

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui.

Tesis de Grado previo a la
Obtención del título de Magíster en
Gestión y Desarrollo Social

Autor : Yépez Vizcaíno, Flavia Marivel

Director: Brito Velarde, Franklin Guillermo, Msc.

Centro universitario Quito
2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Mgs.

Guillermo Brito
DIRECTOR(A) DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación titulado “IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO INVESTIGADO EN LAS EMPRESAS MÁS REPRESENTATIVAS DEL CANTÓN RUMIÑAHUI”, realizado por la estudiante: **Flavia Marivel Yépez Vizcaíno**, del Centro **Quito**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja; por lo que apruebo y autorizo su presentación.

Loja, septiembre, 30, 2011

f)

Guillermo Brito
DIRECTOR(A) DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Flavia Marivel Yépez Vizcaíno, como autor(a) del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en la misma.

f).....
FLAVIA MARIVEL YÉPEZ VIZCAÍNO

C.I.: 170767141-6

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Flavia Marivel Yépez Vizcaíno, declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la universidad”.

Loja, Septiembre, 30, 2011

FLAVIA MARIVEL YÉPEZ VIZCAÍNO
C.I: 170767141-6

AGRADECIMIENTO

Mi sincera gratitud a quienes con su estímulo y paciencia han apoyado ésta importante etapa de mi desarrollo profesional: mis queridos hijos, hermanos, mi amado compañero; a mis profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja y especialmente a mi Director de Tesis, Ec. Guillermo Brito por su ayuda incondicional.

.....
FLAVIA MARIVEL YÉPEZ VIZCAÍNO

DEDICATORIA

El presente trabajo, que implicó mucho esfuerzo, no solo mío sino de todos a quienes sacrifiqué tiempo y atención para dedicarme a culminar esta meta, lo dedico a todas las personas que desde sus diversas realidades han sido víctimas de la exclusión, discriminación y otras formas de maltrato en nuestra sociedad, ellos son la motivación de mi lucha permanente por la construcción de una sociedad más solidaria y respetuosa de la diversidad y los derechos humanos.

f.....
Flavia Yépez Vizcaíno

RESUMEN

La importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas con discapacidad es trascendental, ya que al igual que todos los seres humanos, tienen metas y deseos de superación. La relación que tiene la persona con discapacidad con el medio en el que interactúa, es la que marca las oportunidades para que pueda desarrollarse y tener una mejor calidad de vida. Nuestra sociedad está en un proceso de reconocimiento a los derechos de esta población y un cambio de actitudes que por ahora son todavía discriminatorias o excluyentes. La propuesta de este documento va dirigida a orientar formas de trato adecuadas y adaptaciones que puedan favorecer la relación con trabajadores con discapacidad para una verdadera inclusión laboral considerando la existencia de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano

INTRODUCCION

El Ecuador ha dado un salto importante en materia de discapacidad en los últimos años, pero sobre todo durante el actual Gobierno. La coyuntura de tener un Vicepresidente sensible a ésta condición porque es parte de ella, ha sido un puntal para dar paso a la creación de políticas, que permitan equiparar oportunidades y mejorar la calidad de vida de este grupo de atención prioritaria, que estuvo durante largos años, relegado y más que eso, podría decirse olvidado e invisibilizado.

En el 2006, se creó la Ley reformativa al Código de Trabajo Ecuatoriano, y con ella se ha logrado insertar en puestos de trabajo a muchas personas con discapacidad. Esta obligatoriedad, ha sido el inicio del descubrimiento de manera masiva, que éstos ciudadanos también pueden contribuir al desarrollo del país, siempre que tengan la oportunidad de hacerlo, demostrando sus capacidades, y no solo ser vistos como seres diferentes, incapaces, sujetos de ayuda y compasión.

Es cierto también que dada la situación en la que han vivido, muchas de las personas con discapacidad, también han sido las que se han conformado, a vivir sin mayores expectativas de desarrollo y esperando dádivas de los otros; sino ellos, sus familiares, que no han buscado formas de sacarlos adelante. Las escasas oportunidades de estudio, han inducido para que ahora no puedan aprovechar totalmente de esta Ley, porque les falta preparación.

La proyección de vida de las personas con discapacidad debe ser la misma que para cualquier persona, la diferencia está en los apoyos que ellos requieren para participar activamente en cualquier entorno. Es por ello que el trabajo es parte fundamental para sentirse útiles, productivos y cambiar esta mentalidad de lástima y dependencia. Impulsar la formación para el empleo y la inserción laboral, es una necesidad inmediata, no solo para que las empresas puedan cumplir con la cuota laboral según la Ley, sino también para equiparar las oportunidades que puedan tener las personas de poder competir por un puesto de trabajo y tener las herramientas necesarias tanto de conocimientos, destrezas y

habilidades, como de sus hábitos de trabajo, comportamiento social adecuado y deseos de superación.

Las empresas no están preparadas para un manejo solvente de estas falencias que se presentan en los trabajadores con discapacidad, ni en mecanismos para una buena comunicación y relación. Entender la discapacidad es una tarea que no viene dada con la Ley sin embargo, es parte de ella hacer incluso las adaptaciones necesarias, para que puedan acoplarse en un determinado espacio y actividad productiva. Pero acaso en todas las empresas existe personal calificado para atender esta necesidad?, que está pasando con la inserción laboral de estas personas?, cuáles son las dificultades que se presentan frecuentemente?. El presente trabajo de investigación está encaminado a conocer la situación actual de inserción laboral de personas con discapacidad en las principales empresas del Cantón Rumiñahui, conocer la oferta y demanda de puestos de trabajo y orientar a los trabajadores y empresarios sobre las adaptaciones físicas y formas de interrelación adecuadas con trabajadores con discapacidad para apoyar a la estabilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de la cuota laboral, mediante la elaboración de una guía básica que pueda sensibilizar e informar sobre las distintas discapacidades.

ÍNDICE

CAPITULO I	1
LA DISCAPACIDAD - GENERALIDADES.....	1
1.1 La Discapacidad en el Ecuador como problemática social.....	1
1.2 La Discapacidad y la Familia.....	4
1.3 Tipos y causas de la Discapacidad.....	5
1.4 Mitos y Factores Culturales en relación a la Discapacidad.....	10
CAPÍTULO II	15
INSERCIÓN LABORAL.....	15
2.1 El Trabajo como Valor Social.....	15
2.2 La Discapacidad: Trabajo, Género y Calidad de Vida.....	18
2.3 Desempleo vs Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.....	20
2.4 Barreras Sociales para la Inserción Socio Laboral de Personas con Discapacidad.....	22
2.5 Oferta y Demanda de trabajo de las Personas con Discapacidad.....	26
2.6 Ley Reformatoria al Código del Trabajo Un Hito en la Historia de la Discapacidad.	31
CAPÍTULO III	37
CANTÓN RUMIÑAHUI	37
3.1 Generalidades.....	37
3.1.1 Datos Geográficos.....	37
3.1.2 Población.....	37
3.1.3 Población Económicamente Activa.....	38
3.1.4 Diagnóstico de los Principales Sectores de Actividad Económica del Cantón Rumiñahui.....	38
3.2 Discapacidad en Rumiñahui.....	39
CAPÍTULO IV.....	42
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.1 Resultados de la Investigación de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en relación al cumplimiento de la cuota laboral en las principales empresas del Cantón Rumiñahui y las principales necesidades encontradas.	42
4.2 Conclusiones.....	51
4.3 Recomendaciones.....	52
CAPÍTULO V.....	54
GUIA BÁSICA DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN SOBRE ADAPTACIONES y FORMAS ADECUADAS DE INTERRELACIONARSE CON TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. (GAFITD).....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS:.....	74

CAPITULO I

LA DISCAPACIDAD - GENERALIDADES

1.1 La Discapacidad en el Ecuador como problemática social

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos. Sin embargo, en el país aún se mantienen las concepciones de paternalismo y beneficencia en algunos sectores y en algunas actividades, pero poco a poco nos vamos insertando en las acciones orientadas por los principios de normalización y equiparación de oportunidades que señalan que la atención de estas personas sea en los mismos sitios y sistemas de toda la población, procurando una verdadera inclusión, donde puedan ejercer sus derechos como personas.

En nuestro país existen aproximadamente un millón seiscientas mil personas con alguna discapacidad, en comparación con las cifras dadas por la OMS (10% de la población), nosotros tenemos 3.2% por encima de esto. Por regiones las cifras de discapacidad son las siguientes: en el Oriente, del total de la población, el 15,2% tiene alguna discapacidad, en la Costa, el 15.4% y en la Sierra el 11.42%. En lo que se refiere a trabajo, el 18.2% de las personas con discapacidad trabajan, el 29.1% de la población desocupada no se integran al trabajo por el nivel de su discapacidad, la mujer es más discriminada para ingresar al trabajo y es más complicado el problema en el sector urbano, que en el rural.

El 31% de las personas ocupadas están laborando en trabajos agrícolas, el 17% trabajan en el comercio, el resto lo hacen en actividades de servicios, industria, manufactura, servicios domésticos, actividades libres y profesionales. De las personas que trabajan, el 36.2% genera algún tipo de ingreso económico, el 84.4% no tiene seguridad social y sólo el 7% de las personas con discapacidad han recibido capacitación laboral.¹

¹www.icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm#DIMENSIÓN%20DEL%20PROBLEMA

Para el Vicepresidente del Ecuador, la discapacidad es una circunstancia. Por esta razón, hoy en Ecuador se habla de solidaridad en aras de la plena inclusión y participación. A pesar de que nuestro país es uno de los más solidarios del mundo queda mucho por hacer dentro de una tarea colectiva que no tiene un solo actor, sino toda una sociedad.

Mientras en el pasado, la inversión en discapacidad ascendía a los 2 millones de dólares, en el Gobierno actual, ésta bordea los 100 millones de dólares, un 5 mil por ciento más. Concretamente, son los programas como Manuela Espejo y Joaquín Gallegos Lara los que canalizan la gestión social, siendo los instrumentos de atención ciudadana a los más vulnerables.²

En el campo de la normativa el Ecuador es uno de los primeros 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. Es uno de los pocos países que cuenta con una Constitución en la que se mencione el tema de discapacidad expresamente en varios artículos.

La discapacidad no tiene banderías políticas. La discapacidad es un problema social y de Estado. De alguna manera todos somos corresponsables de las condiciones de vida que tienen las personas con discapacidad ya que los factores ambientales y conductas sociales hacia esta problemática, así como las políticas sociales, determinan en gran medida las oportunidades que tengan para su desarrollo, o la discriminación y exclusión que les margina en un mundo limitado sin respeto a sus derechos. Pues el impacto que produce la discapacidad en la sociedad es de carácter emocional y económico.³

De manera general podemos citar las situaciones que incide en el incremento de la discapacidad son:

² http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=26700:en-el-ecuador-las-personas-con-discapacidad-son-privilegiadas&catid=40:actualidad&Itemid=63

³ <http://eliaguirre.blogcindario.com/2006/08/00026-la-discapacidad-un-problema-social.html>

- Pobreza extrema
- Desnutrición
- Consumo abusivo de drogas y alcohol
- Tratamientos médicos inadecuados
- Insuficiente atención sanitaria
- Accidentes
- Incremento de la violencia

Las Personas con discapacidad incluyen a aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. ⁴

Luego de las últimas dos décadas, el Estado que salía a socorrer con subsidios y becas en casos de discapacidad, se encuentra con la actitud política de mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y familias con esta problemática; porque se va concienciando que no sólo deben mejorar los servicios y asistencias, sino también que se debe crear una sociedad sensible, solidaria que brinde los apoyos integrales tanto para la persona con discapacidad, como a su familia, que también se ve afectada y requiere intervenciones oportunas y adecuadas para enfrentar la discapacidad y sus consecuencias dentro de un conjunto social preparado y más humano.

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad, la inclusión como derecho de la persona con discapacidad. En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo

⁴ Discapacidad. Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad Año (2006)

desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo.

No contemplar la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.⁵

Tomar la discapacidad como problema social actual nos obliga a relacionarla con los cambios materiales e ideológicos que acompañaron la llegada de la sociedad capitalista. La relación entre pobreza y discapacidad se hace cada vez más estrecha por dos cuestiones. Por un lado porque la no tener recursos se hace más difícil acceder a todos los apoyos específicos requeridos, y a las medidas de prevención. Además, el tener una discapacidad dificulta la posibilidad de tener trabajo en un mercado tan selecto.

1.2 La Discapacidad y la Familia

La existencia de una persona con discapacidad en la familia, afecta de manera muy importante. La familia es muy vulnerable, al igual que la persona que tiene la discapacidad y, sin embargo, hemos tardado muchos años en el mundo de la discapacidad en empezar a enfocar con prioridad también la atención a las familias. Las propias familias desarrollaron los servicios de discapacidad, por ejemplo, en el caso de la discapacidad intelectual.

Si bien va a depender de qué tipo de discapacidad se trate, la gravedad que tenga y, si esta discapacidad está asociada a problemas graves de conducta permanentemente, como en el autismo, en donde puede haber autolesiones, irritación o agresiones, se tensan más las relaciones familiares, que en casos en

⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad>

que la discapacidad muestra características más *sociables*, más identificables y con mayor capacidad de afrontarse.

En cualquier caso la posibilidad de que las personas con una discapacidad tengan posibilidades de desarrollar habilidades a través de una formación integral y, proyectarse luego a una actividad productiva, es una forma de que la familia pueda tener un respiro e incluso una especie de tranquilidad al ver que puede de alguna manera ser más independiente y generar ingresos que le sirvan para su sostenimiento. De ahí la importancia de la continuidad entre los estudios y la formación laboral y el empleo en cualquiera de sus alternativas.

1.3 Tipos y causas de la Discapacidad

Clásicamente se ha hecho referencia a cuatro grandes grupos de discapacidad: discapacidad intelectual, discapacidad física, discapacidad auditiva, y discapacidad visual. Son los grupos para los cuales se desarrollaron organizaciones e intervenciones desde la Psicología y otras disciplinas inicialmente. Hoy se ha ampliado el concepto a otros tipos de discapacidad, como por ejemplo, las *enfermedades raras*, que son enfermedades poco comunes que generan discapacidades, en ocasiones muy graves; considerado que algunas enfermedades por su evolución luego pueden tener como consecuencia situaciones de discapacidad, por ejemplo: la Diabetes, estas no entrarían en lo mencionado anteriormente. Se están descubriendo continuamente síndromes y características de discapacidades que antes no se conocían.

Por tanto, junto a esos cuatro grupos clásicos se ha ido avanzando también en un conocimiento pormenorizado de cada uno de esos grupos. Por ejemplo, en el grupo de discapacidad intelectual históricamente se hablaba de retraso mental pero ahí se incluyen también un alto porcentaje de personas con *autismo*, o con síndrome de *X-Frágil*, que se descubrió hace menos de 20 años y cuya investigación está en pleno desarrollo. También las parálisis cerebrales asociadas a esa discapacidad, que no aparece en todas, pero sí en una parte. Cada grupo tiene subgrupos que los avances de investigación van permitiendo conocer mejor. Desconocemos entre el 35% y 45% de los orígenes de lo que se considera discapacidad intelectual, falta mucho camino por conocer e investigar. La discapacidad engloba muchas

problemáticas de distinto tipo, cada una de las cuáles se pueden luego estudiar desde esa triple perspectiva orgánica, funcional y social. Habría un aspecto a incluir, que es la *discapacidad por razones de trastornos emocionales o psicológicos o psiquiátricos*. La enfermedad mental o problemas de salud mental clásicos han empezado a ser considerados como discapacidad cuando son crónicos y conllevan mucha afectación. Desde hace años, y en muchos países, en España desde hace menos, las alternativas que se plantean de solución, las problemáticas y las dificultades, hacen que este grupo de población también se incluya como discapacidad.

Con este precedente, y por razones didácticas, vamos a referirnos principalmente a describir los cuatro grupos principales, con sus características y causas, para tener un marco general de información sobre el tema de discapacidad relacionado con el objetivo de esta investigación.

