

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA

LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DIFFERENT ABILITIES ECUADORIAN PERSPECTIVE

Verónica Heras¹

Resumen

La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es una realidad que hoy en día se vive de manera positiva en el Ecuador al respetar los derechos humanos a los que todos tenemos derecho sin distinción alguna, no obstante todavía falta reforzar, impulsar y cumplir con las políticas de Estado por lo que al ser considerados como grupo de atención prioritaria esta inserción laboral permite mejorar sus condiciones vida, mantener sus hogares a ser agentes activos y productivos para el desarrollo pleno de la sociedad ecuatoriana.

La inclusión laboral para personas con capacidades diferentes sin duda siempre fue un tema pendiente para el país sin embargo en los últimos años se ha notado un incremento de puestos de trabajo aunque no en su totalidad para este grupo de la población, por lo que es indispensable valorar lo diferente, lo diverso lo cual se ha impulsado con las distintas políticas del país para lograr la igualdad y la equidad.

Palabras clave: inclusión laboral; capacidades diferentes; políticas inclusivas.

¹ Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Matemática, Docente del área de la Matemática, Docente de inclusión educativa. Candidata a Doctora en Educación Superior de la Universidad de Palermo. Correo electrónico: veritoheras21@live.com

Artículo recibido: 20/10/2018. Artículo aprobado: 01/11/2018.

Abstract

The labor inclusion of people with different abilities is a reality that today is lived in a positive way in Ecuador by respecting the human rights to which we all have a right without any distension, nevertheless we still need to reinforce, promote and comply with the policies of State so that being considered as priority attention group this labor insertion allows to improve their living conditions, to maintain their homes to be active and productive agents for the full development of the Ecuadorian society.

Labor inclusion for people with different abilities has undoubtedly always been a pending issue for the country. However, in recent years there has been an increase in jobs although not entirely for this group of the population, which is why it is essential value the different, the diverse which has been driven by the different policies of the country to achieve equality and equity.

Keywords: *labor inclusion; different capabilities; inclusive policies.*

Introducción

El presente artículo realiza un análisis sobre inclusión laboral a personas con capacidades diferentes y las políticas públicas del país desde sus antecedentes por lograr la equidad e igualdad laboral de este grupo de personas cuyas leyes están destinadas hacerles partícipes de la sociedad y de la económica del país para que no sean excluidas del campo laboral.

al hablar de capacidades diferentes hablamos de personas que tienen algún tipo de limitación para cumplir con alguna actividad lo que también se le conoce como discapacidad o Necesidades Especiales por lo que para el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades del Ecuador los ha agrupado en cinco grupos los cuales son física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial.

En Ecuador la primera ley de sobre las discapacidades se da en el año 1192 con el N-180 con registro del 1992-08-10 con la creación de su ente regulador Consejo de Nacional de Discapacidades CONADIS con la finalidad de crear políticas que favorezcan e impulsen la inclusión, hoy en día dicha institución cambio el nombre a Consejo Nacional para la igualdad de las discapacidades cuyos objetivos son disminuir la brecha de desigualdad, discriminación, exclusión, formular políticas públicas, promover la plena participación de las personas con discapacidades y sus familias, la cual se afianza con la constitución del 2008 estableciendo una sección específica para la inclusión de este grupo de personas que garantiza sus derechos.

Discapacidad e Inclusión

Al referirnos a la inclusión laboral es necesario conocer el concepto de discapacidad, inclusión e integración.

La Discapacidad es un concepto que cambia constantemente y se encuentra presente en la sociedad como lo manifiesta el consejo de Nacional para la igualdad de las discapacidades del Ecuador (CONADIS, Consejo de Nacional para la Igualdad de las discapacidades, 2013) que la discapacidad es la interacción entre personas con deficiencias, limitaciones y barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan y dificultan su plena y efectiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás.

Según la escuela de negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (2015) nos muestra que la discapacidad puede ser:

- **Genética:** discapacidad transmitida de padres a hijos.
- **Congénita:** discapacidad con la que nace el individuo, pero que no depende de factores hereditarios, es decir que es producto de alteraciones durante la gestación.
- **Adquirida:** discapacidad que se produce luego del nacimiento de una persona. Puede ser ocasionada por distintas enfermedades, o por accidentes de diversa índole (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia).

