacidad, inserción laboral

Abstract: In Ecuador, despite the fact that the Constitution of the Republic, the Organic Law on Disability, and the Labor Code protect people with disabilities from forced labor, these laws are not enforced. And this group of people is discriminated against by not giving them the opportunity to work, even though they have the academic training to perform any function. That is why this research work aims to interpret through a literature review and surveys that public and private institutions have their obligations to comply with the law for this priority group segment according to the Constitution, because it is the duty of the state and is under its control to ensure that all public and private companies comply in hiring a minimum of 4% of people with disabilities; the mixed approach of this study in terms of the statistics In order to carry out this work, the deductive method was used, which served to discover unknown consequences from known principles. The Inductive Method was also used, which allowed for the observation of a generalization of behaviors based on specific cases. As a result, both public and private companies do not fully comply with labor insertion legislation. The purpose of this research is to make a contribution to people with disabilities so that they can demand their rights described in the Ecuadorian laws, as in this particular case, the right they have to be given a decent job for their personal, family, and social welfare.

Keywords: Applied law, disability, job placement

INTRODUCCIÓN

La cultura laboral en Ecuador, que enfatiza el acceso de las personas con discapacidad a un empleo respetable tanto en el sector público como en el privado, sigue siendo percibida negativamente. A pesar de que nuestra Constitución de 2008 garantiza el trabajo remunerado en un ambiente inclusivo, la inserción laboral por discapacidad sigue siendo vista como un problema que vivimos los miembros de este colectivo, siendo objeto de discriminación por esta circunstancia (Ordóñez, 2011).

A pesar de que Ecuador cuenta desde 2006 con una de las leyes de discapacidad más completas y avanzadas de América Latina, las personas con discapacidad en nuestra nación continúan siendo marginadas social y políticamente y de manera rutinaria ven vulnerados sus derechos básicos, como el derecho a la salud, a la educación y al empleo. En respuesta a esta realidad, las Federaciones Nacionales de y para Discapacitados, que en conjunto representan a cerca de 32.000 personas, vienen implementando desde ese mismo año una propuesta de apoyo al ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad.

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), que funge como coordinadora de la gestión de las federaciones regionales, fue desde el inicio la unidad ejecutora de lo que se denominó "Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para Discapacitados" (SIL).

El objetivo principal de este importante programa era velar por el cumplimiento de la Ley de Reforma del Código Laboral, que entró en vigor en enero de 2006 y obligaba a las organizaciones privadas a contratar a personas con discapacidad (Ulloa & Ubillús, 2018).

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema de gran importancia en el ámbito de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. En el contexto de Morona Santiago, una provincia en el sur de Ecuador, esta cuestión cobra especial relevancia debido a la alta tasa de discapacidad en la región y a las dificultades que a menudo enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral (Pujals et al., 2011).

El derecho a la inserción laboral es un derecho fundamental que debe garantizarse a todas las personas, incluyendo aquellas que tienen alguna discapacidad. En Ecuador, la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho al trabajo y a condiciones justas y favorables en el mismo, sin discriminación alguna. Además, existen diversas leyes y políticas públicas que buscan promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la Ley Orgánica de Discapacidades y el Plan Nacional de Discapacidades.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, muchas personas con discapacidad en Morona Santiago y en todo el país aún enfrentan barreras para acceder a un empleo digno y productivo. Estas barreras pueden incluir la falta de accesibilidad física y tecnológica, la discriminación por parte de los empleadores y compañeros de trabajo, y la falta de capacitación y adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad (Ferrera et al., 2011).

En este contexto, resulta fundamental analizar y comprender cómo se aplica el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad en Morona Santiago, y qué desafíos y oportunidades existen para garantizar su pleno ejercicio. Solo de esta manera podremos avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, en la que todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al bienestar común.

Por eso este trabajo de investigación tiene como objetivo interpretar mediante revisión bibliográfica y encuestas que las instituciones públicas y privadas tiene su obligatoriedad de cumplir con la ley para este segmento de grupo prioritario de acuerdo a la Constitución.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización de este artículo científico, se utilizó como material principal la revisión bibliográfica de normativas y leyes ecuatorianas relacionadas con la inserción laboral de personas con discapacidad en Morona Santiago. Además, se consultaron diversas fuentes documentales como artículos científicos, informes gubernamentales y estadísticas relacionadas con el tema. Además, se utilizó encuestas semiestructuradas bajo un cálculo no probabilístico de muestreo por conveniencia de estilo bola de nieve en el cual se distribuye 13 preguntas semiestructuradas a 15 personas con discapacidad y 7 preguntas a trabajadores de entidades públicas y financieras en el área administrativa de contratación y de talento humano.