Discapacidad Intelectual

“La discapacidad intelectual se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. La discapacidad intelectual se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”⁶

La discapacidad intelectual no puede ser definido como un elemento único. Comprende un conjunto de condiciones que la van conformando hasta expresarse en un individuo determinado. Algunas de estas condiciones son inherentes a la persona con sus puntos débiles que es preciso descubrir para determinar los apoyos que requiere e intervenir adecuadamente. Pero otras son inherentes a su entorno y a los recursos de que dispone o deja de disponer. Por tanto, la tarea de detectar dichas limitaciones es de suma importancia y los apoyos que reciba determinarán en

⁶ (AAMR 1992)

gran medida el desempeño en todos los ámbitos de su existencia, sean estos sociales, educativos, laborales.

Discapacidad Física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. Parálisis cerebral infantil, Poliomiélitis, Reumatismo o artritis, Amputaciones, Paraplejía (parálisis desde la cintura hasta los pies), Hemiplejía (parálisis de medio cuerpo). También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes en las que se presenten hemiplejía, paraplejía o cuadriplejía

Según la causa de la discapacidad física, la parte neurológica también puede afectarse; en estos casos, decimos que hay una deficiencia neuro-motora. Algunas personas podrán tener dificultades para hablar, para andar, para ver, para usar las manos u otras partes del cuerpo, o para controlar sus movimientos. Para que no haya atraso en su desarrollo, es necesario que al ser diagnosticada de forma precoz la discapacidad o que ante la sospecha de cualquier lesión neuro-motora, el niño sea inmediatamente atendido por un profesional especializado.

Al intentar definir cualquier tipo de discapacidad, sin embargo, es necesario enfocar también las aptitudes que esta persona posee, en vez de enfatizar solamente lo que ella no puede hacer o tiene dificultad de hacer sola.

Discapacidad Visual

La discapacidad visual es la carencia, deficiencia o disminución de la visión, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible. Afecta la agudeza visual y/o el campo visual impidiendo discriminar visualmente todo lo que está alrededor

Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos: ceguera (pérdida total de visión) y deficiencias visuales (pérdida parcial). Para entender la realidad que entraña esta discapacidad basta tener en cuenta que a través del sentido de la vista obtenemos el 80% de la información del mundo exterior.⁷

Es la deficiencia en la estructura o funcionamiento de los órganos visuales, cualquiera que sea la naturaleza o extensión de la misma que causa una limitación, que aún con la mejor corrección, interfiere con el aprendizaje normal o accidental a través de la visión y constituye, por lo tanto, una desventaja educativa. (Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández)

Podemos considerar como personas con discapacidad visual a aquellos que presentan problemas de visión y que para funcionar correctamente pueden necesitar de algunos de estos servicios:

- Servicio educativo
- Un programa de rehabilitación visual
- Un programa de estimulación visual
- Ayudas ópticas.

La organización Mundial de la Salud en Bangkok y en Tailandia propone definiciones desde el criterio funcional expuestas por Ardite y Rosenthal según ellos, la baja visión es una limitación de la capacidad visual que afecta a la persona en la ejecución de algunas actividades o tareas que caen en el campo funcional, funcionamiento que no mejora con corrección refractiva, tampoco con medicación o con cirugía. La baja visión tiene las siguientes manifestaciones que pueden ser una o más en una misma persona:

⁷ <http://www.ujaen.es/serv/sae/discapacidad/disvisual.htm>

- Reducción visual menor a 20 sobre 60 en el mejor ojo y con la mejor corrección
- Campo visual reducido, menos de 20 grados en el meridiano más ancho del ojo, con el campo visual central intacto o menos intacto
- Reducción de la sensibilidad al contraste en el mejor ojo y en condiciones de luminosidad y distancias habituales.

La ceguera supone una discapacidad total para orientarse la imposibilidad de leer aún con corrección óptica o magnificación de los textos escritos en tinta.

En los términos utilizados para designar a los niños/as, jóvenes y adultos que por cualquier causa o circunstancia presentan deficiencia o limitación visual notamos denominaciones peyorativas que en ningún momento reflejan el potencial que ellos poseen. Expertos, docentes, personas con discapacidad, técnicos y organismos internacionales involucrados en la atención y rehabilitación de este colectivo humano tratan desde hace muchos años asignar términos que reflejen la real capacidad y se eliminen etiquetas y sentimientos no positivos, con la finalidad de lograr la integración o inclusión de esta población.

Discapacidad Auditiva

Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva, que afecta fundamentalmente a la comunicación. Dependiendo del momento en el cual se produzca la discapacidad, y en función de la adecuación del proceso educativo y/o rehabilitador, se encontrarán personas que realicen lectura labio facial y que se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos. La pérdida severa de la audición en las etapas tempranas de la vida tendrá efectos importantes en el desarrollo de un niño o niña y en su adquisición de su lenguaje oral.

La discapacidad auditiva aparece como invisibles ya que no aparece como características físicas evidentes. Se hace notoria fundamentalmente por el uso del audífono y en las personas que han nacidos sordas o han adquirido pérdida auditiva a muy temprana edad. Las personas sordas tienen desarrollada su capacidad visual, por este motivo su lengua natural es visual gestual como la lengua de señas y no la auditiva verbal, como el lenguaje oral.

La hipoacusia o disminución de la audición y la acúcia o falta total de la audición, puede estar localizada en uno o en ambos oídos, también de esto dependerá la interrelación comunicativa que sea capaz de desarrollar la persona y a su vez las adaptaciones que requiera en su entorno para ser funcional.

Son muchas las causas que pueden producir sordera en el individuo, la sordera periférica está motivada por alteraciones en los órganos de la audición, en cambio la sordera central está motivada por alteraciones en los centros auditivos o sus vías, en el sistema nervioso central, las causas más frecuentes ocurren por lo general a nivel de los órganos de la audición, por ejemplo las infecciones repetidas del oído medio que producen rotura de la membrana timpánica, van disminuyendo su potencial vibratoria con la consecuente hipoacusia posterior.

En ocasiones las alteraciones del oído pueden producir trastornos del equilibrio por su proximidad al aparato vestibular del laberinto. Estos datos son importantes a considerar por las implicaciones en el desempeño de actividades regulares de la vida diaria.

Conocer las causas por las que se puede originar una discapacidad, es una información básica que la sociedad en su conjunto debería tener en cuenta como medio de prevención, ya que algunas discapacidades, como lo veremos, pueden ser evitadas. También el concientizar a las personas que ésta condición de discapacidad, puede ser sin ningún tipo de preferencia de sexo, raza, condición económica etc., permite de alguna manera, humanizar el trato hacia las personas que ya tienen una discapacidad, debido a que todos estamos igualmente expuestos y empáticamente hablando, podemos vernos en esa situación nosotros o algún miembro de nuestra familia.

1.4 Mitos y Factores Culturales en relación a la Discapacidad

A través de la historia, las personas con discapacidad han sido consideradas como individuos que requieren la protección de la sociedad y evocan simpatía más que respeto. La evolución de la sociedad ha ido mejorando desde los años 1980 y se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas apreciaciones al término. Por ejemplo, se distingue entre un discapacitado (cuya

habilidad es objetivamente menor que la de la media) y una persona con capacidades distintas de las normales y que -aunque no representa ninguna ventaja o inconveniente- a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad o el hecho de que los estándares están basados en características medias.

Estos cambios de actitud han posibilitado cambios en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades. En la década de los años 1960, por ejemplo, las personas zurdas eran vistas como personas con anomalía, siendo obligadas a escribir con la mano derecha y castigadas si no lo hacían. En los años 1980 se acepta esta cualidad como una característica física. Si determinadas herramientas como tijeras o sacacorchos se crean para personas diestras, una persona zurda se sentirá con una discapacidad, al ser incapaz de realizar ciertas acciones y necesitar ayuda de otras personas, perdiendo su autonomía. En la sociedad actual se cuida la adaptación del entorno a las personas con discapacidades para evitar su exclusión social.

Aunque casi todo el mundo es consciente de que la discapacidad es una realidad y de que aún queda mucho por hacer en lo que se refiere a políticas de empleo para este colectivo, la supresión de barreras arquitectónicas o el transporte público, el primer sentimiento de más de la mitad de la gente cuando conoce a un discapacitado es de tristeza, duelo o compasión.

La importancia de que se fomente el empleo entre este colectivo, es muy grande porque es la oportunidad de que demuestren que aún con sus limitaciones, son personas productivas y que pueden aportar incluso, a la mejora de la situación económica familiar, considerando además que quien no tiene trabajo, nunca tendrá autonomía.

La sociedad por lo general, tiende a dramatizar la situación de la discapacidad, generando hacia estas personas sentimientos de lástima, compasión, unidas de la idea general de que no pueden realizar muchas actividades y necesitan siempre de alguien para que les ayude. Se pierde de vista el sentir de que la discapacidad puede ser una diferencia de funcionamiento en la manera de cómo hacer las cosas pero no la imposibilidad de hacerlas. Esta idea conlleva a limitarles también en la

cantidad de experiencias que tienen y que podrían aportar a su mejor desarrollo, justamente por ideas contrarias por desconocimiento o prejuicio.

Otra situación es la confusión y poca información que se tiene respecto a ciertas formas de comportamiento de las personas con discapacidad, pueden ser etiquetadas como seres violentos, con excesiva carga de sexualidad, irritables, locos, que no entienden lo que se les dice y por tanto no son susceptibles de aprendizajes, que no discriminan el peligro y son un riesgo potencial en espacios de trabajo etc. A las personas con discapacidad aún se les considera como inhábiles, por ello es indispensable que la sociedad modifique su percepción sobre ellos. Se debe cambiar el paradigma, para facilitarles su desarrollo.

"Es equivocado pensar que quienes viven esta condición se deben adaptar a nuestro contexto". Más bien, destacó, se tiene que transformar el entorno. "Una persona en silla de ruedas requiere facilidades para moverse, medios de transporte adecuados y no los hay". Pero sobre todo, hay que cambiar la actitud, respetar a quienes son diferentes y saber brindarles los apoyos que necesitan.⁸

La ignorancia y prejuicios siguen presentes en este tema, y obstaculizan la participación y oportunidades para este sector de la población. Falta, por tanto, organización social para atender estos problemas, hacer conciencia y actuar, emprender proyectos y trabajar en la formación de expertos.

Se puede de alguna manera justificar esta falta de objetividad o generalización desde el punto de vista que es un tema específico y el cual recientemente ha tomado un carácter socialmente difundido. El caso es que estos prejuicios o formas diferentes de ver la discapacidad y aceptarla o respetarla, ha traído como consecuencias que dichas personas queden excluidas de algunas actividades que por derecho como personas lo tienen. Si bien, requieren de apoyos específicos según su discapacidad y grado de afectación, pueden llegar a lograr muchas metas personales, e incluirse en los ámbitos educativos y laborales con éxito, como ya lo mencionamos el mejor paso para la inclusión será entonces, la Autonomía.

⁸ Raquel Jelinek, Centro de Investigación y Servicios de Educación Especial (CISEE). Facultad de Psicología de la UNAM.

La discapacidad y miseria ya no deben ser sólo motivo de caridad, sino de asistencia para construir un mundo más justo, en donde se reconozca a todos los ciudadanos como sujetos de derecho sin discriminación. Las personas con discapacidad pueden contribuir con una amplia gama de conocimientos, habilidades y talentos. Si bien esas personas sufren tasas más altas de desempleo que el resto de la población en prácticamente todos los países, los estudios demuestran que el rendimiento en el trabajo de las personas con discapacidad es igual, si no mayor, que el de la población en general. Un alto índice de permanencia en el puesto de trabajo y un menor absentismo compensan con creces los temores de que es demasiado costoso atender las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Además, han sido exagerados los temores de que la contratación de personas con discapacidad añade importantes costos suplementarios para los empleadores. En una encuesta efectuada en 2003 en los Estados Unidos, casi las dos terceras partes de los empleadores informaron de que los empleados con discapacidad no requerían ninguna instalación especial.⁹

En un mundo perfecto, los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos serían suficientes para proteger a todos. Pero en la práctica, ciertos grupos como el de las personas con discapacidad no han sido siempre tomados en cuenta con todas las oportunidades que les otorga esos derechos.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), adoptadas por las Naciones Unidas, sirven de legislación modelo para algunos países. Se trata de normas básicas destinadas a dar a las personas con discapacidad las mismas oportunidades que a cualquiera. No obstante, las Normas Uniformes no son un instrumento jurídicamente vinculante, y los defensores de las personas con discapacidad advirtieron que sin una convención no se puede exigir el cumplimiento de las obligaciones.

Por esto se dio atención a la creación de La Convención para personas con Discapacidad es un paso importante para cambiar la percepción de la discapacidad y asegurar que las sociedades reconozcan que es necesario proporcionar a todas

⁹ <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>

las personas la oportunidad de vivir la vida con la mayor plenitud posible, sea como fuere. Al ratificar una convención, el país acepta las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado, y después que el tratado entre en vigor, adoptara la legislación adecuada para hacerlas cumplir.

El propósito de la convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

CAPÍTULO II

INSERCIÓN LABORAL

2.1 El Trabajo como Valor Social

El trabajo, considerado como una construcción social, ha adquirido diferentes significados a lo largo de la historia humana: desde la consideración del mismo como castigo, obligación o maldición por parte de los antiguos griegos y romanos, hasta la centralidad que adopta en los escritos de Lutero y Calvino, como signo de salvación. Estos significados han sido congruentes con los determinantes políticos, sociales, culturales, económicos y religiosos propios de cada cultura y época histórica.

El valor del trabajo experimentará diferentes matices dependiendo de las características del individuo, de la naturaleza del trabajo, del contexto socio-económico y de las representaciones sociales acerca del trabajo en un momento determinado.

Todas las personas nos vemos en la situación de estudiar, capacitarnos y proyectarnos hacia el mundo laboral. Es un ciclo regular al que de una u otra manera todas las personas se encaminan, sea con mayor o menor facilidad. El trabajo es una parte del desarrollo y la realización personal sin distinción. El ser humano es eminentemente social, busca conformar grupos o relacionarse con otros para desempeñar actividades de interés común. Indudablemente, la conformación de un grupo de trabajadores tiene fundamentales implicancias en la constitución identitaria de cada uno de ellos; es decir que el mundo laboral tiene una incidencia también en la conformación de nuestra forma de pensar y actuar. Esto es válido para la constitución de todo grupo, ya que el sólo hecho de comenzar relaciones con otros transforma nuestro propio ámbito e implica posicionamientos relacionales frente y para "otros", conlleva un mirar y mirarse a partir del reflejo condicionado por la mirada de cada uno de los diversos "otros" que constituyen dicho grupo.¹⁰

¹⁰ http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-275X2005000200004&script=sci_arttext

La importancia del trabajo desde el punto de vista social radica en que hace sentir útiles a las personas, si no se realiza ninguna labor se va dañando la autoestima por que se llega a sentir inutilidad de vivir. Junto a la satisfacción de recibir una retribución económica, genera autonomía en la satisfacción de las necesidades básicas, da sentido de valor, conduce a responsabilidades que apoyan al fortalecimiento personal, al cumplimiento de metas, es esforzarse cada momento por hacer bien las cosas y recibir reconocimiento por sus acciones; el trabajo es necesario para vivir, desde el punto de vista económico y psicológico.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza".

En el trabajo, la persona ejerce y aplica una parte de las capacidades inscritas en su naturaleza. El valor primordial del trabajo pertenece al hombre mismo, que es su autor y su destinatario. El trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo. Cada cual debe poder sacar del trabajo los medios para sustentar su vida y la de los suyos, y para prestar servicio a la comunidad humana.

Considera que se debe garantizar el acceso al trabajo y a la profesión sin discriminación injusta, a hombres y mujeres, sanos y disminuidos, autóctonos e inmigrados. La sociedad debe por su parte ayudar a los ciudadanos a procurarse un trabajo y un empleo.

