



Gestión de Políticas Públicas Laborales para Personas con Discapacidad Física en el Ecuador

Management of Public Labor Policies for People with Physical Disabilities in Ecuador

Gestão de Políticas Públicas de Trabalho para Pessoas com Deficiência Física no Equador

María de Lourdes Lligüín-González ^I
p7002508433@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7021-6374>

Ivan Viteri-García ^{II}
iviteri@ucvvirtual.edu.pe
<http://orcid.org/0000-0003-0522-3302>

Correspondencia: p7002508433@ucvvirtual.edu.pe

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

***Recibido:** 30 de enero de 2022 ***Aceptado:** 18 de febrero de 2022 * **Publicado:** 07 marzo de 2022

I. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

II. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Resumen

El Ecuador tiene 433.169 personas con discapacidad, y aunque el Gobierno ecuatoriano ha desarrollado políticas de inserción, esto no ha sido suficiente para que las personas con discapacidades en su 100% se encuentren desempeñando trabajos acordes a sus capacidades y conocimientos. Sin embargo esta investigación, pretende ahondar en la problemática social para que las personas con capacidades especiales, tengan una mejor situación.

Palabras claves: Inserción laboral; discapacidad laboral; incorporación laboral; políticas públicas.

Abstract

Ecuador has 433,169 people with disabilities, and although the Ecuadorian Government has developed insertion policies, this has not been enough for the 100 per cent disabled to be performing jobs commensurate with their abilities and knowledge. However, this research aims to delve into the social problem so that people with special abilities have a better situation.

Key words: Labor insertion; labor disability; labor incorporation; public policies.

Resumo

O Equador tem 433.169 pessoas com deficiência e, embora o governo equatoriano tenha desenvolvido políticas de inserção, isso não foi suficiente para que as pessoas com 100% de deficiência estivessem realizando trabalhos de acordo com suas habilidades e conhecimentos. No entanto, esta pesquisa visa aprofundar os problemas sociais para que as pessoas com habilidades especiais tenham uma situação melhor.

Palavras-chave: Inserção laboral; incapacidade laboral; incorporação trabalhista; políticas públicas.

Introducción

Muchos investigadores en áreas sociales, se han preocupado de diferentes temáticas, pero quizás en muy pocas ocasiones se ha desarrollado con amplitud sobre la inserción laboral de personas con discapacidad física. Sin embargo en el artículo de discriminación laboral de (Espinoza & Gallegos, 2018), se ha manifestado la preocupante situación.

En Ecuador, el Consejo Nacional de Discapacidades, hace referencia que existen más de 433.169 personas discapacitadas al año 2017. Pero a nivel mundial, cerca de mil millones de personas se

caracterizan por tener una vulnerabilidad física y en un ochenta por ciento, se encuentran en edad plenamente activa, que podrían ejercer una función laboral con muy buenos resultados.

Las personas con discapacidad, han podido ubicarse en mayor cantidad en el Estado, más que en instituciones privadas, y mucho menos en laborales rurales, pues la idiosincrasia de la gente, es que una persona con discapacidad, no tiene la habilidad o destreza para poder desenvolverse de manera normal. La cultura popular ha desarrollado burlas, mofas y bullying a los discapacitados, que eso también ha distanciado a estas personas de su desarrollo personal laboral.

Objetivos

Evaluar la inserción laboral de personas con capacidades físicas especiales y la falta de políticas públicas para su desarrollo.

Metodología

La revisión bibliográfica y descriptiva, ha permitido desarrollar esta investigación, en concordancia con datos del CONADIS, Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, Federación Ecuatoriana con Discapacidad Física.

Según el Ministerio del Trabajo, “esta institución fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley”.

“Por ello el Ministerio del Trabajo, firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad”.

Para (Mina & Barzola, 2018), la capacitación y nivel educativo influye en las oportunidades de acceder a un trabajo, su impacto social implica un proceso de formación donde una persona

adquiere habilidades y conocimientos prácticos dentro de un área específica para que sea puesto en acción dentro de un sector empresarial, que garantice su continuidad y crecimiento laboral.

“Según (Mina & Barzola, 2018), la educación les ha permitido a las personas con discapacidad realizar un autoanálisis de sus conocimientos para definir qué desean realizar, las preferencias laborales ante sus limitantes físicas o sensoriales y que de esta manera puedan seleccionar de mejor forma un mercado laboral meta donde se garantice el acceso a oportunidades laborales conforme a las cualidades particulares que las empresas valoran para la contratación”.

La discriminación laboral, es el perjuicio salarial, moral o profesional que recibe un empleado, por directivos o compañeros, deteriorando el desempeño laboral del individuo.

Desde la antigüedad, la discriminación laboral, siempre ha existido, sociólogos, políticos, religiosos; han intentado erradicar esta conducta en personas y empresas, con la finalidad de buscar una mejor condición para los desposeídos de una capacidad 100% efectiva en cuanto a su físico. Pareciera que los tiempos hubieran cambiado, o que este tipo de práctica ya no se viera con frecuencia, pero al revisar los datos estadísticos, la condición física siempre ha sido un limitante para quienes tienen una discapacidad.

Los gobiernos de turno, han desarrollado cada uno en su momento, políticas que busquen beneficiar a la sociedad físicamente vulnerable, pero sus logros han sido momentáneos y efímeros. Las leyes muy bien redactadas, han tratado de insertar y resarcir el daño ocasionado en aquellas víctimas del atropello ciudadano, sea este personal o institucional.