Tipo de Investigación:

Este artículo se basa en una investigación bibliográfica, es decir, se recolectaron y analizaron datos y información ya existentes en diversas fuentes documentales, con el objetivo de construir una reflexión crítica y fundamentada sobre el tema.

Diseño de Investigación:

El diseño de la investigación es descriptivo y analítico, ya que se busca describir y analizar la situación actual de la inserción laboral de personas con discapacidad en Morona Santiago, a partir del marco normativo existente en el Ecuador.

Enfoque:

El enfoque utilizado en este artículo es de tipo mixto, ya que se busca comprender e interpretar la realidad social y jurídica de la inserción laboral de personas con discapacidad en Morona Santiago, a través de la revisión y análisis de fuentes documentales. Además, se utiliza un enfoque crítico, que permite cuestionar y problematizar la situación actual, con el objetivo de proponer alternativas y soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de estas personas en el ámbito laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Discapacidad

La discapacidad es el estado en el que se encuentran algunas personas con algún tipo de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que, con el tiempo, afecta a su forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. En la mayoría de los países, las personas con discapacidad pueden solicitar el reconocimiento de sus deficiencias, lo que les da acceso a una serie de prestaciones (Sinchi, 2016).

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la ONU en 2006, define en términos generales a una persona con discapacidad como alguien que tiene una o más deficiencias. Sin embargo, en algunos contextos, términos como "discapacitado", "ciego", "sordo", etc., Es preferible utilizar términos como "personas con diversidad funcional", "personas con discapacidad", "personas con movilidad reducida", "personas con limitaciones visuales", "personas con limitaciones acústicas" y similares en estas

situaciones para evitar ambigüedades semánticas y, al mismo tiempo, hacer hincapié en los derechos humanos de las personas y en el derecho a recibir un trato igualitario (Galarza, 2008).

Evolución de la percepción de la discapacidad

La discapacidad es un hecho de la vida que se ha visto de muchas maneras diferentes a lo largo de la historia y en las distintas culturas. En el siglo XX, se asociaba a una condición física que se consideraba inferior al nivel de vida de un individuo o de su grupo. La expresión, que apareció por primera vez después de la Segunda Guerra Mundial, describe el funcionamiento de una persona y abarca la salud física, sensorial, cognitiva, intelectual y mental, así como diversas enfermedades crónicas.

La perspectiva basada en los derechos humanos o modelo social, por el contrario, se centra en cómo una persona con discapacidad interactúa con su entorno. La principal responsabilidad de una sociedad es definir, gestionar y mantener la discapacidad dentro de esa sociedad, incluidas las actitudes o normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría frente a una minoría. Desde la década de 1980, la sociedad ha avanzado y se han creado modelos sociales de discapacidad que dan nuevos significados al término. Por ejemplo, se distingue entre una persona que tiene una discapacidad (es decir, una capacidad disminuida que es objetivamente inferior a la media) y una persona que, aunque no posee ninguna ventaja o desventaja, tiene capacidades que son diferentes de las normales y a menudo se consideran un problema debido a actitudes sociales o al hecho de que las normas se basan en características medias (Ocampo, 2018).

La comprensión de algunos rasgos físicos que antes se consideraban discapacidades ha cambiado como consecuencia de estas actitudes. Por ejemplo, en los años 60 se obligaba a los zurdos a escribir con la mano derecha y a veces incluso se les castigaba si no lo hacían. Se les consideraba individuos con una anomalía. En los años 80, este rasgo se aceptó como una característica física, pero si se desarrollan herramientas para diestros, como tijeras o sacacorchos, un zurdo percibirá que tiene una discapacidad porque no puede realizar ciertas acciones y debe depender de otros para que le ayuden, perdiendo su independencia. Dado que se considera que existe una discapacidad cuando una persona es incapaz de interactuar de forma independiente con su entorno, en la sociedad actual se tiende a adaptar el entorno y los espacios públicos a las necesidades de las personas con discapacidad para evitar la exclusión social (Mina & Barzola, 2018).

Tipos de discapacidad

Los tipos de discapacidad pueden ser:

- Motora: La incapacidad o restricción permanente del movimiento de una persona.
- Visual: La incapacidad para ver con un ojo o la pérdida de visión.

Auditiva: La pérdida o deficiencia auditiva.

- Verbal: Pérdida o restricción del habla.

Mental: que a su vez se desglosa en:

Intelectual: Contiene la restricción para adquirir nuevas habilidades.

Psicosocial: Dificultades para establecer vínculos sociales y/o afectivos. Los trastornos del espectro autista son un buen ejemplo de ello.

Entre las posibles causas de discapacidad están:

- Factores sociales y medioambientales, como guerras, hostilidades y accidentes esporádicos.
- Las causas relacionadas con la salud incluyen defectos congénitos, enfermedades crónicas, tumores malignos, deficiencias nutricionales y discapacidades provocadas por enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Factores medioambientales: Estos factores incluyen problemas de contaminación ambiental y sus efectos sobre la salud, como el uso irracional de pesticidas en los cultivos, que eleva el riesgo de contraer una enfermedad invalidante.