En el marco de lo anteriormente expuesto, sin embargo existe un grupo de personas que tradicionalmente ha sido excluido de la actividad laboral, debido a que en tiempos anteriores era aceptado y normal la inactividad de las personas con discapacidad. Las familias procuraban en el mejor de los casos proveerles de un ambiente protegido y seguro para que permanezcan dentro de casa sin ningún rol ni responsabilidades correspondientes a su edad. En algunos casos, incluso se les

ocultaba del resto de la sociedad por la implicación caduca de que eran personas resultado de prácticas indebidas o de castigos divinos y por tanto era asumido como un estigma para la propia familia. Es decir que la imagen de la persona con discapacidad era de un sujeto pasivo, receptor de beneficencia y cuidados. Estas formas paternalistas, limitadoras de la libertad, de las capacidades y la autonomía era el panorama en el que se desarrollaron por muchos años estas personas. De ahí que la concepción que todavía queda en la sociedad es difícil de erradicar aun cuando se han realizado avances muy significativos en las últimas décadas.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios. El Programa de discapacidad de la OIT promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejado en el Convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001.

Cuando las personas trabajan, adquieren un reconocimiento en la sociedad como personas valiosas, productivas e independientes. El trabajo es el camino trazado como ruta regular para todas las personas mayores de edad, y es así como cada uno va trazándose metas de vida y proyectándose a través de la educación a conseguir esa meta. Las personas con discapacidad tienen serias limitaciones en este ámbito por la falta de un sistema educativo que les considere en esa dimensión personas con los mismos derechos y oportunidades. Actualmente con la nueva ley de educación y las Políticas inclusivas de educación, se está visualizando la necesidad de realizar adaptaciones curriculares, preparar a los maestros, adecuar físicamente los espacios, en fin, pero la capacitación laboral es un tema con grandes déficit por los escasos servicios, y los que existen son especializados para un tipo de discapacidad o son inaccesibles, también vale decir que no existen servicios fiscales de formación y capacitación profesional, excepto el SECAP, en los que se reciba a

personas con discapacidad. Por tanto esta población, luego de terminar sus estudios de educación básica, tiene limitadas alternativas de continuar su formación, sobre todo si hablamos de la discapacidad intelectual, es la que se encuentra en mayor desventaja. Entonces, ligando al tema de trabajo, estas limitaciones en la formación académica o profesional, hace que también las oportunidades de empleo sean limitadas al igual que las expectativas de tener un trabajo mejor remunerado ocupando cargos generalmente en tareas productivas, operativas en la base de la pirámide.

2.2 La Discapacidad: Trabajo, Género y Calidad de Vida

Las sociedades consideran apropiadas a cada sexo ciertas conductas, en un momento histórico determinado. Y, a esas conductas y atributos se les asigna valores y jerarquías distintas. El género es, por lo tanto, la construcción social que se transmite tomando como referencia las características biológicas, mediante la socialización a la que estamos sometidas todas las personas, desde pequeñas.

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que nos permite desentrañar las relaciones asimétricas que existen entre varones y mujeres, relaciones desiguales en las cuáles las mujeres asumen una posición subordinada y sus prácticas y proyectos son desvalorizados.

Analizar la discapacidad a través de una perspectiva de género es un campo novedoso y de interés creciente. Esto se debe en parte, a que las mujeres y niñas con discapacidad han estado “invisibles” tanto en los estudios de género como en las investigaciones sobre la discapacidad y a lo que se conoce como la *doble discriminación* que afecta al colectivo.

La realidad de las mujeres con discapacidad se ha definido por parte de los estudiosos de la materia por dos hechos:

- *La invisibilidad:* La mujer con discapacidad ha permanecido, y permanece en gran medida “invisible” para la sociedad.
- *La doble discriminación:* Ser mujer con discapacidad marca una trayectoria de doble discriminación, como mujer y como discapacitada, y añade barreras que dificultan el ejercicio de derechos y responsabilidades como personas, la plena participación social y la consecución de objetivos de vida considerados como

esenciales. La discriminación de género, añadida a la discapacidad, margina doblemente a esta parte del colectivo.

La Asamblea General de la ONU adoptó, el 13 de diciembre de 2006, la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, un avance histórico para más de 650 millones de personas en el mundo (el 10% de la población mundial) para situar la discapacidad en el plano de los derechos humanos. Es fundamental por ello que el punto de partida en cualquier análisis de la discapacidad sea el de los Derechos humanos y más en el caso de las mujeres con discapacidad.

Los derechos protegidos son: los derechos de igualdad, los derechos de protección, los derechos de libertad y autonomía personal, los derechos de participación y los derechos sociales básicos. En el caso de la mujeres con discapacidad, vamos a ver que la defensa de estos derechos adquiere la dimensión del género que hace sean un colectivo especialmente vulnerable.

En el Artículo 6 específicamente se menciona: Mujeres con discapacidad. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.¹¹ Muchas mujeres con discapacidad, por ejemplo, consideraron que la Convención no debería llamarse «sobre las personas con discapacidad», sino «sobre las mujeres y hombres con discapacidad»

Es un hecho a destacar que los niveles de formación y empleo de las mujeres con discapacidad son sensiblemente inferiores a los de los varones discapacitados. Si en condiciones regulares la mujer, a pesar de los logros que ha alcanzado en el plano educativo, profesional, en el desempeño de cargos importantes en la empresa privada y la política del país, sin embargo no podemos hablar de una verdadera equidad, por múltiples factores en los que se evidencia todavía la discriminación hacia la mujer. Más aún cuando hablamos de discapacidad y de mujeres con discapacidad las oportunidades de trabajo son menores, por los temores de riesgos

¹¹ Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

a los que están expuestas, muchos empleadores prefieren no contratar personal femenino o se les ubica laboralmente en tareas de servicios generales en su mayoría.

Los factores que inciden en los aspectos negativos de La Inserción laboral se multiplican cuando se añade la condición de mujer con discapacidad.

- Dentro de los factores intrínsecos incluiríamos los factores personales, entre los que estarían la auto percepción negativa que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, actitud pasiva, desconocimiento de las tendencias del mercado laboral, carencias formativas y de habilidades adaptativas.
- Entre los factores extrínsecos estarían los factores familiares (trabas familiares que obstaculizan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, la sobreprotección familiar, las dificultades de conciliación).
- Entre los factores sociales estarían los prejuicios sociales de los empleadores, el entorno comunitario, las medidas de protección social, vistas como elemento disuasorio para el empleo.¹²

Por lo mencionado, la mujer con discapacidad tiene que vencer una serie de obstáculos que la sociedad le impone y es mucho más difícil que pueda tener una calidad de vida plena, porque sus oportunidades están limitadas. La falta de libertad de decisión, la sobreprotección, la falta de respeto a sus derechos sexuales y reproductivos etc. ligado muchas ocasiones, a la discriminación en el área laboral, no le permiten plantearse metas y logros con la máxima autonomía posible, anulando sus aspiraciones legítimas.

2.3 Desempleo vs Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

“Las personas con discapacidad son uno de los grupos más vulnerables a la pobreza. Una gran mayoría de las personas con discapacidad tiene que afrontar dificultades graves o muy graves (77,5%) para satisfacer sus necesidades básicas. El índice de empleo en esta población, en el 2004 era de apenas 18,2%. El 31% de las personas ocupadas están laborando en trabajos agrícolas, el 17% trabajan en el comercio, el resto lo hacen en actividades de servicios, industria, manufactura, servicios domésticos, actividades libres y profesionales. De las personas que

¹² Jiménez, D. y Ramos, M.M. (2003). “La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España”

trabajan, el 36.2% genera algún tipo de ingreso económico, el 84.4% no tiene seguridad social. Es decir que los trabajadores con discapacidad se encuentran en la categoría de trabajos de salario bajo o se encuentran desempleados.¹³

Las familias de las personas con discapacidad también se enfrentan a un gran esfuerzo financiero considerando los gastos extra vinculados con la discapacidad. En muchos casos, los miembros de la familia tienen que dejar sus trabajos para dedicarse al cuidado de la persona con discapacidad y, como consecuencia, sus ingresos se reducen. Afortunadamente hoy en nuestro país se implementó el Programa Joaquín Gallegos Lara, mediante el cual se otorga un salario básico para las personas cuidadoras. Pero el hecho mismo de no contar con un trabajo que le de a las personas con discapacidad la satisfacción de ser útiles y les estimule cada día a vencer sus limitaciones, a socializar y sentir que se promocionan con el tiempo, es devastador y deja a las personas en un estado de dependencia que se va incrementando con el tiempo debido a que las destrezas adquiridas pasan al olvido sobre todo en la discapacidad intelectual, que requiere de refuerzo constante para lograr mantener conocimientos y conductas aprendidas.

En el año 2006, se implementó una Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano, para evitar el desempleo y así mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Tal situación se recrudece en muchos casos por la falta de personal debidamente cualificado, que no hace posible armonizar los deseos y posibilidades de las personas con discapacidad, con las exigencias del mundo del trabajo. La creación de servicios de apoyo al empleo constituye, por otra parte, una necesidad imperiosa para lograr que las personas con discapacidad puedan incluirse en un trabajo, pero también durante la etapa de integración en el mismo y posteriormente mantener su empleo.

Los factores que hacen que las personas pierdan su empleo son numerosos y dependen, en parte, de su nivel de desempeño relacionado con las habilidades motrices o cognitivas, pero muchas otras, dependen de necesidades específicas de las personas que deben ser oportunamente atendidas y para ello están los profesionales del equipo interdisciplinario. Si no se cuenta con estos apoyos la

¹³ La discapacidad en cifras. Cazar Ramiro, 2004

inclusión laboral es más complicada y aumenta el riesgo de que pierdan el trabajo quienes tuvieron una oportunidad. Algunas grandes empresas cuentan con servicios propios de asistencia interna que se responsabilizan de la integración de los trabajadores recién contratados y, del seguimiento en su puesto de trabajo de los antiguos trabajadores con discapacidad.

La participación de la familia en el proceso de Inclusión laboral, es también otro factor que influye directamente en el éxito de la inclusión laboral. Los apoyos que la familia puede dar a los jóvenes con discapacidad inicia con las actividades personales de: higiene, buena presentación, movilización, puntualidad, control de comportamientos inadecuados etc. En ocasiones, familias de personas con un bajo nivel cultural, que son preocupadas y constantes en los apoyos a sus hijos(as), consiguen mejores resultados, a diferencia de padres que pueden tener conocimientos más elevados pero no se dedican a reforzar buenos hábitos en sus hijos(as) o no pasan mucho tiempo con ellos, se evidencia la falta de compromiso y los jóvenes pueden desajustarse de sus obligaciones y perder el empleo.

La inclusión laboral y social de las personas con discapacidad tiene una importancia suprema, no existe una sola alternativa; dependiendo del tipo de discapacidad o grado de afectación y las capacidades funcionales residuales, se puede elegir una alternativa de trabajo, que se ajuste a las características individuales y que sea un ambiente adaptado y controlado en forma permanente. El trabajo es el medio y fin de la capacitación laboral. Se necesitan más centros de capacitación profesional adaptados, para dar atención a jóvenes con discapacidad y ser el espacio de transición de la formación al empleo, o de transición a la vida adulta.

2.4 Barreras Sociales para la Inserción Socio Laboral de Personas con Discapacidad

La principal barrera que limita la inserción laboral de las personas con discapacidad es que se pierde de vista el hecho que “lo sustantivo es la persona”. A pesar de que nos afecta el ver a una persona no vidente cruzar la calle y en un momento tenemos el impulso de ayudarlo, cuando nos referimos a esa persona, pasa a ser simplemente “el ciego”; es decir que ponemos énfasis en su discapacidad, en lo que se le dificulta hacer, en sus limitaciones, más no, en pensar de que manera esa

persona necesita ciertas adaptaciones o apoyos para ser más independiente, qué derechos tienen esa persona en la sociedad y verle como parte de ella.

Las actitudes sociales hacia las personas con discapacidad pueden suponer obstáculos más importantes para su inclusión en la comunidad que los derivados de su propia deficiencia, lo que explica la importancia de diseñar programas de sensibilización e información dirigidos a la comunidad, en este caso a los empresarios y trabajadores, que ayuden a modificar actitudes negativas hacia las personas con discapacidad.

Una actitud es una tendencia a la acción adquirida en el ambiente en que se vive y derivada de experiencias personales. Es un estado de disposición psicológica, pero adquirida y organizada a través de la propia experiencia. Las actitudes no son innatas. Se trata de disposiciones adquiridas, aprendidas a partir de la interacción. Y son relativamente durables pero sólo relativamente, pues pueden ser modificadas por influencias externas; es decir: se pueden *cambiar*.

Las actitudes hacia la discapacidad pueden ser positivas, negativas o indiferentes; para entenderlas, hay que evaluar el marco cognitivo general a partir del cual surgen, así como la orientación afectiva que las determina, sin embargo la que predomina es la indiferencia fruto del desconocimiento derivado de que las personas con discapacidad han sido excluidas de la participación social, han sido marginadas, e invisibilizadas.

Desde un punto de vista con enfoque médico rehabilitador se entiende que la discapacidad es consecuencia de un “defecto”, una carencia, que padece una persona en virtud de su constitución biológica. La discapacidad es consecuencia de un defecto fisiológico por lo que se la va a asociar inmediatamente con enfermedad.

Esto genera rechazo, evitación, incomodidad, puesto que funcionamos, todos, tomando en consideración un cierto estándar de salud, de normalidad referida a nuestra funcionalidad orgánica, según la fórmula la ciencia médica, y aquello que se desvía de la misma lo consideramos negativo, inadecuado y no deseable.

También en las mismas personas con discapacidad no existe la toma de conciencia de que su situación como tales no es la consecuencia, ni de un defecto fisiológico ni de un designio divino, sino de unas estructuras sociales que las condenan a la exclusión social.

Para un empresario, contar con una persona con esta concepción de que es un enfermo o que su salud se puede quebrantar en cualquier momento, no es tan aceptable, inclusive pueden pensar que las personas con discapacidad son personas que pueden ser más propensas a los accidentes, esto limita la posibilidad de ser contratados, por lo que para cumplir con la cuota laboral, prefieren a quienes tengan una discapacidad mínima, generando una discriminación dentro de la discapacidad. El grupo menos favorecido suele ser el de las personas con discapacidad intelectual, en mayor porcentaje en cambio, están las personas con discapacidad física, seguidas de personas con deficiencias sensoriales, visuales y auditivas.¹⁴

Otras barreras suelen ser la apariencia física o limitaciones físicas que se generalizan hacia la idea de que por ésta causa no van a poder realizar las tareas, o que requieren siempre de alguien que les ayude más de lo que en realidad puede necesitar la persona, entonces implica un recurso humano que no produce como se espera y al mismo tiempo, el uso de otro recurso para apoyo de la primera.

No existe en los empresarios la información respecto a adaptaciones y accesibilidad que podrían ser mecanismos para que dichas personas puedan rendir con eficiencia en el puesto de trabajo. Algunas de estas adaptaciones, si es que realmente las necesitaran, podrían ser de bajo costo y con pequeños ajustes al proceso regular, en otros casos pueden implicar algo más de inversión. Pero es muy importante el asesoramiento de los equipos de inserción laboral para bajar estos temores y ser un apoyo efectivo que medie entre las necesidades de la empresa y las del trabajador con discapacidad.

¹⁴ Análisis de los resultados de la investigación de Inserción Laboral de personas con Discapacidad en Quito y Guayaquil, 2009

Lamentablemente más del 70% de personas con discapacidad no tiene ningún título profesional u otro que certifique una formación en actividad profesional u ocupacional. Esta falencia es otro impedimento para que las personas con discapacidad puedan acceder a puestos mejor remunerados o que no tengan el perfil que las empresas necesitan.

Para las personas con discapacidad, uno de las principales barreras es la dificultad que les presenta el servicio de transporte. Sus limitaciones físicas coinciden con sus limitaciones financieras lo que obliga al uso de transporte colectivo. Por lo general, las paradas de buses están llenas, no hay una parada especial, al interior del autobús no existen pasamanos para personas en sillas de rueda o locomoción deficiente, poco tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc. Para una persona que se mueve en silla de ruedas es literalmente imposible movilizarse en una unidad de transporte colectivo debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto.

Otro punto sustancial relacionado con la movilidad de las Personas con discapacidad es que algunas de ellas, como los que presentan discapacidad visual, o poca o ninguna movilidad por lo general necesitan acompañamiento. Esto representa una dependencia sin la cual, en ciertos casos no se puede llegar al trabajo. El gasto de transporte en el que incurre el acompañante, representa otra limitación para llegar al trabajo.