Cada día las demandas por discriminación o despidos intempestivos a personas con características especiales, crece. Las quejas aumentan y la justicia busca reparar las consecuencias de dichas acciones negativas.

“Para (González, Gutiérrez, & Márquez, 2017); en su investigación La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad; indica que “el empleo ordinario tiene como principal objetivo facilitar la incorporación de las personas con diversidad funcional a la empresa, ya sea mediante una cuota de reserva de puestos de trabajo destinada a este colectivo (las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2% de los puestos de trabajo), o a través de incentivos económicos de contratación, que son subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo”.

“También, el empleo ordinario fomenta el autoempleo a partir de la financiación de proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia, además de otorgar subvenciones destinadas a la creación de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales”. (González, Gutiérrez, & Márquez, 2017).

“Para (Ávila-Rendón, Gil-Obando, López-López, & Vélez-Álvarez, 2012) señalan en su investigación Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicios de derechos: En el proceso de construcción de políticas públicas es indispensable la interacción estratégica entre actores, quienes se necesitan en virtud de las interdependencias que existen, pero al mismo tiempo intentan dirigirse hacia sus propias preferencias”.

“ (Castellanos & Quintana, 2019) En su investigación *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*, manifiestan: tener personal en condición de discapacidad es un factor que propende por la inclusión laboral en las organizaciones, este segmento de la población, representa para ellos beneficios en las diferentes dimensiones del ser humano”.

Resultados

Según el CONADIS; la inserción profesional es la inclusión laboral, es un derecho de las personas con discapacidad de acceder a espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades. Este es el objetivo de dicha institución, el poder insertar la mayor cantidad de personas con estas características.

Gran problema también resulta, que cuando se da la oportunidad laboral a personas con discapacidad, estas no tienen el entrenamiento apropiado, así como también las señaléticas apropiadas, y las facilidades de accesos para este tipo de trabajadores.

“En cuanto a Ecuador, un estudio efectuado por (Pico & Torres, 2017), mostró que la accesibilidad física, señalización y comunicación en algunas empresas privadas poseen un alto valor para lograr incluir a las personas en situación de discapacidad”.

“Además, el sector privado a diferencia de los organismos estatales oferta un mayor número de plazas” (Espinoza & Gallegos, 2018).

“Por otro lado, los diferentes gobiernos han aprobado una serie de normas legales. También, presentan estadísticas con el propósito de justificar la existencia de esta población, pero no han implementado políticas públicas efectivas para mejorar el acceso independiente de los

individuos en tal situación, en especial los usuarios de sillas de ruedas” (San-Antonio, 2015).

“La formación vocacional de este estudiantado tiene múltiples limitaciones, imposibilitando una inserción socio-laboral exitosa” (Figuroa, Vázquez, & Castro, 2018).

“Con el fin de que ocurra una auténtica inclusión laboral en el entorno ecuatoriano, se deben ofrecer herramientas técnicas y tecnológicas, brindar un trato de cordialidad a dichos seres humanos y generar una intervención de los entes asignados para controlar las políticas públicas en la nación” (Espinoza & Gallegos, 2018).

Discusión

Se evidencia en forma general avances significativos en relación a los lineamientos en materia de discapacidad; mas, la entrada en práctica de las políticas públicas en beneficio para la población en situación de discapacidad solo prevalece el discurso, y menos equiparación de oportunidades en áreas multisectoriales.

Los resultados de esta revisión sistemática suponen a la inclusión laboral que se dan en las empresas factores de discriminación laboral por parte de trabajadores que no cuentan con ningún tipo de discriminación.

Uno de los principales retos en salud es la garantía a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad y el acceso a oportunidades laborales, además de la integración social en lugares de trabajo. Específicamente en Ecuador a través del SIL se guía a la integración para la garantía de condiciones dignas de trabajo para las personas en condición de discapacidad.

Es necesario garantizar la igualdad de oportunidades con enfoque de derechos y en especial la aplicación de Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidades, con el fin de facilitar el acceso a los empleados en condición laboral al lugar de trabajo, sea a través de adaptación de la infraestructura, o a través de adaptaciones desde aspectos social-laboral.

Conclusiones

La discapacidad se la entiende actualmente como una teoría con enfoque en los Derechos Humanos.

Las personas que nacen o adquieren tal o cual discapacidad por su condición, pierden ciertas facultades y al mismo tiempo adquieren para su subsistencia desarrollar habilidades complementarias.

Los derechos y oportunidades para este grupo de atención prioritarias emanan de políticas públicas del Poder Legislativo o Ejecutivo para armonizar la vida diaria en sus diferentes aspectos.

Referencias

1. Ávila-Rendón, C. L., Gil-Obando, L. M., López-López, A., & Vélez-Álvarez, C. (2012). Políticas Públicas y Discapacidad: Participación y ejercicios de derechos. *Investigaciones Andina*, 14(24), 457-475.
2. Castellanos, & Quintana. (2019). La Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales*.
3. Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1-12.
4. Figueroa, M., Vázquez, G., & Castro, G. (2018). Aporte teórico práctico, dirigido a la inserción sociolaboral de niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad desde la Universidad Estatal de Milagro Unemi. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 6(Especial), 1-21.
5. González, Gutiérrez, & Márquez. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal ESJ*, 13(29).
6. Mina, M. A., & Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*.
7. Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad, estudio de caso empresas de Ambato, Ecuador. *Retos: REvista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 189-200.
8. San-Antonio, T. (2015). Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en silla de ruedas; una propuesta para Ecuador. *Universidad Industrial de Santander*.