Enfoques de la discapacidad

El enfoque social y el enfoque médico son los dos métodos

a. Enfoque social

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de las discapacidades principalmente como una cuestión social y esencialmente como una cuestión de garantizar que todas las personas estén plenamente incluidas en la sociedad (inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad). Según este paradigma, una persona con discapacidad tiene derechos que no puede ejercer por su condición de inferioridad. Según esta perspectiva, la discapacidad es un conjunto complejo de afecciones, muchas de las cuales están causadas por el entorno social. En consecuencia, su gestión exige una acción social, y es responsabilidad de la sociedad en su conjunto crear los cambios ambientales necesarios para que una persona con discapacidad pueda participar plenamente en todos los aspectos de la vida. La mayor desigualdad, sin embargo, está causada por la falta de conciencia de la discapacidad que experimentan las personas sin discapacidad (Valencia & Bernal, 2016).

Para lograr la igualdad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad, la sociedad debe eliminar las barreras. Para ello, contamos con tecnologías de asistencia que no consideran la discapacidad como un problema individual, sino como algo causado por las limitaciones potenciales de una persona y las numerosas barreras que erige la sociedad.

b. Enfoque médico

La comunidad médica considera la discapacidad como una enfermedad que provoca directamente una deficiencia, un traumatismo u otro problema de salud y que requiere una atención médica continua prestada en forma de tratamiento especializado por profesionales cualificados. La discapacidad es una cuestión individual y denota que la persona es discapacitada; la "curación selectiva", o la modificación y alteración del comportamiento del individuo, daría lugar a una "cuasi curación" o curación efectiva; la principal respuesta es la modificación de las políticas o la reforma sanitaria; sin embargo, la forma en que la sociedad ve a la persona con discapacidad es crucial.

Inclusión del derecho al trabajo a las personas con discapacidad en Morona Santiago

En nuestro país, existe la normativa necesaria para incluir en la fuerza laboral a las personas que tienen alguna discapacidad.

Constitución de la república del ecuador

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la vigencia de los derechos de todas las personas:

Art. 11: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes postulados:

1. Los derechos, individual o colectivamente, podrán ser ejercidos, promovidos y exigidos ante las autoridades competentes, quienes velarán por su cumplimiento.
2. Todas las personas son creadas iguales y tienen derecho a los mismos privilegios, obligaciones y oportunidades.

Nadie puede ser objeto de discriminación por motivos de raza, origen nacional, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, procedencia cultural, estado civil, lengua, religión, ideología, filiación política, formación jurídica, condición socioeconómica, situación migratoria, orientación sexual, salud, condición de portador de VIH, discapacidad o diferencia física, ni por cualquier otra distinción, temporal o permanente, que tenga por objeto menoscabar o anular sus derechos. Todas las formas de discriminación deben ser sancionadas por la ley (Ortiz, 2013).

Las políticas de acción afirmativa deben ser implementadas por el Estado para avanzar en la igualdad real de quienes tienen derechos, pero experimentan desigualdad.

Además de garantizar políticas de prevención de la discapacidad, el Estado debe trabajar con la sociedad y la familia para igualar las oportunidades de las personas con discapacidad y promover su inclusión social.

Las personas con discapacidad tienen reconocidos sus derechos legales:

Trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades que apoyen sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación tanto en entidades públicas como privadas.

Art. 48 El Estado adoptará medidas para proteger a las personas con discapacidad mediante:

Numeral 1: La inclusión social a través de planes y programas públicos y privados coordinados que fomenten la participación política, social, cultural, educativa y económica de las personas.

7. La garantía de que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos. La ley sancionará el abandono de estas personas, así como cualquier acto que resulte en abuso, trato inhumano o degradante, o discriminación por discapacidad.

La previsión en materia laboral para las personas con algún tipo de discapacidad está claramente contemplada en el Título VI, que trata del Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto del Trabajo y la Producción, Sección Tercera, que se refiere a las Formas de Trabajo y su Remuneración. Textualmente dice lo siguiente en su Art. 330: "Se garantiza que las personas con discapacidad puedan participar en la sociedad y acceder al trabajo remunerado en igualdad de condiciones. Los empresarios y el Estado deben poner en marcha servicios sociales y ayudas especiales para apoyar su trabajo. Se prohíbe cualquier circunstancia relacionada con la

condición de trabajador discapacitado que implique una reducción salarial" (Núñez & López, 2022).