En el puesto de trabajo, existen otro tipo de problemas como las escaleras que existen en las empresas es una barrera que afecta su movilidad, seguido por los pisos lisos, las escaleras sin cintas antideslizantes y los horarios de trabajo que pueden ser turnos rotativos, por ejemplo. Otra de las áreas que las personas con discapacidad identifican como una dificultad para adaptarse al puesto de trabajo es la disposición de espacios adecuados para su movilización. En aquellas empresas medianas o pequeñas, las áreas laborales no están acondicionadas. Por ejemplo los servicios sanitarios, las áreas de producción o atención al cliente no han sido diseñados para que se movilice una persona en silla de ruedas.

La frecuencia más alta tiene que ver con que presentan carencias de algunas habilidades que el trabajo requiere, lo que plantea un reto para las instituciones

capacitadoras. La creciente actualización y modificación de las tecnologías que se usan en el trabajo, hace que se requieran habilidades cada vez más complejas en el uso de equipo o herramientas para el trabajo. Otra de las limitaciones encontradas es la baja motivación de las personas. Ambientes que proveen las condiciones de aceptación para las personas con discapacidad o limitaciones para realizar ciertas tareas para las cuales no está capacitado tienden a provocar una baja motivación. Así mismo, en muchas ocasiones se ven limitados en su desempeño influenciados por la baja cooperación de sus compañeros y compañeras de trabajo. Esto significa que aún hay algunos trabajadores con discapacidad que no se sienten totalmente integrados en sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y provoca en muchas ocasiones la deserción del trabajo.

2.5 Oferta y Demanda de trabajo de las Personas con Discapacidad

La demanda de trabajo o demanda laboral se la puede definir como la cantidad de personas (que existen en el mercado laboral) que están buscando un empleo y que además estén dispuestas a trabajar por el sueldo ofrecido por quien solicita sus servicios. Esta demanda tiene una característica muy particular y depende básicamente de la situación económica de un país y del nivel de desocupación del mismo.

La demanda de trabajo es la cantidad de personas que necesitan las empresas para producir un determinado output. En una economía desarrollada esa demanda depende de la cantidad y calidad organizativa de capital de la empresa. En el caso de la población con discapacidad en edad de trabajar, actualmente la oferta de trabajo es muy alta por el cumplimiento de la cuota laboral dada por Ley.

Existen en el país algunos Servicios de Inserción Laboral para personas con discapacidad. En cuanto a instituciones públicas tenemos el Ministerio de Relaciones Laborales con sus distintas Unidades, tanto en Quito como en Guayaquil, seguido del CONADIS. Entre las instituciones privadas están: el SIL de las Federaciones de y para la Discapacidad, PIL (Programa de Inserción laboral de la Fundación General Ecuatoriana), FUNDESI, FASINARM, que son los más reconocidos, junto con algunos otros servicios más recientes, son los encargados de captar la oferta y demanda de trabajo y realizar las acciones intermediación para

ubicar a jóvenes y adultos con discapacidad en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y brindar asesoría para que la persona insertada tenga los apoyos que le permitan mantener su puesto de trabajo.

Es importante señalar que la SENRES emitió la Norma de selección en enero del 2007, en la que existen los ajustes razonables para permitir la equiparación de oportunidades en los concursos de merecimientos para el sector público, cuando intervienen personas con discapacidad.

Los datos y registros de las instituciones que realizan inserción laboral son parciales e incompletos. No se han creado un registro nacional de personas con discapacidad que estén trabajando o de personas que estén buscando trabajo, o registros nacionales de instituciones y empresas que tengan personas con discapacidad en su nómina y aquellas que no.¹⁵

En las instituciones públicas encuestadas en el 2009 en Quito y Guayaquil, el 71% afirma que sí han cumplido con el porcentaje de contratación de PcD. Las personas con deficiencias físicas son mayoritariamente contratadas. La oferta de puestos de trabajo para las personas con discapacidad se ubican en mayor porcentaje para las áreas administrativas y de servicios generales, muy pocas personas ocupan cargos directivos.

Otra realidad detectada es que en las empresas no existe siempre personal capacitado para la selección de personas con discapacidad, generalmente lo hace el trabajador Social o algún ayudante de recursos Humanos. El desarrollo de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio significativo en la relación oferta-demanda de empleo y en el modo en que se gestionan por parte de la empresa y del demandante de empleo. La aparición de un medio como Internet amplía las posibilidades para ambos: empleador y demandante.

Existen empresas que se dedican a contratar exclusivamente a personas desde Internet. Cada vez es más frecuente que las empresas y compañías tengan una

¹⁵ Datos cuantitativos de la Inserción laboral. Proyecto: Inserción laboral de Personas con discapacidad en el Ecuador.2009

página web, donde se dan a conocer y en su mayoría disponen de un enlace de recursos humanos, en el cual, se anuncian las vacantes disponibles, y el usuario puede rellenar un formulario de CV (Currículo Vitae) diseñado por la propia empresa y enviarlo al momento.

La tendencia actual es compatibilizar estas nuevas formas de gestión con los métodos tradicionales. Es importante tomar en cuenta que las páginas sean accesibles para las personas. Una página es accesible cuando además de ser un medio de comunicación visual, permite presentación audible y en Braille, para que personas con discapacidad auditiva y visual puedan acceder a la información que ofrece.

En el sistema Braille, existen dos formas de adaptación para la persona ciega:

- **Línea Braille:** Dispositivo con plataforma, colocado debajo del teclado que traduce el texto únicamente (no los gráficos).
- **Programa informático de Síntesis de Voz:** Traduce en voz el texto.

Hoy en día son comunes los navegadores sonoros entre las personas ciegas y pueden hacerse muy populares en el futuro a través de navegadores Web móviles y navegadores telefónicos.

Uno de los requisitos en el caso de la contratación de personas con discapacidad es contar con el carné del CONADIS y tener mínimo 30% de discapacidad. Obviamente las empresas prefieren contratar a personas que tengan ese porcentaje; es decir la menor discapacidad posible. Lamentablemente del total de las personas con discapacidad existentes, apenas se registran en un total nacional alrededor de trescientos mil personas y de ellas, aproximadamente 255.000 son mayores de edad.

(Véase cuadro por provincias a continuación).

PERSONAS REGISTRADAS EN EL CONADIS

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	1937	11443	4184	322	450	2086	20422
BOLIVAR	698	2004	1036	117	101	615	4571
CARCHI	929	2303	838	77	237	493	4877
CAÑAR	711	2744	1298	177	218	601	5749
CHIMBORAZO	1778	4311	2492	118	127	982	9808
COTOPAXI	975	3381	1842	237	171	920	7526
EL ORO	1367	7328	4453	173	745	1552	15618
ESMERALDAS	859	5292	2970	251	244	1363	10979
GALAPAGOS	23	96	85	3	9	22	238
GUAYAS	7021	35112	17229	903	2238	7899	70402
IMBABURA	1913	3743	1499	140	263	856	8414
LOJA	1434	4979	3911	136	548	1387	12395
LOS RIOS	1007	9101	3232	230	335	1501	15406
MANABI	3148	22762	5236	277	3741	4918	40082
M. SANTIAGO	308	1686	781	108	156	555	3594
NAPO	439	1599	741	132	68	456	3435
ORELLANA	332	1668	624	102	151	675	3552
PASTAZA	245	948	458	33	68	265	2017
PICHINCHA	6549	20939	9599	661	1609	4901	44258
SANTA ELENA	700	3542	1491	79	166	697	6675
S. DOMINGO DE LOS TSACHILAS	707	4172	1582	84	353	758	7656
SUCUMBIOS	408	2096	967	72	178	661	4382
TUNGURAHUA	1488	3724	2120	168	254	742	8496
Z. CHINCHIPE	298	1346	717	61	90	272	2784
TOTAL	35274	156319	69385	4661	12520	35177	313336

Fuente: CONADIS. 2011

**NUMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CARNETIZADAS
DISTRIBUIDAS POR PERSONAS MAYORES DE EDAD**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	1670	10332	2630	214	396	1885	17127
BOLIVAR	591	1686	725	82	77	548	3709
CARCHI	877	2112	567	64	221	450	4291
CAÑAR	608	2417	828	134	190	540	4717
CHIMBORAZO	1614	3940	1836	88	118	905	8501
COTOPAXI	830	3035	1265	186	154	829	6299
EL ORO	1028	6607	2772	116	640	1403	12566
ESMERALDAS	577	4522	1668	108	195	1222	8292
GALAPAGOS	19	77	48	3	7	19	173
GUAYAS	5434	31186	10787	583	2042	7311	57343
IMBABURA	1737	3206	1059	102	216	768	7088
LOJA	1137	4344	2586	72	486	1246	9871
LOS RIOS	750	7960	1994	160	273	1379	12516
MANABI	2407	19625	3520	182	2844	4453	33031
M. SANTIAGO	225	1394	391	51	101	458	2620
NAPO	345	1295	339	43	46	384	2452
ORELLANA	239	1353	283	46	107	580	2608
PASTAZA	208	770	258	11	54	226	1527
PICHINCHA	5602	18792	5836	499	1472	4540	36741
SANTA ELENA	521	3033	812	58	148	597	5169
S.DOMINGO DE LOS TSACHILAS	528	3513	919	70	290	662	5982
SUCUMBIOS	292	1637	516	50	129	556	3180
TUNGURAHUA	1341	3310	1568	115	223	679	7236
Z. CHINCHIPE	248	1091	426	37	79	240	2121
TOTAL	28828	137237	43633	3074	10508	31880	255160

Fuente: CONADIS. 2011

Las personas con discapacidad acceden a puestos de trabajo mediante mecanismos como: concursos, designación de ternas, nombramiento o contrato directo, por contactos de un directivo o autoridad, contactos a través de familiares, u otros. El mecanismo por el cual accede la mayoría es por contrato directo o por contactos. No olvidemos los servicios de Inserción laboral que hacen gestión de búsqueda de plazas de trabajo y son los contactos que tienen mayor credibilidad y aceptación por parte de las empresas, puesto que garantizan un estudio con profesionales preparados en discapacidad y algunos de ellos ofrecen inclusive seguimiento.

2.6 Ley Reformativa al Código del Trabajo¹⁶ Un Hito en la Historia de la Discapacidad.

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que el artículo 53 de la Constitución Política de la República dispone que el Estado, conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de la integración social y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad; y, que es su obligación establecer medidas que garanticen a estas personas su inserción laboral.

Que la Ley de Discapacidades, en el artículo 4, establece la garantía del Estado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la formación, capacitación e inserción laboral, entre otras acciones y, en el artículo 19 garantiza la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad.

Que el Plan Nacional de Derechos Humanos señala en el artículo 28, como obligación del Estado, formular programas especiales de educación y capacitación para fomentar la participación social y laboral de las personas con discapacidad y, en el artículo 29 prescribe que se deben promover políticas públicas de asistencia a estas personas que permitan su acceso a los mercados laborales.

¹⁶ Tomado del Registro Oficial No. 198 -- 30 de Enero del 2006.

Que los Convenios 111, 142 y 159, así como las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, determinan que las instituciones públicas deben organizar los servicios de evaluación y orientación laboral de las personas con discapacidad, como un mecanismo de capacitación para el trabajo; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

Ley Reformatoria al Código del Trabajo

Art. 1.- Refórmese el artículo 42, de la siguiente manera:

1. Sustitúyase el numeral 2, por lo siguiente:

“2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.”.

2. Sustitúyase el numeral 33, por lo siguiente:

“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.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. 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.”

3. Sustitúyase el numeral 35, por lo siguiente:

“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.”.

Art. 2.- A continuación del artículo 352, añádase el siguiente Título:

Del Trabajo para Personas con Discapacidad

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los

Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

De la Prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Art.... La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.”.

Art. 3.- Sustitúyase el artículo 409, por el siguiente:

"Art. 409.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, sí las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.”.

Disposición Transitoria

Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

"Artículo Final.- La presente Ley Reformatoria, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Congreso Nacional, a los dieciocho días del mes de enero del año dos mil seis.

Una vez que se ha implementado dicha Reforma en forma paulatina, las empresas van acogiendo esta política y se han abierto las oportunidades para que más personas con discapacidad puedan tener un espacio de trabajo en condiciones dignas y con la seguridad social igual que el resto de personas del país. Según la investigación realizada en Quito y Guayaquil en el 2009 el 71,4% de las personas con discapacidad encuestadas señala que su trabajo lo consiguió gracias a la existencia de la Ley de Inserción Laboral. El cumplimiento de esta Ley se da de manera parcial. En la ciudad de Quito el 60% de las empresas encuestadas afirma que conoce y aplica totalmente la Ley, a diferencia de Guayaquil en donde se da el 88,2% de cumplimiento.¹⁷

Anteriormente el tocar puertas para poder vender la idea de la inclusión laboral era un camino bastante arduo, al que pocos se sumaron, mencionando entre ellos a los profesionales del área, así como a los empresarios. La idea de tener una persona con discapacidad laborando era tan inusual que se llegaba más por los sentimientos de solidaridad y humanidad, sin tomarlo como un derecho. En ese sentido esta Reforma, ha marcado un hito en la historia de la discapacidad en el Ecuador. No podemos hablar todavía de una total inclusión laboral, nos quedan como vimos en un tema anterior, muchas personas sin empleo, pero a medida que se implementen

¹⁷ Proyecto: "Inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Ecuador". 2009 cbm-FGE

otros mecanismos coadyuvantes, se irán incluyendo más personas preparadas para la vida, productivas, dignas y más orgullosas de sí mismos.

Junto con esta Reforma otros instrumentos importantísimos han sido puntal para dar pasos seguros y firmes en esta problemática social, es la creación de la *Convención de los Derechos de las personas con discapacidad*, publicada en el Registro en el Registro Oficial N329 del 5 de mayo del 2008 y que fue suscrita por la República del Ecuador y que por tanto se constituye en una Ley superior internacional que garantiza los derechos de las personas con discapacidad. Entre los artículos que hacen referencia directa al tema en cuestión, podemos mencionar los siguientes:

Para que las personas con discapacidad logren la máxima independencia y capacidad, los países deben proporcionar servicios amplios de habilitación y rehabilitación en las esferas de la salud, *el empleo* y la educación.¹⁸

Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos *a trabajar y a ganarse la vida*. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo.¹⁹ Como vemos en cuanto al Marco Legal el Ecuador tiene una gran plataforma, por ello se ha convertido en ejemplo y referente para algunos países.

¹⁸ Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 26.

¹⁹ Convención Internacional de los derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27.

CAPÍTULO III

CANTÓN RUMIÑAHUI²⁰

3.1 Generalidades

Rumiñahui es un cantón ecuatoriano, situado en la Provincia de Pichincha. En este cantón se encuentra una gran parte de El Valle de Los Chillos, su capital es la ciudad de Sangolqui.

3.1.1 Datos Geográficos

El Cantón Rumiñahui tiene una extensión de 137.2 km², lo que lo convierte en uno de los cantones más pequeños de la República del Ecuador cuenta con una parroquia urbana que es Sangolqui y dos rurales: Cotogchoa y Rumipamba. Está limitado en el norte por el Cantón Quito, el río San Pedro es el límite natural entre estos dos cantones los cuales se encuentran unidos por la Autopista General Rumiñahui que une la ciudad de Quito con las diferentes parroquias del Cantón Rumiñahui.

Al sur el cantón limita con el Monte Pasochoa y el Cantón Mejía, al este limita con el Cantón Quito exactamente con las Parroquia de Alangasí y Pintag el límite natural es el Río Pita. Al Oeste limita con el Cantón Quito exactamente con las parroquias de Amaguaña y Conocoto, el límite natural es el río San Pedro.

3.1.2 Población

El Cantón Rumiñahui está ubicado al sur este de la misma, su tasa de crecimiento poblacional es de 4,09%. El número de mujeres es ligeramente superior al de los hombres en el área urbana y lo contrario ocurre en el área rural. La población del cantón es mayoritariamente joven en edad productiva. La población de la tercera edad representa alrededor del 5% del total de la población, pero lejos de ser carga en este Cantón se mantiene económicamente activa y participativa dentro de la sociedad.