La situación de discapacidad puede ser:

- **Permanente:** cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada.
- **Temporal:** cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

Por lo que Ecuador los ha dividido en 5 grupos de tipos de discapacidad los mismos que han sido registrados en el instituto nacional de censos INEC los cuales son:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Visual
- Discapacidad psicosocial

La palabra inclusión proviene del latín “inclusōnis” y alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir, de un algo hacerlo parte del todo, se considera que es la actitud, tendencias y políticas que busca incluir a las personas dentro de la sociedad para que se desarrollen. *“La inclusión adquiere significados singulares en cada contexto y tiene así efectos diversos en el entramado social”* (Chiroleu, A., 2009, pág. 12).

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005).

Es importante establecer diferencias entre inclusión e integración de las personas con capacidades diferentes pues tienen perspectivas distintas para la atención a la diversidad.

Tabla 1. Diferencias entre Integración e Inclusión.

EVENTOS	INTEGRACIÓN	INCLUSIÓN
Objetivo	Normalización: adaptar al sujeto al sistema	Derechos humanos: todos tienen derecho a ser educados.
Principios reguladores	Normalización, integración, sectorización, adaptación, competitividad.	Equidad, igualdad, cooperación, comunidad, respeto, reconocimiento y valoración de la diversidad.
Enfoque	Exclusivo, orientado solo a cubrir las necesidades de aquella persona con discapacidad identificado como deficiente.	Participativo y sistémico, orientado a mejorar la calidad de vida de un todo.

Fuente: Elaboración propia, basada en (Giné, C., 2008), (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), (Mataix, C., 1989).

Inclusión laboral en Ecuador

Ecuador es un país muy diverso a pesar de ser un país pequeño hoy en día Ecuador cuenta con políticas que respaldan que este grupo de personas con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y obligaciones al igual que el resto de población por lo que al hablar de inclusión hablamos al respeto de los derechos humanos como es la educación, salud, empleo, Ordoñez (2011) manifiesta que para lograr una verdadera inclusión laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional para garantizar el acceso y permanencia en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad.

El Ministerio de Relaciones laborales Ecuatoriano (2013, pág. 47) nos da la siguiente definición.

Inclusión Laboral: Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Para impulsar la inclusión laboral las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona, por lo que la responsabilidad empresarial es de suma importancia a través de las buenas practicas inclusivas para la inclusión estableciéndose una relación socio laboral entre estos dos actores. En el Ecuador Pico y Torres (2017) manifiestan que se limita dar lugar a la inclusión laboral por la falta de formación académica debido al bajo nivel educativo que impiden la formación y capacitaciones de estos grupos vulnerables, por otro lado, la falta de compromiso y respeto a las políticas inclusivas de las empresas que presentan resistencia a la contratación de personas con capacidades diferentes provocando exclusión.

Sin embargo en los últimos años en Ecuador con las políticas públicas inclusivas la realidad que vivían en años anteriores las personas con discapacidad ha cambiado progresivamente en su artículo 43 del Código de trabajo manifiesta que tanto el sector público como el privado que cuente con más de 25 trabajadores está obligado a la contratación de al menos el 2% de personas con discapacidad y el incumplimiento de esta normativa será sancionada.

“Las personas con discapacidad se perciben a sí mismas como marginadas y limitadas en su participación ciudadana. Un alto porcentaje percibe que la discapacidad es un elemento que limita acceso a la educación, empleo y a la vida social en igualdad de oportunidades que el resto de la población” (CONADIS, 2016, pág. 8)

Políticas públicas Inclusivas del Ecuador

En la constitución de la República del Ecuador desde el año 2008 se sustentan los derechos de este grupo donde se manifiesta que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, lo que no sucedía en la antigua constitución de 1998 que solo garantizaba la utilización de los bienes y servicios del país no siendo un Derecho.

En el año 2012 entra en vigencia la Ley de Orgánica de Discapacidades garantizando el “Buen vivir” de gozar una vida digna por lo que de acuerdo al Plan Nacional Buen Vivir 2013 – 2017 fomenta políticas de igualdad, convivencia social evitando la exclusión, Sin duda con estos antecedentes políticos se impulsó la inclusión a diferencia de años anteriores no cubre en su totalidad a este grupo de personas pero si en su gran parte se ha dado seguimiento a estos casos incluyéndoles en los sistema educativos, sociales y laborales.

La Constitución de la República del Ecuador

Art. 11 El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios:

1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropológicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad

Definición legal de discapacidad en Ecuador:

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de Septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

Artículo 6.- Persona con discapacidad. “Se considera persona con discapacidad a toda

aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”.

Art. 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.