Ley Orgánica de Discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones y no tienen derecho a la discriminación en las prácticas de empleo, incluyendo los procedimientos para la solicitud, selección, contratación, formación y remuneración del personal, así como otras condiciones señaladas en el artículo 45 de nuestra Ley Orgánica de Discapacidades.

Las políticas laborales están en el Artículo 46. En lo relativo a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y preservación del empleo de las personas con discapacidad, el Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad desarrollará políticas en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales. Estas políticas abarcarán la formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional.

El empleo de las personas con discapacidad está establecido en el artículo 47, que señala: El empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, como mínimo, un cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en puestos de trabajo permanentes que se consideren adecuados en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de la discapacidad (Gallegos, 2017).

Las personas con discapacidades, deficiencias o condiciones que las incapaciten gozarán de especial estabilidad laboral, según el artículo 51 de la Constitución.

Código de Trabajo

Con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, el Ministerio de Trabajo fomenta el cumplimiento de las leyes laborales señaladas en el Código de Trabajo y realiza inspecciones a través de las Inspectorías de Trabajo y Direcciones Regionales de Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, buscando la integración laboral de estos trabajadores en la medida que la ley lo permita. Con el fin de apoyar y asegurar el control y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público como privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad, ha suscrito un Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador. (Granizo, 2016)

De acuerdo con los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, los empleadores, públicos o privados, con un mínimo de veinticinco empleados están obligados a contratar al menos a una persona con discapacidad para puestos permanentes que se consideren apropiados dados sus conocimientos, condición física y habilidades individuales. A partir de 2009, cada empresa o empleador persona física estaba obligada a contratar el 4% de su plantilla total en personas con discapacidad.

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad en todas las modalidades, tales como empleo ordinario, empleo protegido o por cuenta propia, tanto en el

sector público como en el privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, así como en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural, de acuerdo con el artículo 346 de la Constitución, que también garantiza el trabajo para las personas con discapacidad.

La Unidad de Discapacidades será dirigida por el Ministro de Trabajo y Empleo para realizar auditorías continuas a las empresas públicas y privadas, nacionales e internacionales, a fin de garantizar que cumplan con los requisitos de la ley. En caso de incumplimiento, los Directores, Subdirectores e Inspectores de Trabajo impondrán sanciones.

Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)

De conformidad con el artículo 64 de la LOSEP, las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta ley que empleen a más de veinticinco trabajadores, están obligadas a contratar o designar a personas con discapacidad o con enfermedades que pongan en riesgo su vida, fomentando acciones afirmativas para este fin hasta en un 4% del total de la fuerza laboral, de conformidad con el principio de no discriminación, garantizando condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral y otorgando los mismos beneficios que a los demás trabajadores.

Las actividades relativas a este sector son coordinadas, planificadas y organizadas por la Unidad de Discapacidad del Ministerio de Trabajo. Además, se trata de un entorno acogedor en el que empresarios y empleados con discapacidad pueden satisfacer sus expectativas laborales. Existe una bolsa de empleo en la que las personas con discapacidad que necesitan trabajo pueden inscribirse a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Trabajo repartidas por todo el país. Esto se hace para facilitar a las personas con discapacidad el acceso a ofertas de trabajo y fuentes de empleo (Pico & Torres, 2017).

Participación de las personas como fuerza de trabajo

Como cualquier grupo minoritario que pueda incluirse en la denominada gestión de la diversidad, la inclusión de las personas con discapacidad en la plantilla depende de una serie de factores. Los factores condicionantes no sólo se refieren a los que son comunes dentro de las organizaciones, como los factores individuales, grupales y de gestión o liderazgo, sino también a contextos externos a las organizaciones, como la cultura nacional, los contextos ocupacionales, industriales, legales y familiares. Todos ellos interactúan entre sí, generando intrincadas dinámicas que afectan a los distintos niveles de acuerdo con bucles de retroalimentación positivos o negativos (Mendoza et al., 2017).

Dado que ningún factor suele provocar los cambios deseados con independencia de los demás agentes que confluyen en los contextos laborales, esta multicausalidad dificulta que las medidas o acciones específicas tengan un efecto directo o inmediato. El impacto limitado pero indudablemente significativo que tienen en la práctica las medidas legales dirigidas a evitar la discriminación de las personas con discapacidad en su acceso al empleo es una ilustración de ello, porque interactúan con las percepciones, atribuciones, actitudes, evaluaciones y decisiones que toman los responsables de recursos humanos de las organizaciones, desde los procedimientos de selección hasta la evaluación del rendimiento, la formación o la promoción (Vélez et al., 2021).