²⁰ Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002 – 2022. Gobierno del Cantón. Mayo 2002

3.1.3 Población Económicamente Activa

La mayor cantidad de la población económicamente activa, se concentra en el área urbana de Sangolqui, tanto de hombres como de mujeres. Esto está en relación directamente proporcional con la población total del Cantón. Haciendo un análisis porcentual de la PEA, se encuentra que en relación con la población total del Cantón, el 37,82% es la PEA de Rumiñahui, de los cuales el 65,98% del total de la PEA son hombres y 34,02% son mujeres. El 77,55% de la PEA está concentrado en el área urbana y el 22,45% restante se encuentra en el área rural.

Las parroquias rurales con mayor indigencia de pobreza son Rumipamba y Cotogchoa, debido al impacto de la crisis económica y a la falta de fuentes de empleo en el sector rural, ubicándose una brecha del 42% y 34% para los más pobres. En las mismas parroquias se reportan índices de indigencia altos.

Se caracteriza por su gente comerciante y emprendedora. La mayor parte de la población (27,4%) se dedica a la transportación pública, artes gráficas y estibadores. Le sigue en importancia (12%), grupo de zapateros, ebanistas, relojeros mecánicos, electricistas y joyeros, estos últimos han dado un gran impulso a su gremio, como productores y comerciantes de platería, ganadores de un merecido prestigio, gracias a un constante control de calidad. Otra parte de la población se dedica a la agricultura debido a que el suelo es muy fértil y se pueden cultivar gran cantidad de productos del callejón interandino.

3.1.4 Diagnóstico de los Principales Sectores de Actividad Económica del Cantón Rumiñahui.²¹

En Rumiñahui los principales sectores de actividad económica se pueden resumir en cuatro categorías: Artesanía, comercio, industria y sector agropecuario. El área destinada para la industria no aglutina a todas las industrias que existen en el Cantón, por el contrario existen un sinnúmero de empresas que dispersas por todo el territorio cantonal. La industria ocupa a 1915 trabajadores de una PEA urbana y rural de 19.265. El sector industrial demanda personal capacitado, pero en el Cantón existe una oferta mínima en mandos medios, mano de obra calificada, técnicos etc.

²¹ Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002-2022. Mayo 2002

Existe mano de obra con habilidades innatas, que sin embargo no tiene una capacitación adecuada que permita a la industria ocupar la mano de obra disponible en el cantón. Por tanto es necesario fomentar una educación técnica de acuerdo con la demanda de recursos humanos del sector industrial.

El comercio está concentrado en la zona central de las parroquias urbanas. En Sangolqui existe una mayor concentración por encontrarse dos mercados. El comercio ha invadido el centro de la ciudad por los comerciantes que abandonan sus puestos en los mercados para competir con los comerciantes informales que ocupan las calles. La infraestructura comercial es desproporcionada con la magnitud de feriantes que acuden a los mercados. Es necesario concentrar las actividades comerciales por afinidad en centros de expendio planificando espacios adecuados para ello.

Los artesanos afiliados a la federación de artesanos que se dedican a la transformación de materia prima han generado su prestigio por la producción de calidad que ofrecen: orfebrería, carpintería, artistas, pintores, modistos que tiene el cantón. Otros destacan su actividad en el sector de servicios como: metal mecánicos, mecánicos automotrices, mecánica en general y belleza, en menor grado hay electricistas, técnicos en refrigeración. Existe escasez de mano de obra apta para la producción artesanal. En el pasado existían las grandes haciendas productoras de bienes agrícolas, con el fraccionamiento en lotes menores se ha disminuido considerablemente la producción generando subempleo y desocupación, esta población ha migrado en busca de trabajo a la ciudad.

3.2 Discapacidad en Rumiñahui

En El Cantón Rumiñahui se encuentra que el total de la población con discapacidad corresponde a 2219 personas, de las cuales entre hombres y mujeres existe una diferencia de aproximadamente 1000 personas más, con sexo femenino. El mayor índice de personas con discapacidad se ubica en las áreas urbanas.²²(Véase tabla)

El crecimiento urbanístico, del comercio y de las demás actividades productivas de los diferentes sectores de la economía ha permitido un desarrollo del Cantón, sin

²² INEC. VII Censo de Población y Vivienda. 2010

embargo hay que señalar “que en el Cantón es muy escasa la atención a las personas con discapacidad en salud, trabajo, educación, recreación, etc.; existen muy pocas instituciones que atienden a personas con discapacidad, con limitada cobertura y sin coordinación entre ellos.”²³

En el Cantón existen algunos niños(as) integrados en escuelas de educación regular, las cuales no tienen procesos adecuados para cubrir sus necesidades. Algunos jóvenes y adultos con discapacidad trabajan en el sector informal: como venta de caramelos, limpieza de autos, alquiler de teléfono, entre otros. Un grupo importante de personas con discapacidad están confinadas a sus casas. Existe poco conocimiento de las Leyes que protegen a este grupo social, debido a que no se difunden o no se aplican. El medio físico y arquitectónico del Cantón no permite la accesibilidad de personas con discapacidad, la carencia de recursos humanos y económicos para enfrentar esta problemática es evidente. Los establecimientos educativos de Rumiñahui, no tienen personal calificado ni procesos de inclusión educativa adecuados.²⁴

AREA # 1705		RUMIÑAHUI		
AREA URBANA O RURAL	TIENE ALGUNA INCAPACIDAD	SEXO		
Área Urbana		Hombre	Mujer	Total
	Si	902	975	1,877
	No	26,733	27,960	54,693
	Se ignora	108	116	224
	Total	27,743	29,051	56,794
Área Rural		Hombre	Mujer	Total
	Si	166	176	342
	No	4,325	4,337	8,662
	Se ignora	41	43	84
	Total	4,532	4,556	9,088
Total		Hombre	Mujer	Total
	Si	1,068	1,151	2,219
	No	31,058	32,297	63,355
	Se ignora	149	159	308
	Total	32,275	33,607	65,882

Fuente: INEC. VII Censo de población y vivienda 2010

²³ Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002 – 2022. Mayo 2002

²⁴ Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002-2022. Mayo 2002

POBLACIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y EDAD

	Para ver	Para mover cuerpo	Es sordo	Retardo mental	Enfermedad siquiátrica	Múltiple	Otra	Total
Menor de 1 año	-	1	1	1	-	-	4	7
De 1 a 4 años	6	10	3	7	1	1	11	39
De 5 a 9 años	21	8	6	18	2	3	22	80
De 10 a 14 años	23	10	13	14	2	7	26	95
De 15 a 19 años	25	19	9	20	-	2	16	91
De 20 a 24 años	23	20	12	19	-	8	15	97
De 25 a 29 años	26	16	8	12	3	5	19	89
De 30 a 34 años	23	26	6	8	2	1	19	85
De 35 a 39 años	24	30	11	9	4	13	21	112
De 40 a 44 años	30	33	14	6	6	5	32	126
De 45 a 49 años	34	21	17	3	7	6	31	119
De 50 a 54 años	34	25	16	15	3	6	29	128
De 55 a 59 años	40	25	22	5	2	12	29	135
De 60 a 64 años	56	36	32	3	4	11	31	173
De 65 a 69 años	33	29	35	4	7	11	30	149
De 70 a 74 años	34	43	25	3	3	21	22	151
De 75 a 79 años	30	27	48	10	5	22	25	167
De 80 a 84 años	33	28	37	10	3	24	19	154
De 85 a 89 años	30	29	27	4	5	15	7	117
De 90 a 94 años	11	20	25	4	1	10	4	75
De 95 y mas	3	11	3	1	-	10	2	30
Total	539	467	370	176	60	193	414	2,219

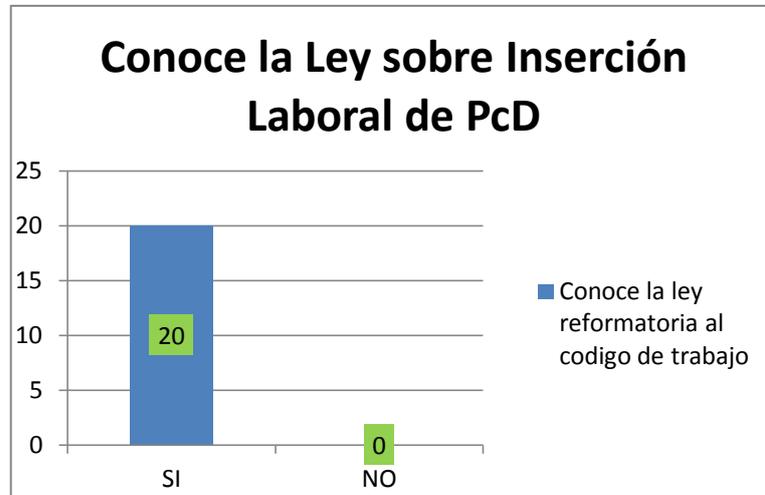
Fuente: INEC. VII Censo de población y vivienda 2010

Existen 7 instituciones que trabajan en el tema de las discapacidades, pero en formación profesional únicamente una institución se encarga de ésta área y está dirigida para personas con discapacidad intelectual.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados de la Investigación de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en relación al cumplimiento de la cuota laboral en las principales empresas del Cantón Rumiñahui y las principales necesidades encontradas.

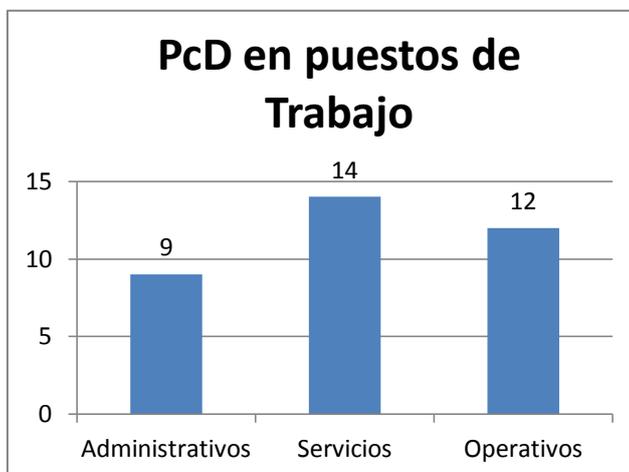


Al preguntar respecto a si conocen la Ley Reformatoria al Código de Trabajo Ecuatoriano para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, la totalidad de los encuestados respondió que si conocen tanto por la difusión que se ha realizado en los medios y por la exigencia del Ministerio de Relaciones Laborales.

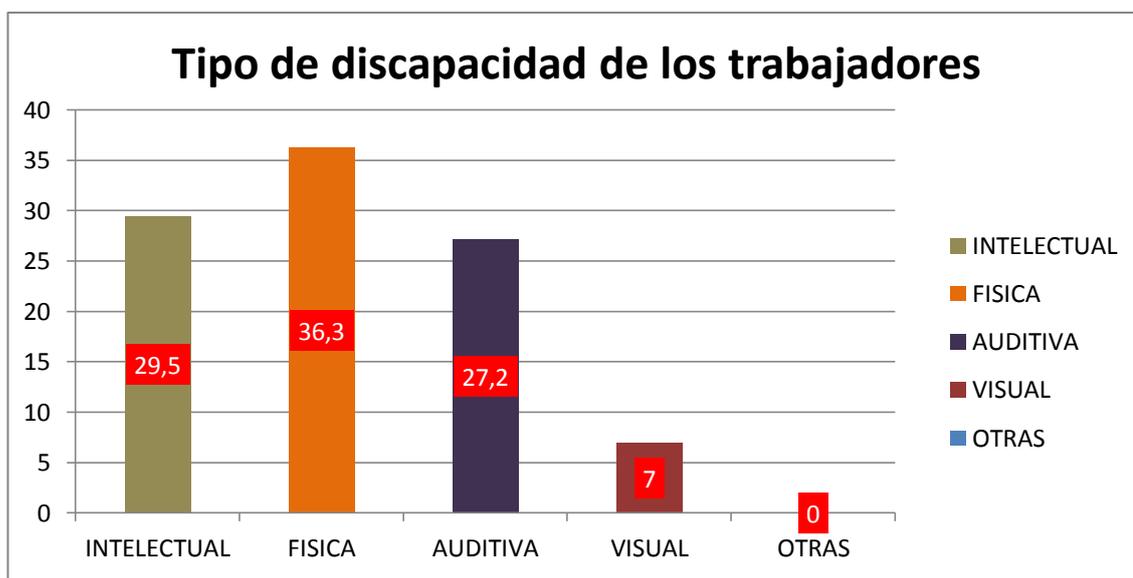


A pesar de que conocen la Ley, el 70% de los encuestados dice que el cumplimiento de la cuota laboral del 4% de la nómina, que debe ser cubierto con personas con discapacidad, ha sido difícil de cumplir. No se mencionan datos de cumplimiento o no de la cuota por confidencialidad en esta información que no fue posible recabar. Pero solo un 30% de los encuestados dice no haber tenido

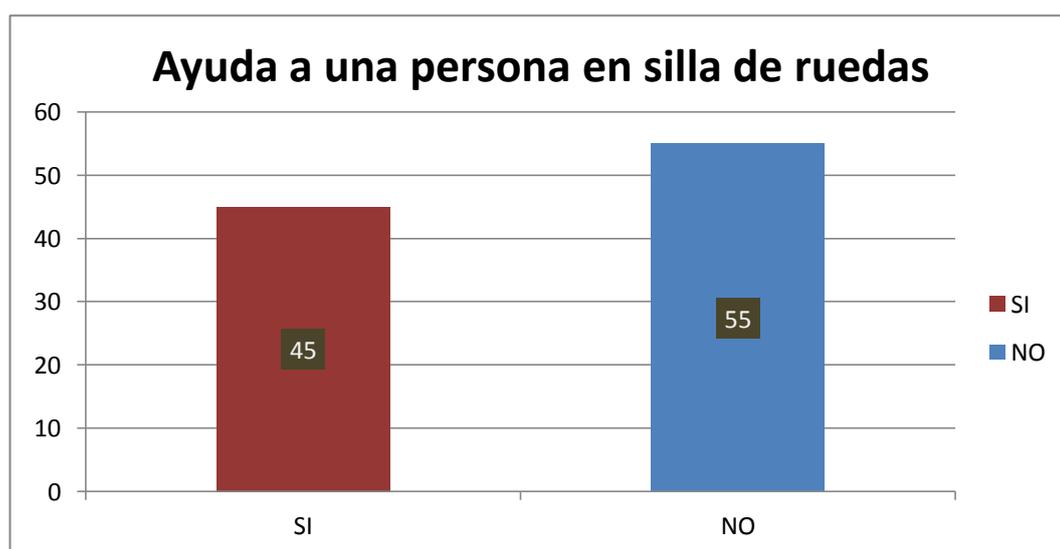
problemas para cubrir la cuota laboral, cruzando información con el número de trabajadores totales, este porcentaje corresponde a las empresas que tienen menos de 100 trabajadores, por tanto requerían menos número de personas con discapacidad.



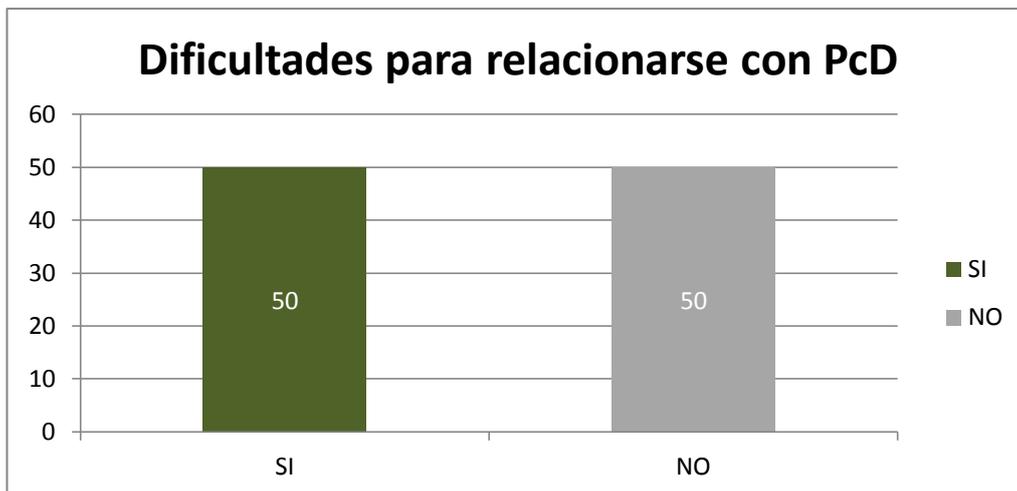
En los cuadros anteriores vemos por una parte, los cargos que ofrecen las empresas encuestadas, siendo los puestos administrativos los que tienen mayor frecuencia de vacantes, en relación con los de servicios y por último los operativos. Pero los resultados de la inclusión laboral a las personas con discapacidad en las mismas empresas reflejan que la mayoría de ellos han ocupado cargos de servicios, siguiendo en número, inclusión en actividades operativas y finalmente las personas con alguna discapacidad han ocupado cargos administrativos.