Datos Nacionales sobre la discapacidad en el Ecuador

Según el censo del Instituto de Estadísticas y Censos INEC (2018) la población de Ecuador hoy en día consta de 17.095.098 millones de ecuatorianos en el cual se encuentran registrados 447,294 de personas con discapacidad hasta el 2017, este número de registro fue una cifra creciente a comparación de años anteriores debido a las políticas de inclusión del país.

Tabla 1. Evolución de la población con discapacidad.

Año	Número de registros	Porcentaje del total del Número de registros
2000	2,013	0.49%
2008	16,597	3.83%
2009	18,513	4.27%
2010	37,393	8.63%
2011	27,499	6.35%
2012	22,607	5.22%
2013	110,435	25.49%
2014	62,702	14.48%
2015	31,814	7.34%
2016	27,534	6.36%
2017	34,679	8,01%

Fuente: elaboración propia a partir del INEC y CONADIS (2018)

En cuanto a la distribución de la población con discapacidad registrada hasta 2017 de un total 447,294 se encuentran los siguientes datos.

Tabla 2. Personas con discapacidades registradas.

Tipo de discapacidad	Porcentaje
Física	46.68%
Intelectual	22.43%
Auditiva	14.13%
Visual	11.87%
Psicosocial	4.90%

Fuente: elaboración propia a partir del INEC y CONADIS (2018)

En la actividad laboral se encuentran ejerciendo 65,804 personas con diferentes discapacidades distribuidas de la siguiente manera.

Tabla 3. Personas con discapacidad Laboralmente activas.

Tipo de discapacidad	Porcentaje
Física	55.03%
Auditiva	16.89%
Visual	14.46%
Intelectual	10.42%
Psicosocial	3.21%

Fuente: elaboración propia a partir del INEC y CONADIS (2018)

Conclusión

En el caso de Ecuador las empresas tanto públicas como privadas tienen un papel importante en el ámbito laboral de construir sociedades más inclusivas con buenas prácticas empresariales por lo que los avances legislativos y las políticas públicas inclusivas han supuesto un adelanto notorio estos últimos años que garantizando los derechos de todas las personas con discapacidad conforme lo establece en los convenios y tratados internacionales en la búsqueda de mayor humanismo, equidad e igualdad de derechos en las diferentes áreas con son las educación, salud, y trabajo, estas políticas les avalan el derecho al “Buen vivir” como ciudadanos Ecuatorianos haciendo de este un país más inclusivo sin discriminación alguna valorando lo diferente lo diverso.

Referencias bibliográficas

- Chiroleu, A. (2009). La inclusión en la educación superior como política pública. *Iberoamericana de Educación*, 12.
- CONADIS. (2013). Consejo de Nacional para la Igualdad de las discapacidades . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8941/1/T-UCE-0013-Ab-23.pdf>
- CONADIS. (2016). *Agenda Nacional para la igualdad de las Discapacidades* . 8.
- CONADIS. (2018). Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Giné, C. (2008). *Inclusión y Sistema Educativo III Congreso*. Salamanca: Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- INEC. (2018). Instituto Nacional De Estadistica Y censo . Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/>
- Laborales, M. d. (2013). *Manual de buenas Prácticas para la inclusion laboral de personas con discapacidades* . Quito.
- Mataix, C. (1989). *Enseñanza y dificultades del aprendizaje*. España: S.A Escuela Española.
- Ministerio de Educacion. (2011). *Estrategias pedagógicas para entender las necesidades educativas especiales en la escuela regular*. Quito: Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Modulo 1 Educacion Inclusiva y Especial*. Quito, Ecuador.
- Ordoñez, C. (2011). Breve Analisis de la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador . *Revista de Educación* , 145 -147.
- Pico, F., & Torres, S. (2017). *Mejores prácticas empresariales*. *Ciencias de la administración y de la Economía* , 190- 200.
- Tella, E. d. (2015). *Guia de inclusión Laboral de personas con discapacidad para empresas* . Buenos Aires .
- UNESCO. (2005). *Guidelines for inclusion*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>

Palermo Business Review

Revista de Management de la Universidad de Palermo

Para participar de la Revista consulta las **Normas Editoriales** en la **pág. 359**

.....

Más información sobre

MBA - Graduate School of Business

<http://www.palermo.edu/economicas/mba/index.html>

.....



www.palermo.edu

MBA - Graduate School of Business | Facultad de Ciencias Económicas
©**Universidad de Palermo** | Ciudad de Buenos Aires | República Argentina