En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad suelen estar subempleadas o desempleadas, y las tasas de empleo en la mayoría de los países siguen siendo desproporcionadas con respecto a la población general. Aunque los datos de la población trabajadora norteamericana muestran que las personas con discapacidad se incorporan de forma

desproporcionada al mercado laboral a través de ocupaciones que no valoran altos niveles de formación y cualificación, la proporción de trabajadores con discapacidad declarada varía mucho de una ocupación a otra, estando infrarrepresentada en algunas ocupaciones y sobrerepresentada en otras. El frecuente subempleo al que se ven sometidas las personas con discapacidad, además de tratarse de empleos que no suelen requerir experiencia previa, se traduce en la percepción de salarios bajos y menor seguridad y estabilidad laboral.

liderazgo, estilo de gestión y cultura organizativa

La naturaleza de la organización, que incluye la sociabilidad con los compañeros y los directivos, las características de los empleados y la naturaleza del trabajo que afectan al trato que reciben, las oportunidades de formación y desarrollo, la inclusión en los grupos de trabajo y la manifestación de comportamientos de ayuda hacia las personas con discapacidad es uno de los factores organizativos clave que afectan a los trabajadores con discapacidad.

Las normas y valores organizativos, las políticas de recursos humanos y la naturaleza del sistema de recompensas son los que más afectan a las personas con discapacidad. Un modelo en el que las organizaciones son más flexibles y comprensivas con sus empleados favorecería la incorporación y adaptación de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo; por otro lado, en aquellas organizaciones en las que predominan los valores de igualdad y estandarización en el lugar de trabajo, los directivos pueden encontrarse ante un dilema (Pujals et al., 2011).

Resultados de las encuestas

ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. ¿Cómo adquirió la deficiencia que tiene?

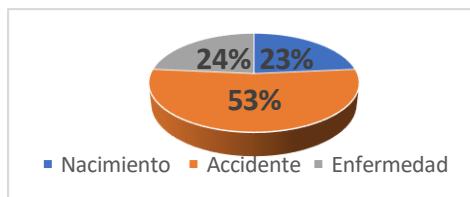


Ilustración 1. Gráfico ilustrativo pregunta 1

Desde este primer resultado es importante conocer, ya que evidencia que la mayoría de las personas con discapacidad son por accidentes, y cualquiera que sea la causa, el objetivo es recomendar a las personas que, durante sus actividades diarias, las realicen con seguridad personal y social.

2. ¿Cuántos años tiene con la deficiencia?

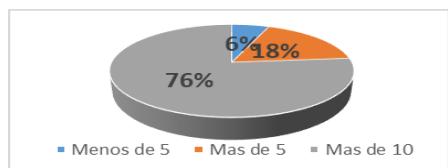


Ilustración 2. Gráfico ilustrativo pregunta 2

De la misma manera podemos apreciar en este resultado, que la mayoría de las personas su discapacidad la adquirieron hace muchos años, es decir cuando su madurez de cuidado era relativa, ya que podemos decir que mientras más edad tenemos somos más maduros en evitar los riesgos en nuestras actividades.

3. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

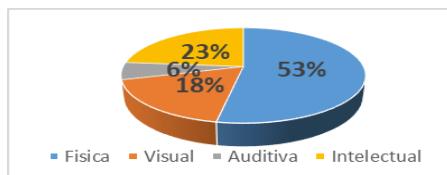


Ilustración 3. Gráfico ilustrativo pregunta 3

Todos estos resultados son relacionados al tema de la inserción laboral, ya que al conocer estos antecedentes se puede apreciar en un contexto social a la persona con discapacidad, más aún, sabiendo que tipo de discapacidad tienen, para cuando entren a laborar, ubicarles en un lugar adecuado para cada uno.

4. ¿Qué porcentaje de discapacidad tiene según la Ley?

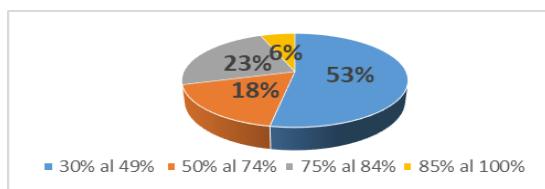


Ilustración 4. Gráfico ilustrativo pregunta 4

Como resultado tenemos que la mayoría de las personas, por su grado con discapacidad, si están en condiciones de trabajar, de aquí, que las empresas públicas y privadas les den esa oportunidad, y cumplir con la ley.

5. ¿Qué nivel de estudio tiene?

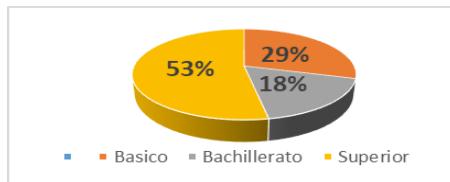


Ilustración 5. Gráfico ilustrativo pregunta 5

Podemos apreciar en este resultado, que existe un buen porcentaje de personas con discapacidad que se superan como todos, pudiendo tener la opción de ocupar cargos de mediano y alto nivel en los trabajos por su preparación académica.