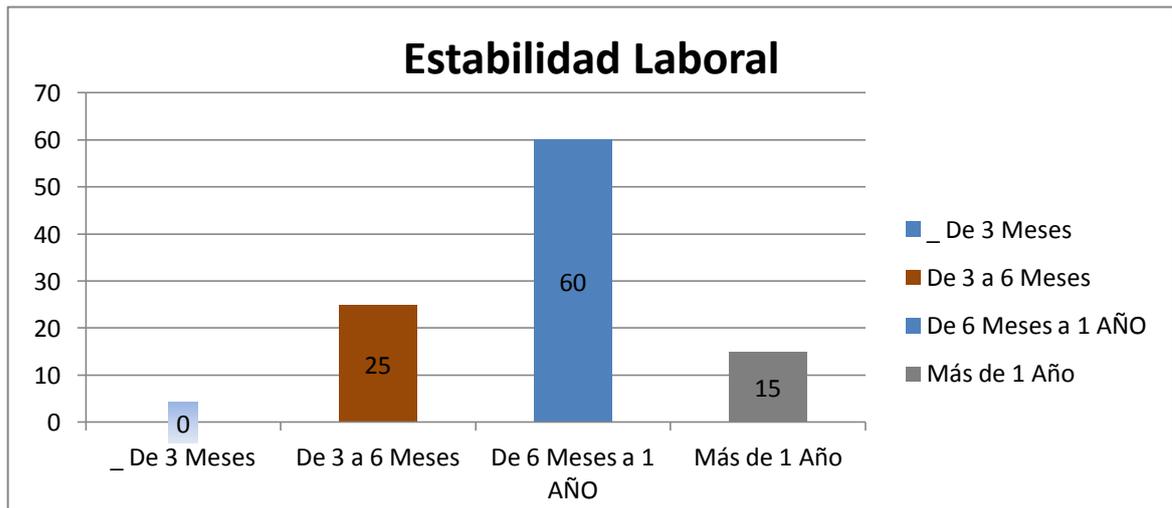
Se han incorporado a las empresas del Cantón Rumiñahui más representativas para esta investigación, personas con diferentes discapacidades, siendo el porcentaje más alto del 36,3% trabajadores que tienen discapacidad física, le sigue el 29,5% de personas con discapacidad intelectual, el 27,2% con discapacidad auditiva y en escasa proporción se han incluido laboralmente personas con discapacidad visual y no se reportan personas que tengan otras discapacidades.



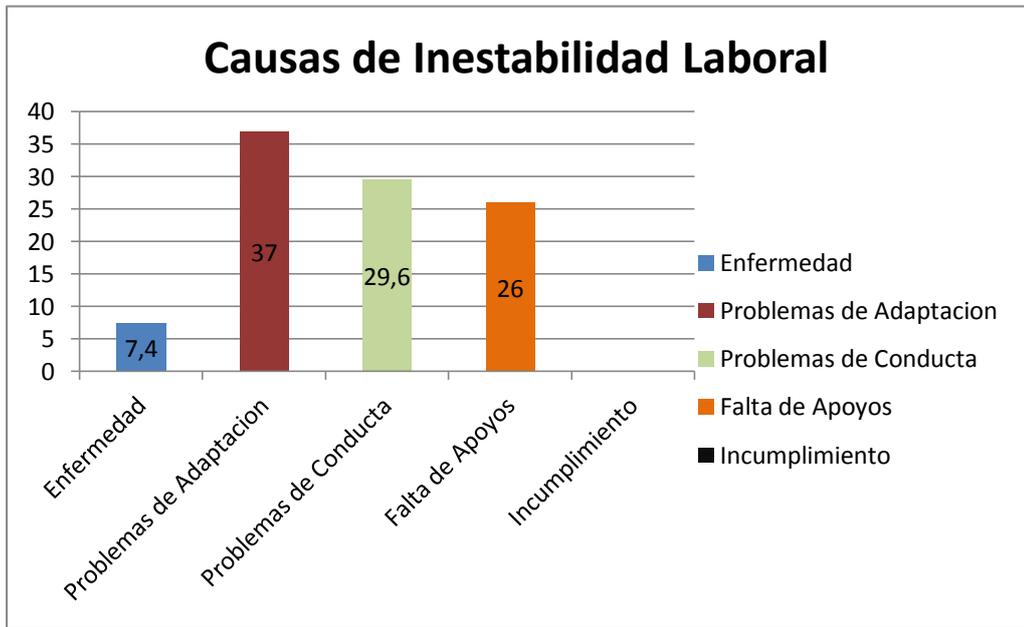
El 55% de los trabajadores regulares de las empresas consultadas, indica que no tienen conocimientos para poder ayudar a una persona en silla de ruedas, a más de movilizarlo empujando la silla, pero se desconocen, por ejemplo, como pasar a la persona de la silla a otro lugar, como subir y bajar escaleras eléctricas, gradas, doblar la silla etc. Un 45% dice que SI tiene información al respecto.



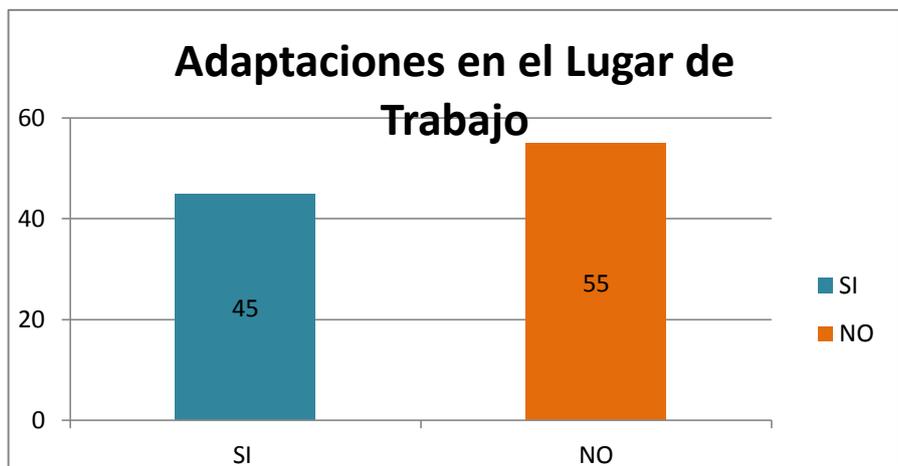
Existe una coincidencia del 50% entre las personas que respondieron que no ha existido ninguna complicación o dificultad en la relación de trabajo con las PcD y las que dicen que si se han presentado dificultades para el manejo de ciertas situaciones en la inter relación y comunicación con ellos.



El 60% de las personas con discapacidad que accedieron a un puesto de trabajo en algunas empresas del Cantón Rumiñahui, permaneció un tiempo de 3 meses a 1 año, seguido del 25% que se mantuvo tan solo de 3 a 6 meses. Sin embargo solo el 15% de las personas contratadas tuvo una estabilidad mayor a 1 año. Indicando que existe una rotación significativa de personas en los puestos de trabajo.

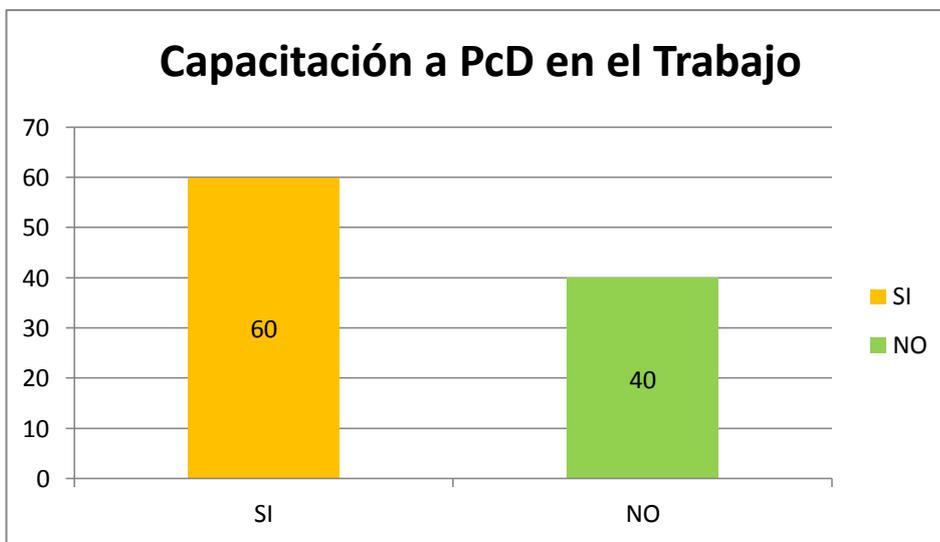


Los empleadores aducen que entre las principales razones para que se produzca la rotación de personal con discapacidad está en primer lugar con el 37% los problemas que presentan las personas para adaptarse al trabajo y todas las normas y exigencias de la empresa, también el 29,6% de personas han presentado problemas de comportamiento y no se ha podido canalizar de otra manera ni dar los apoyos específicos por la falta de conocimientos para hacerlo en un 26%. Otras causas para no mantenerse en el trabajo han sido en un 7%, enfermedades.

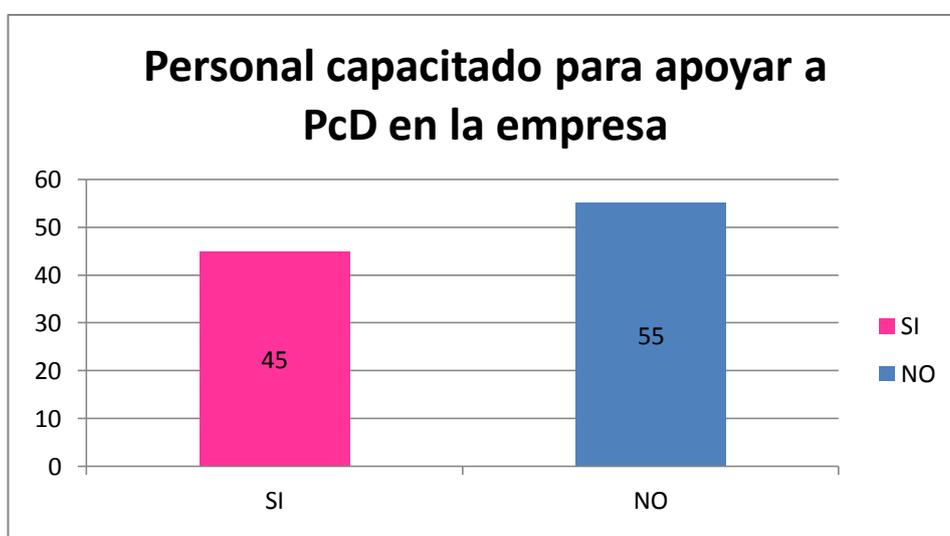


El 55% de las personas encuestadas dice que no se han realizado ningún tipo de adaptaciones al lugar de trabajo tanto en los procedimientos como en el uso de las herramientas o materiales ni en el espacio físico. Pero el 45 % menciona que si han tenido que hacer algunos ajustes para facilitar el acceso a las personas con discapacidades, como por ejemplo: ubicar a las personas con discapacidad física en

la planta baja y lugares de fácil movilidad, cambiando toda la ubicación de la estación; algunos cambios en la infraestructura colocando pequeñas rampas, pero sobre todo, dicen, los cambios no son tanto para las personas con discapacidad sino para la actitud y formas de relación desde el grupo de la empresa.

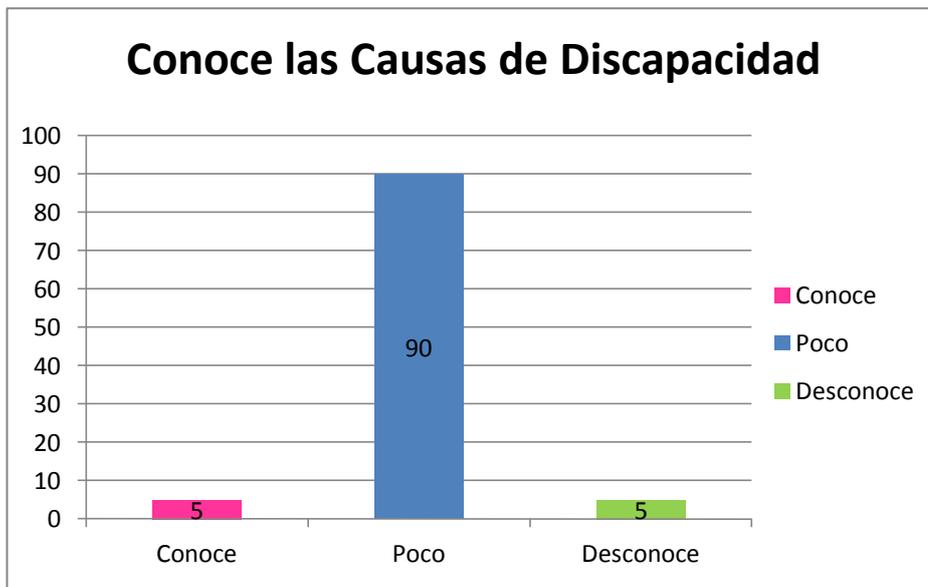


El 60% de trabajadores con discapacidad han recibido algún tipo de capacitación en sus lugares de trabajo, se les incluye de la misma manera que a los demás compañeros de trabajo. El 40% refiere que no se les ha brindado alguna capacitación en el transcurso de su permanencia en la empresa. Algunas de estos talleres son dirigidos al cumplimiento de normas de la empresa y otros con temas como seguridad, manejo de equipos etc.

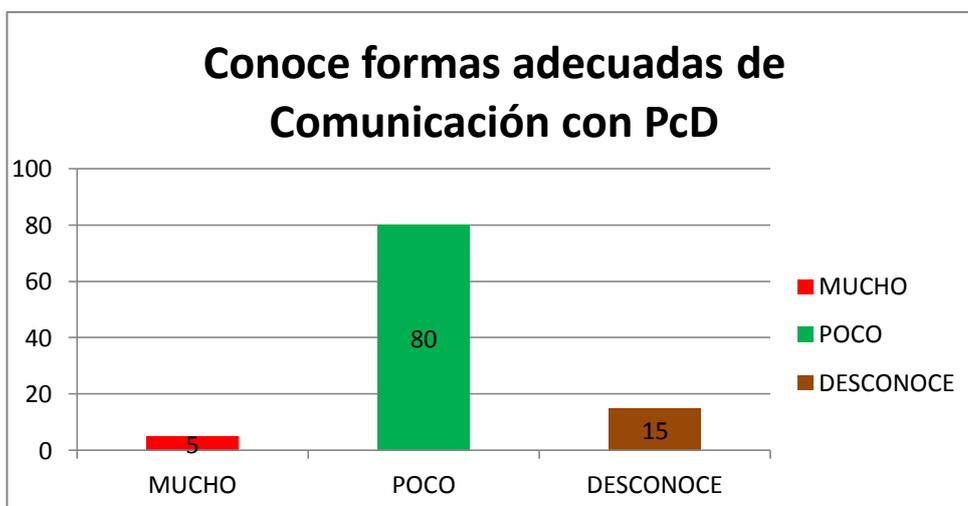


El 55% de las empresas no cuentan con algún miembro de su personal que tenga experiencia de trato con personas con discapacidad, el 45% menciona que SI, en

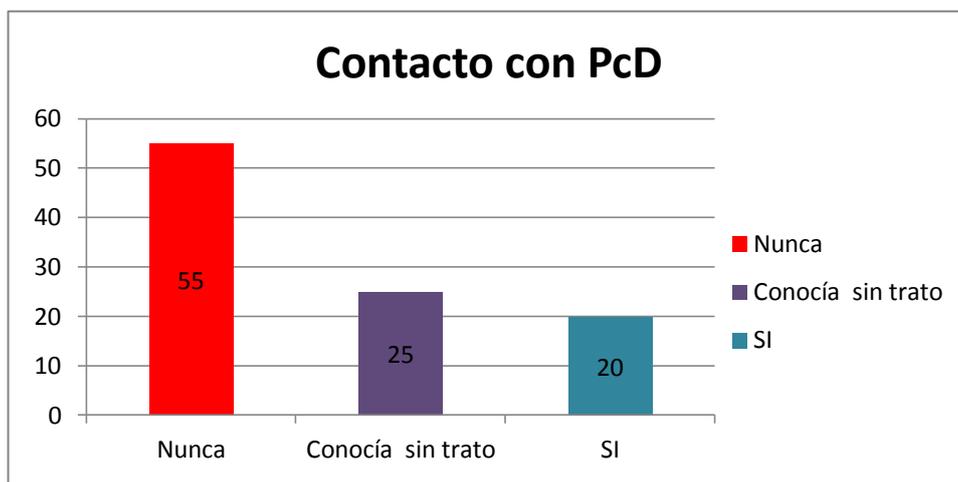
trabajo Social o Recursos Humanos, pero que no es una formación precisamente, sino algo de información o alguna experiencia, pero que les gustaría aprender formalmente el tema de discapacidad que es muy necesario para dar los apoyos a las personas en el trabajo.



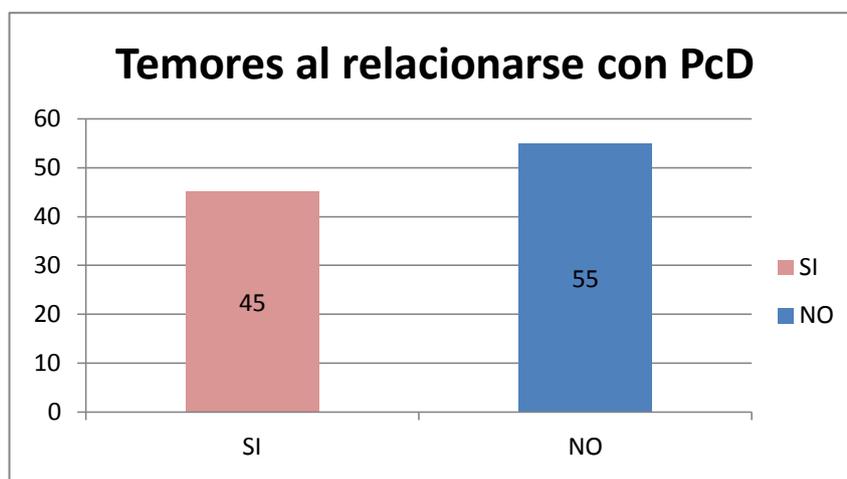
El 90% de personas refiere que conoce poco sobre las causas para que se produzca una discapacidad, el 5% SI sabe sobre el tema y les han brindado capacitación y sensibilización en la empresa y de igual manera el 5% desconoce totalmente o tiene criterios erróneos.



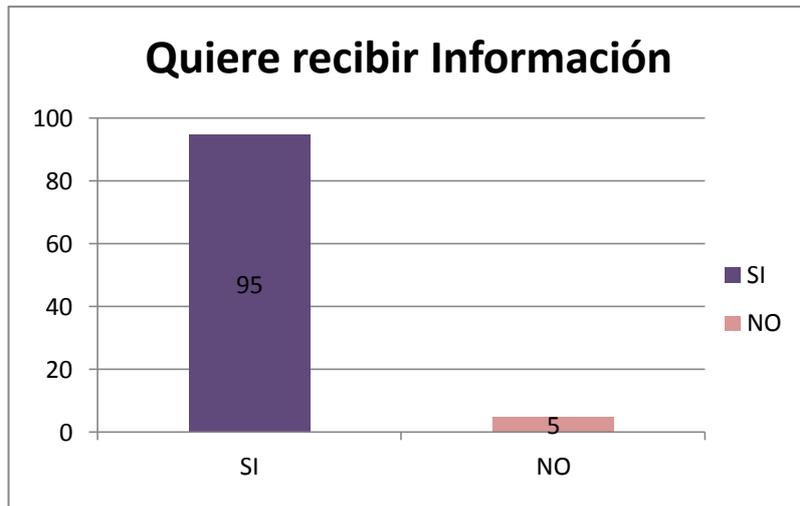
El 80% de trabajadores y empleadores conoce poco sobre formas adecuadas para comunicarse con personas con diferentes discapacidades, el 15% desconoce totalmente y apenas un 5% refiere que si conoce bien el tema.



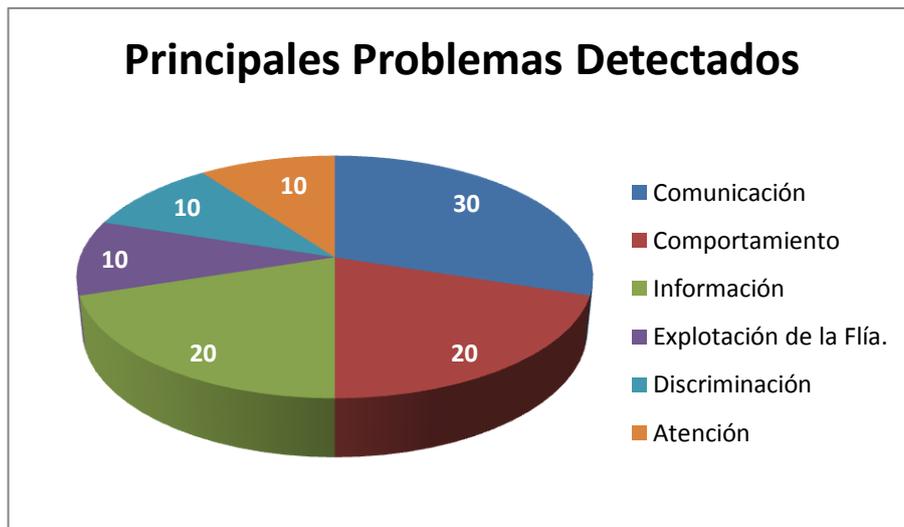
Al preguntar si habían tenido anteriormente contacto o relación con personas con discapacidad, el 25% respondió que conocían a algunas personas de lejos pero que no se habían relacionado, el 20% si había tenido algún tipo de contacto y el 55% nunca tuvo la oportunidad de tratar con personas con discapacidad.



Se preguntó si sentían temor, angustia o preocupación al relacionarse con personas con diferentes discapacidades y la respuesta fue de un 55% que no se sentían incómodos aunque no sabían si era la forma correcta o era una comunicación espontánea simplemente, pero el 45% SI refiere sentir que le es difícil relacionarse y le genera angustia, sobre todo con personas con discapacidad auditiva por no poder entenderles.



La gran mayoría de un 95% está de acuerdo y solicita ayuda para informarse más a cerca de temas de la discapacidad, formas de manejo de estas personas, comunicación, quieren aprender lenguaje de señas y como controlar o actuar en situaciones de alteraciones de comportamiento de los trabajadores con discapacidad intelectual, poder comprender mejor sus limitaciones y que responsabilidades están en la capacidad de realizar. Apenas un 5% dice que no necesita o no desea capacitación en el tema.



También se realizó una pregunta abierta sobre cuáles considera que han sido las principales dificultades en la relación con los trabajadores con discapacidad en las empresas, a lo que se respondió con mayor frecuencia los problemas mencionados en el gráfico: el de mayor incidencia es el problema de comunicación, le sigue la falta de información sobre las discapacidades por parte de los trabajadores y

empleadores para poder entender y apoyar a este grupo de personas, de igual manera los problemas de comportamiento en los que se altera el carácter y, según reportan no saben cómo controlarlos en el caso de discapacidad intelectual sobre todo. Con una frecuencia más baja se presentan problemas con la familia, por explotación o maltrato que afecta al trabajo; la discriminación que todavía existe a nivel de los compañeros de trabajo y el déficit de atención que interrumpe el desempeño de las responsabilidades asignadas y las personas requieren supervisión.

4.2 Conclusiones

- En la investigación hemos encontrado que todas las empresas encuestadas conocen la Ley Reformatoria al Código Laboral Ecuatoriano expedida en el año 2006 y por la cual actualmente las empresas deben tener una cuota laboral de personas con discapacidad del 4%, una gran parte de las empresas han cumplido con la cuota, pero les es difícil mantenerla porque hay rotación frecuente de personal con discapacidad.
- Existe preocupación sobre qué hacer con las personas incorporadas.
- Los encuestados señalan que las personas con discapacidad, no tienen una suficiente formación para el trabajo ni estudios profesionales en su mayoría, y por tanto el perfil bajo para poder acceder a cargos administrativos, hace que la mayor parte se encuentre laborando en áreas de servicios y operativas que son por lo general menos remuneradas.
- Se reconoce en las empresas el escaso apoyo a las necesidades puntuales que pueden tener las personas con discapacidad por falta de conocimientos y la dificultad en la comunicación.
- Las personas con discapacidad a veces quedan relegadas del grupo o no pueden ejecutar una tarea por falta de buena comunicación e información.
- Existe un conocimiento muy general y escaso sobre tipos de discapacidad, causas y características de las diferentes discapacidades, ocasionando criterios errados y actitudes sobre protectoras o excluyentes.
- Todavía quedan muchos tabúes sobre las personas con discapacidad, a pesar de que se hable más que antes respecto a estas personas.
- Una buena parte de las personas encuestadas no ha tenido la experiencia de tratar con personas con discapacidad anteriormente y no conoce formas

específicas para hacerlo de manera más efectiva por ejemplo con una persona en silla de ruedas o con discapacidad auditiva.

- Las personas conocen muy poco sobre otras adaptaciones que se pueden realizar, excepto aquellas muy básicas para personas con discapacidad física sobre todo en rampas y baños más amplios.
- En la mayoría de empresas el personal que trata con las personas con discapacidad es de Recursos Humanos sin un conocimiento sobre discapacidades. Algunas han incorporado a Trabajadoras Sociales con alguna formación adicional al respecto.
- Todas las empresas desean recibir capacitación sobre el manejo de las personas con discapacidad o información que les permita entender mejor sus necesidades y ayudarles a mantener su puesto de trabajo.
- No todas las empresas tienen contacto con un Servicio de Inserción Laboral especializado en personas con discapacidad y no tienen orientación para ubicar a las personas en un puesto ni adaptarlo.

4.3 Recomendaciones

- Es necesario informar y educar a la comunidad empresarial y sociedad en general sobre las discapacidades.
- Se debe ampliar los servicios de asesoría en Inserción laboral para los empresarios a fin de que exista una mejor relación de comunicación y comprensión sobre las necesidades de las personas con discapacidad en un entorno laboral y para que las oportunidades sean mejor aprovechadas tanto por las personas con discapacidad como por las empresas, en un marco de respeto a sus derechos.
- Es necesario capacitar y formar profesionales con competencias en áreas relacionadas con la discapacidad, sobre tipos de Adaptaciones que permitan a las personas tener una mejor calidad de vida y desempeño en sus trabajos. Existen en el Ecuador pocas organizaciones dedicadas a elaborar estas ayudas técnicas, con escasos servicios de asesoramiento para las personas y menos para las empresas.
- El Ministerio de Relaciones laborales debería difundir material informativo en las empresas, como la Guía elaborada, o brindar charlas de sensibilización, como parte del proceso de inserción de personas con discapacidad y no solo

realizar las inspecciones. No todas las empresas contratan al personal con discapacidad a través de un servicio de Inserción laboral especializado.

- Es necesario trabajar también con los padres y familias de las personas con discapacidad para que sean un apoyo en el mantenimiento de los puestos de trabajo y no caigan en la explotación de sus hijos por parte de algunas empresas o en la misma familia.
- Hace falta profesionalizar a las personas con discapacidad mediante la inclusión educativa en educación superior o centros de capacitación profesional y técnica con accesibilidad para personas con discapacidad, para que tengan más oportunidades de tener un puesto de trabajo con mejor remuneración que mejore sus condiciones de vida.

CAPÍTULO V

GUIA BÁSICA DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN SOBRE ADAPTACIONES y FORMAS ADECUADAS DE INTERRELACIONARSE CON TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. (GAFITD)



INTRODUCCIÓN

Toda persona merece una oportunidad para “ser y sentirse útil” y productivo. Esta es la base para la motivación que conlleva a la superación, más, es el entorno el que determina las limitaciones que son atribuidas a una discapacidad. Por ello la importancia de la inserción laboral, como un camino para el desarrollo personal y la calidad de vida.

Esta guía ha sido elaborada con la finalidad de brindar una información básica sobre las adaptaciones laborales y formas de trato adecuadas en la interrelación con las personas con discapacidad. Puede ser empleada por (el) la Trabajadora Social o personal de Recursos Humanos, sensibilizando a los trabajadores y/o directivos de las empresas, como apoyo para la inserción laboral, según la Ley Reformatoria al Código de Trabajo Ecuatoriano.

“Que el cumplimiento de la Ley, signifique un ganar ganar entre personas con discapacidad y empresarios, unidos en la tarea de eliminar todo acto de corrupción que atente contra los derechos de este grupo social y, construyamos una sociedad justa y respetuosa de la diversidad”.

Flavia Yépez V.

PRÓLOGO

En gran medida, la imagen de la discapacidad se construye socialmente en base a prejuicios y estereotipos que nos hacen imaginar a una persona de una manera predeterminada sin darnos tiempo para realmente conocerla y valorarla. Socialmente la discapacidad ha tenido un tratamiento negativo cargado de sentimientos de lástima y sobreprotección.

Es necesario conocer algunas pautas sobre la manera correcta de relacionarse con personas con diferentes discapacidades para evitar actitudes que pueden afectar no solo la comunicación, sino limitar su productividad o su participación, ocasionada por la falta de comprensión sobre necesidades específicas que pueden tener, como por ejemplo: adaptar los ambientes o estaciones de trabajo, hacer accesibles los espacios para su movilidad o contar con herramientas tecnológicas o maquinaria con ciertos ajustes que le permitan utilizarlas a pesar de las limitaciones que pueda presentar, según su tipo de discapacidad. O simplemente entablar una comunicación efectiva teniendo en cuenta ciertas actitudes adecuadas.

No se trata de que los empresarios hagan una inversión significativa, muchas ocasiones pueden ser adaptaciones simples en las que se pone en juego la creatividad, pero esta debe ser el resultante de una buena observación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo. Si existe un servicio de Inserción laboral que esté trabajando en coordinación con la empresa, puede ser una gran ayuda, ya que personal calificado podrá dar el asesoramiento necesario sobre todo para que la persona con discapacidad tenga un período de adaptación o de ajuste al empleo, controlado y con apoyos. Pero este servicio no será permanente, o no estará al alcance de la empresa, y en este caso será personal de la empresa, llámese Trabajador Social, Jefe de Recursos Humanos etc., según la estructura de la empresa, la persona que tenga la responsabilidad de ubicar a ese trabajador en el mejor puesto que pueda desempeñar y con las ayudas necesarias, o capacitarlo

para el desempeño eficiente de las tareas asignadas, según lo indica la Ley Reformatoria al Código Laboral

Es importante entonces, suprimir en la medida de lo posible las barreras que impiden la participación y la adaptación satisfactoria al trabajo, progresivamente eliminar los obstáculos arquitectónicos y en materia de movilidad y comunicaciones, desarrollar directrices de accesibilidad detalladas, así como garantizar un entorno sin barreras a la hora de diseñar y construir nuevas infraestructuras y desarrollar nuevas tecnologías de comunicación.