6. ¿Con quién vive?

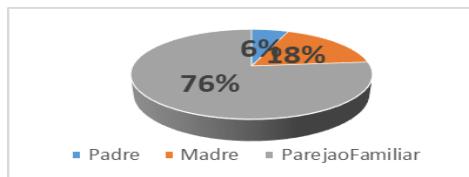


Ilustración 6. Gráfico ilustrativo pregunta 6

Es un buen resultado conocer, que la mayoría de las personas con discapacidad, viven acompañados, ya que eso alimenta el ego personal al sentirse apoyadas desde sus parejas o familiares, llevándolos a esforzarse para salir adelante.

7. ¿La casa donde viven es?

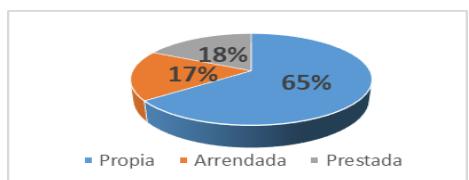


Ilustración 7. Gráfico ilustrativo pregunta 7

Las personas encuestadas dan como resultados que viven en casa propia, que, si no es de excelentes condiciones, son casas relativamente cómodas, que cuentan con servicios básicos, esto es importante porque se conoce que para su trabajo les da tranquilidad y seguridad en sus actividades.

8. ¿Cuál es el ingreso familiar mensual?

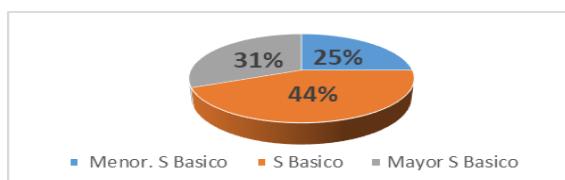


Ilustración 8. Gráfico ilustrativo pregunta 8

Podemos darnos cuenta en este resultado, que la mayoría de las personas con discapacidad tienen un sueldo básico, relativo a las funciones que cumplen en su trabajo, pero hay que notar que un porcentaje menor, recibe menos del sueldo básico por sus trabajos a medio tiempo.

9. ¿Ha postulado a ofertas de trabajo?

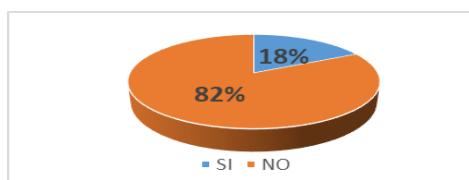


Ilustración 9. Gráfico ilustrativo pregunta 9

La mayoría de las personas con discapacidad han postulado para trabajar en algún lugar, esto denota, que existe la voluntad de trabajar por este grupo, solo un pequeño porcentaje no lo ha hecho, quienes manifiestan no hacerlo, por el temor de ser rechazado por su condición.

10. ¿Ha tenido algún tipo de discriminación en la respuesta de postulación al trabajo?

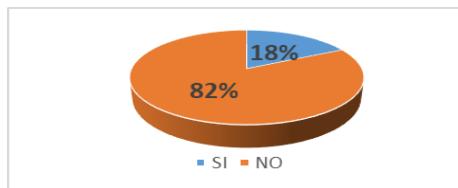


Ilustración 10. Gráfico ilustrativo pregunta 10

Como habíamos manifestado en el resultado anterior, las personas que ya no han postulado para trabajar ya han recibido una discriminación por su discapacidad, cuando alguna vez postularon.

11. ¿Ha logrado trabajar en algún lugar?

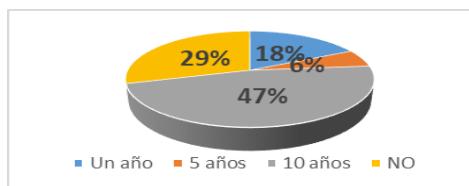


Ilustración 11. Gráfico ilustrativo pregunta 11

La respuesta obtenida es que las personas con discapacidad, en su mayoría, están trabajando ya más de 10años, esto relativamente se debe a que, en las ciudades y parroquias de Morona Santiago, al tener poca población, los integraron hace décadas, por familiaridad o amistad más que todo en las empresas públicas.

12. ¿Su trabajo ha contado con seguro de salud?

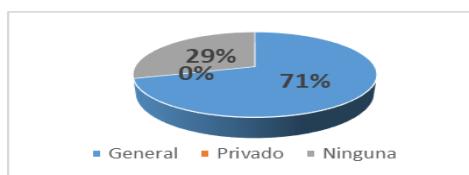


Ilustración 12. Gráfico ilustrativo pregunta 12

Como se explicó, todas las preguntas y sus respuestas nos dan una pauta para poder decir varios criterios, como en el presente caso, que vemos que un porcentaje de las personas con discapacidad que trabajan, no cuentan con seguro de salud, evidenciando una discriminación e ilegalidad al mismo tiempo.

13. ¿Tiene conocimiento que nuestra Constitución, Ley Orgánica de Discapacidades, Código del Trabajo, y en la Ley Orgánica del Servidor Público; reconocen los derechos al TRABAJO a las personas con discapacidad?

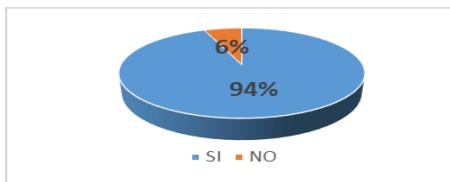


Ilustración 13. Gráfico ilustrativo pregunta 13

Como podemos ver en el resultado obtenido, casi todo el grupo fuente de investigación, SI tiene conocimiento, que, en nuestras leyes ecuatorianas, están establecidas LAS GARANTIAS Y EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, que es bueno, para que podamos hacer cumplir estas obligaciones que tienen las empresas públicas y privadas.

ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LAS INSTITUCIONES

1. ¿Cuántos empleados tiene?

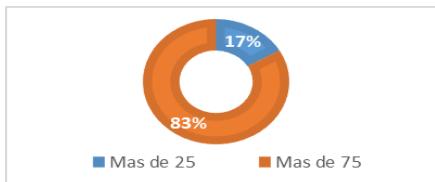


Ilustración 14. Gráfico ilustrativo pregunta 1

En la Provincia de Morona Santiago, existen pocas instituciones públicas que cuentan con un alto personal de trabajadores, y así mismo muy pocas empresas privadas en similares condiciones, a las cuales acudimos para verificar si cumplen con lo que establece la ley con relación a lo laboral para las personas con discapacidad.

2. ¿Han postulado para trabajo personas con discapacidad?



Ilustración 15. Gráfico ilustrativo pregunta 2

A las postulaciones para trabajo dirigido a las personas con discapacidad que han realizado las empresas, si evidencia que, si ha existido personas interesadas, de aquí también podemos darnos cuenta de que la mayoría de ellos si buscan una plaza de trabajo en distintos lugares.

3. ¿Cuántos empleados con alguna discapacidad tiene?

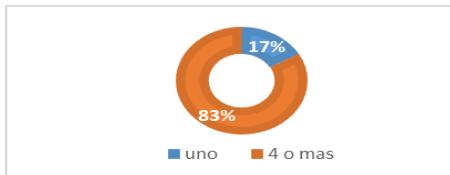


Ilustración 16. Gráfico ilustrativo pregunta 3

Las instituciones que tiene un gran número de trabajadores son las públicas, que en estos resultados se reflejan, que tratan de cumplir con el porcentaje del 4% establecido en la ley con respecto a dar trabajo a las personas con discapacidad.

4. ¿Qué tiempo lleva trabajando en la empresa?

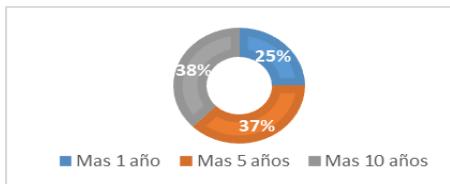


Ilustración 17. Gráfico ilustrativo pregunta 4

La mayoría de los empleados con discapacidad registrados que trabajan, son en empresas públicas como habíamos dicho, han sido integrados hace más de una década, por lo que se concluye que tiene estabilidad en sus puestos, pero en los últimos años no han llegado a cubrir el 4% que establece la ley.

5. ¿Ha realizado adecuaciones para sus empleados con discapacidad?



Ilustración 18. Gráfico ilustrativo pregunta 5

En esta respuesta se ve un gran porcentaje que no ha realizado adecuaciones para los trabajadores con discapacidad, aduciendo que no fue necesario hacerlo, pero los mismos trabajadores indicaron que si existía la necesidad, sino era para ellos específicamente, era necesario para los usuarios de los servicios públicos.

6. ¿Tiene conocimiento que nuestra Constitución, Ley Orgánica de Discapacidades, Código del Trabajo, y en la Ley Orgánica del Servidor Público; reconocen los derechos al TRABAJO a las personas con discapacidad?



Ilustración 19. Gráfico ilustrativo pregunta 6

Todas las instituciones públicas y privadas están obligadas a cumplir con lo que determina las leyes con respecto a la inserción laboral en para las personas con discapacidad en Morona Santiago.

Discusión

El artículo científico discute la importancia de implementar políticas de acción afirmativa para avanzar en la igualdad real de las personas con discapacidad y garantizar la inclusión social y laboral. La ley debe sancionar la discriminación y el abandono de estas personas, así como garantizar que puedan ejercer plenamente sus derechos. Además, el artículo presenta algunas leyes y regulaciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y establecen obligaciones para los empleadores de contratar a un porcentaje mínimo de personas con discapacidad (Mina & Barzola, 2018).

El artículo también discute la importancia de considerar los factores condicionantes que pueden afectar la inclusión de las personas con discapacidad en la fuerza laboral. La multicausalidad de estos factores dificulta que las medidas específicas tengan un efecto directo o inmediato, pero la implementación de políticas de inclusión y la promoción de una cultura organizativa flexible y comprensiva pueden favorecer la adaptación de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo (Galarza, 2008).

En general, el artículo científico destaca la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y cómo las políticas y leyes pueden promover su integración social y laboral. Sin embargo, también reconoce los desafíos que existen para lograr una inclusión real y efectiva y la necesidad de abordar los factores que pueden limitar la participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral (Pujals et al., 2011).

CONCLUSIONES

La inserción laboral para las personas con discapacidad en la Provincia de Morona Santiago, se cumple relativamente entre un mayor porcentaje, gracias a que es una provincia que en sus Cantones y Parroquias existe poca población en comparación con la Sierra o la Costa, esto hace que su gente se conozca por sus quehaceres diarios y hay la mayor posibilidad de que habiendo una persona con discapacidad en el sector, por un grado de amistad o familiaridad lo integren a trabajar en labores afines a su condición .

Las personas con discapacidad que están trabajando actualmente específicamente en instituciones públicas, que es lo que más prevalece en este sector de Morona Santiago con trabajadores que superan los 100 trabajadores, son respecto a empresas privadas, gozan de una relativa estabilidad laboral por ser personas que han ingresado décadas anteriores con mayores facilidades, pero tenemos que preocuparnos de aquellas personas discapacitadas que actualmente buscan trabajo en donde además de no haber fuente de empleo, son aún vistan de un modo diferente.

Las instituciones públicas y privadas, al requerir información de cualquier índole que se refiera a hacer un diagnóstico de su gestión o ambiente de trabajo, y específicamente en este tema de LA INSERCIÓN LABORAL EN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MORONA SANTIAGO, siempre van a presentarse como cumplidores de las leyes, por este

motivo es importante que el Ministerio de Trabajo cumpla también con su obligación de controlar que las leyes se cumplan con respecto a que toda empresa o institución que cuenten con un mínimo 25 trabajadores tenga entre ellos el 4% de trabajadores con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Ferrera, R. L., Vega, J. R., González, G. S., de León Ojeda, N. E., Arguello, M. J., Camacho, A., Pujals, R. R., Delgado, O. R. C., & Fonseca, M. G. (2011). Caracterización etiológica de la discapacidad intelectual en la República del Ecuador. Año 2010. Revista Cubana de Genética Comunitaria, 5(2), 32-37.
- Galarza, H. M. (2008). Discapacidad intelectual: Demanda por un análisis cultural y social crítico en Ecuador. Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico, 2(2).
- Gallegos, M. M. (2017). Las familias de estudiantes con discapacidad en la escuela, sus necesidades y demandas. Caso Ecuador. ALTERIDAD. Revista de Educación, 12(1), 20-31.
- Granizo, A. H. (2016). Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: Estudio de caso-sentencias de acción de protección [Master's Thesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Mendoza, E. V. V., Cano, A. G. B., Chasipanta, W. G. A., Navarrete, L. R. P., Ipiales, E. N. P., & Frómeta, E. R. (2017). Programa de actividades físico-recreativas para desarrollar habilidades motrices en personas con discapacidad intelectual. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36(1), 1-13.
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51).
- Núñez, S. A. I., & López, J. M. V. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Sociedad & Tecnología, 5(S1), 170-183.
- Ocampo, J. C. (2018). Discapacidad, inclusión y educación superior en Ecuador: El caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Revista latinoamericana de educación inclusiva, 12(2), 97-114.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Alteridad, 6(1), 145-147.
- Ortiz, J. I. (2013). La discapacidad en el Ecuador en cifras, año 2010.
- Pico Barrientos, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 7(14), 189-200.
- Pujals, R. R., Ferrer, R. L., Vega, J. R., Arguello, M. J., Ferrer, M. L., & Fonseca, M. G. (2011). Caracterización clínica y etiológica de las discapacidades mayores en la República del Ecuador. Revista Cubana de Genética Comunitaria, 5(3), 106-112.

Sinchi, Y. T. S. (2016). Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador. Monografía previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social. Cuenca: Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

Ulloa, N. A., & Ubillús, A. T. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. Gestión de las Personas y Tecnología, 11(33), 18-36.

Valencia, C., & Bernal, M. E. (2016). Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecuador.

Vélez, L. E. R., Arévalo, H. R. J., & Ocampo, A. R. D. (2021). Vulneración del derecho universal a la educación en la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ecuador. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(11), 1282-1301.