Recuerda que para que exista un ambiente laboral inclusivo se debe partir de no excluir y en ello tanto los trabajadores como los empresarios tienen un papel fundamental. A continuación algunas estrategias que aportan a la sensibilización e información sobre las distintas discapacidades.

Sabias qué...

En el Ecuador el 13.2% de la población posee algún tipo de discapacidad, esta es una problemática social en la que tanto el Estado y la sociedad civil debe intervenir.

Consideraciones generales para los empresarios

Los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo, y que sea un elemento específico de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos.

La estrategia debería comprender disposiciones que prevean:

- La contratación de personas con discapacidad en busca de empleo, incluidas las que no han trabajado nunca y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo.
- La igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades;
- La conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad.

La estrategia de gestión de las discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, análisis de riesgo de cualquier adaptación o ajuste, una temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y

readaptación profesional de las personas que contraen una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de asesoramiento que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores.

Las estrategias deberían estar en armonía con la Ley Reformativa del Código laboral y la legislación nacional, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades, y de integración, que sostienen los convenios pertinentes de la OIT, en particular el Convenio núm. 159.

Los empleadores deberían procurar cooperar con los servicios de inserción laboral a fin de encontrar para los trabajadores con discapacidad, puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses.

Los empleadores deberían garantizar que las personas con discapacidades reciban en su empleo un trato semejante al de los trabajadores sin discapacidad.

¿Qué es la DISCAPACIDAD?

Muchas ocasiones se tiene criterios erróneos respecto a identificar qué es la discapacidad pensando que es algo contagioso o una enfermedad. La discapacidad es una condición permanente, en la que se presenta una limitación o dificultad para realizar actividades cotidianas por la disminución o ausencia de alguna función.

Entonces, cuáles son las discapacidades más identificadas?

Pedagógicamente podemos agruparlas en 4 principales:

Motriz, Auditiva, Visual o Intelectual.



¡Recuerda: son ante todo Personas!

Para referirse a las **PERSONAS CON DISCAPACIDAD** se dan algunos términos que no son precisamente los adecuados como:

Minusválido: de menos valor

Inválido: incapaz de hacer

Personas con Capacidades diferentes: atributos que no tienen los demás

Tontos, loquitos: usan para referirse a personas con discapacidad intelectual

Sordo Mudos: es peyorativo de discapacidad auditiva

El término “**discapacitado**” tampoco es el adecuado porque es un calificativo peyorativo que anula la identidad propia de la persona. Para referirse a este grupo de atención prioritaria, la manera correcta de mencionarlos es como se indicó: “Personas con Discapacidad”

CAUSAS:

Las principales causas para la discapacidad didácticamente pueden agruparse en tres etapas, teniendo en cuenta que existen causas específicas para cada discapacidad, sin embargo únicamente veremos de manera general, esperando que esta información sea de utilidad adicional a la relación laboral con trabajadores con discapacidad, sino también como una forma de hacer prevención en los espacios de trabajo con el resto de trabajadores.

Causas Hereditarias: son aquellas características que vienen dadas por los padres o abuelos y que pueden ser alteraciones cromosómicas causantes de diferentes síndromes, por ejemplo el Síndrome de Down. Enfermedades como la diabetes, alteraciones de los órganos de la vista o del oído.

En estos casos lo importante es conocer que existen antecedentes familiares de tal o cual problema y mantener un control periódico para actuar tempranamente.

Causas Adquiridas: Son todas aquellas que no son heredadas y cuyo origen puede ser:

Prenatal: Durante el embarazo. Enfermedades como sarampión, rubeola, varicela, cisticercosis, toxoplasmosis. Exposición de la madre a Rayos X, golpes, traumatismos, medicamentos no indicados por el médico.

Perinatal: Durante el parto. Mala práctica médica, traumatismos, fórceps, hipoxia, anoxia, incompatibilidad sanguínea, tumores, hemorragias cerebrales, infecciones del Sistema Nervioso Central.

Posnatal: Luego del nacimiento en adelante. Enfermedades infecto contagiosas, meningitis, encefalitis, parotiditis, accidentes cerebro vasculares, traumatismos accidentales o provocados, desnutrición, envenenamiento por plomo o sustancias químicas, medicamentos, carencia grave de estímulos ambientales, exposición prolongada a ambientes ruidosos o exposición a sonidos de alta intensidad y otras enfermedades laborales que pueden desembocar en discapacidad.

CONOZCAMOS ALGO SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL



Es un estado o condición que se origina en la etapa de desarrollo (hasta los 18 años) y que se manifiesta por un déficit intelectual, acompañado casi siempre con dificultades en la adaptación social. Ocasiona dificultades importantes para adquirir los aprendizajes: social, escolar, conductual, y por tanto para desenvolverse fácilmente en el entorno.

¿Cómo es una persona con discapacidad Intelectual?

- Tienen un ritmo más lento para aprender
- Puede fallar su concentración o atención
- Edad mental por debajo de su edad cronológica
- Dificultad en el dominio del equilibrio, postura y esquema corporal
- Requieren mayor número de experiencias para aprender.

- Pueden aprender y desarrollar su capacidad de aprendizaje, siempre y cuando, cuenten con el estímulo y los apoyos que se requieren.
- Irregularidad en la coordinación motriz gruesa(levantar un objeto...) y fina(pintar, recortar..)
- Dificultad en el manejo del lenguaje para comprender o expresarse
- Alteraciones en la percepción; puede confundir acontecimientos.
- Requieren ayuda para la adaptación e integración social.
- Presenta dificultades en la lectura, escritura y matemáticas.
- Presenta balanceo, movimientos repetitivos, sonidos guturales frecuentes y poco claros
- Algunas personas se comunican con un lenguaje poco entendible.

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad intelectual²⁵

- Prestar atención a su lenguaje verbal y tratar de entenderlos.
- Dar importancia a las necesidades de la persona no a sus limitaciones.
- Valorar las capacidades que tienen y el esfuerzo que hacen por compensar sus limitaciones.
- Considerar que la discapacidad no debe ser signo de mendicidad .o caridad.
- Las personas con discapacidad no son inútiles, pueden ser productivos y se debe apoyarlos para que mantengan su dignidad.
- No hagamos que la persona se sienta limitada debido a su discapacidad.
- Refirámonos a la discapacidad de la persona solamente cuando sea necesario.
- Evitemos la burla o risa de los errores o actitudes de la persona con discapacidad.
- Resalte las similitudes y no los aspectos diferentes entre personas con y sin discapacidad.
- No hable por la persona permítale expresarse.
- Tome en cuenta su criterio y dele la oportunidad de tomar decisiones

²⁵ Tomado y ampliado de: La Guía para Comunidades y Ambientes accesibles de la serie “Atención comunitaria para las personas con discapacidad” publicada por el Gobierno de Venezuela.

- Evite los sobrenombres y llame a la persona por su nombre.
- No le trate como un niño aunque su comportamiento pueda ser infantil a veces, trátelo de acuerdo a su edad cronológica.
- Asígnele responsabilidades acorde a su capacidad.
- No le sobreproteja
- Observe cuáles son sus necesidades y ofrezca su apoyo para que tenga una persona referente a quien acudir en caso necesario.

Adaptaciones / TIPS

Las personas con discapacidad Intelectual requieren apoyos como:

- Supervisión ocasional o frecuente
- Indicarle verbal y demostrativamente las actividades que se quiere que realice
- Hablarle en lenguaje sencillo y claro
- Comprobar que la orden dada fue entendida
- Darle una tarea a la vez.
- Buscar formas alternativas que reemplacen la lecto escritura al momento de ejecutar tareas, por ejemplo usar gráficos
- Darle referencias para su correcta orientación en el espacio de trabajo por ejemplo evitar decir a la derecha, izquierda sino hacer referencia respecto a algo o alguien
- Disminuir estímulos distractores visuales o auditivos debido a su falta de concentración.
- Reconocer cuando requieren recibir una nueva orden para continuar su trabajo, no todos solicitan ayuda o indican que terminaron la tarea.
- Hacerle saber que hicieron bien su tarea en caso de no ser así valorar su esfuerzo y recomendar la manera de hacerla mejor.
- Evitar realizar gestos que puedan ser confundidos o mal interpretados
- Utilizar señales sonoras o alarmas para apoyarle a ubicarse en el tiempo o relacionarle con otras actividades
- Mantener visible carteles con señales gráficas de peligro o normas del lugar de trabajo
- Crear plantillas con cuadrículas como apoyo para quienes no pueden contar elementos

¿Qué es la Discapacidad Auditiva?



Es la pérdida o disminución de la capacidad de percibir los sonidos lo que ocasiona dificultades para escuchar, hablar y por lo tanto para comunicarse verbalmente. Es por eso que la manera en que este grupo se comunica por lo general es el lenguaje de señas o con gestos convencionales que usan también los oyentes.

¿Cómo es una persona con discapacidad auditiva?

- Son personas inquietas
- Tienen deseos de comunicarse, pero no todos conocen un lenguaje de señas
- Son irritables con facilidad especialmente cuando no se les presta atención
- Prefieren relacionarse con otras personas de su misma condición
- Aprenden con facilidad, tienen su inteligencia normal generalmente

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad auditiva.

- Averigüe a la persona si puede comunicarse verbalmente o con señas. Indíquele como puede comunicarse Ud.
- Si sabe leer y escribir puede usar este medio para comunicarse.
- Trate de hablar siempre en un espacio sin muchos estímulos para mantener la concentración.
- Hable con normalidad y no tape su boca.
- Tenga paciencia
- No hable rápido ni muestre angustia por no entenderle o que le entienda, repita y tómelo como un aprendizaje mutuo.
- Trate de no estar apurado. Si lee los labios puede ser difícil si está apurado.

- No finja que entiende o continúe haciendo gestos aunque no sepa de lo que habla.
- Pídale a la persona que repita el mensaje en caso de cosas que necesite hacer sin equívoco.
- Si la persona no le entiende, repita lo que dijo. Pero esta vez, use palabras simples y oraciones cortas.
- No exagere la gesticulación de su boca.
- Hable más fuerte, pero no grite porque se altera la expresión de su rostro y puede confundir el mensaje.
- No gire la cabeza mientras se comunica.
- Hablar lentamente es lo que más ayuda.
- Asegúrese de que la otra persona le mire para comenzar a hablar.
- Colóquese cerca de la persona parada o sentada no más de 2 metros de distancia.
- Si puede aprender lenguaje de señas ayudará mucho a la comunicación, pero tome en cuenta que no todas las personas lo conocen.

Adaptaciones / TIPS

- Las personas con audífonos no es conveniente que permanezcan en lugares ruidosos porque hace interferencia y no escuchan bien.
- Si va a tener una reunión, haga que las personas se sienten en círculo, de esta manera todos podrán verse las caras.
- Aprenda el lenguaje de señas básicas en acuerdo con la persona con discapacidad, hay señas que se pueden relacionar con gestos lógicos.
- Implemente señales luminosas en los lugares que considere que sea necesario como alerta (máquinas, alarmas etc.)
- Utilizar letreros si sabe leer o gráficos que le ayuden a tener información
- Asegurarse que la información les llegue de la manera correcta ya que posiblemente pueden interpretar mal un mensaje u orden.

¿Qué es la discapacidad Visual?



Es la limitación o ausencia de la capacidad de ver provocada por una pérdida parcial o total de la vista por una alteración en la estructura o función del ojo. Ocasiona dificultades para mirar, para orientarse, para ubicar el entorno y sus características y, por tanto para apreciar visualmente el mundo.

Una persona con discapacidad Visual tiene las siguientes características

- Generalmente tranquila
- Atenta de escuchar lo que sucede en su entorno
- Con habilidades cognitivas e intelectuales para aprender
- Confiada
- Con buen sentido de orientación
- Tiene más desarrollado el sentido del tacto y la audición

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad visual

- Siempre identifíquese para comunicarse con una persona con discapacidad visual.
- Dele prioridad de paso en cualquier espacio.
- Advértale de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.
- Ofrézcale su brazo para apoyarle en la movilización y camine un poco por delante de él.
- No lo deje solo sin decírselo.

- Si entra a un espacio donde se encuentra la persona no vidente, identifíquese.
- Si se le ofrece o indica algo, sea claro y explíquelo de que se trata.
- Si va a darle algo como una bebida u objeto indíquelo en qué lugar exacto está para que lo pueda tomar sin accidentes.
- Evite sobreprotegerle.
- Para indicar un lugar, se utilizan referencias como “a tu derecha”, “detrás de ti”, los adverbios de lugar como “aquí, allí, ahí, ..” no significan nada para una persona con discapacidad visual.
- Si ayudamos a una persona con discapacidad visual a guardar y recoger sus cosas, no olvidaremos decirle el lugar en el que la hemos dejado.
- Antes de ayudar a alguien, pregúntale si quiere ayuda.

Adaptaciones/ TIPS

- Es importante hacer una inducción recorriendo todos los espacios de trabajo por donde puede movilizarse e indicando cada lugar.
- No cambie de lugar los objetos, muebles, máquinas etc. sin advertirle.
- Los implementos que necesite para su trabajo deben en lo posible tener una superficie con textura para que los identifique.
- Los materiales que emplea para su trabajo deben tener referencias de ubicación de la posición con etiquetas o señales táctiles para que ubique correctamente, por ejemplo armar cajas, pegar stickers.
- Si va a emplear un computador que este tenga un programa Jauzz y con teclado en braille.
- Poner señales audibles, alarmas.
- Referirse a la ubicación de objetos tomando como referencia su cuerpo.
- Es preferible que el puesto de trabajo de esta persona sea de tipo estacionario, es decir que no tenga mayores necesidades de movilización.
- Hacer una supervisión ocasional de las tareas para retroalimentar oportunamente.

Conozcamos algo de la Discapacidad Física o Motriz



La discapacidad física es una limitación funcional del cuerpo que ocasiona dificultad o imposibilidad para caminar, correr para tomar cosas con las manos, subir gradas, levantarse, sentarse o mantener el equilibrio para controlar esfínteres y acceder a lugares que tengan barreras físicas, etc..

Características de una persona con Discapacidad física

- Puede utilizar muletas, andador o silla de ruedas.
- Tiene dificultad o imposibilidad para mover sus brazos o piernas u otros segmentos de cuerpo.
- Puede tener problemas de equilibrio o marcha tambaleante y necesite apoyarse en algo para moverse.
- Puede tener dolor permanente en su espalda.
- Pueden ser irritables por el dolor, cuando necesitan ayuda y no la reciben
- Pueden tener actitudes de frustración y depresión por encontrarse con barreras físicas que le impiden llegar a donde quiere.
- La mayor parte no tiene problemas intelectuales por lo que su aprendizaje no tiene limitaciones y pueden acceder a cualquier tipo de formación superior.

Formas de Trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad Física

- Siempre pregunte si la persona con discapacidad física necesita su ayuda.

- Es mejor asegurarse preguntando ¿cómo le puedo ayudar, o qué debo hacer?, por favor indíqueme Ud. Ya que podemos hacer algo que le incomode a la persona.
- Actúe naturalmente, no se angustie si no puede o no entiende bien lo que necesita hacer, la persona misma le irá indicando.
- Si tiene limitaciones para movilizarse, acompañe a la persona a su ritmo.
- Si usa silla de ruedas y lo hace en forma independiente, no trate de hacerlo Ud. Espere por si necesita algo adicional en que le pueda ayudar.
- Busque y utilice en lo posible, las rampas para sillas de ruedas, para subir o bajar las aceras.
- Siéntese al mismo nivel de la persona que permanece en silla de ruedas para conversar.
- Para ayudarlo a subir gradas en la silla de ruedas, ponga a la persona de espaldas a la escalera, colóquese Ud. un escalón más arriba siempre, incline la silla y hale de manera que sean las ruedas grandes las primeras en subir los escalones.
- Para bajar, quien ayuda se coloca un escalón más abajo, incline la silla y la gira, de manera que las ruedas grandes sean las primeras en bajar cada uno de los escalones.

Adaptaciones / TIPS

- Construya rampas para reemplazar a las escaleras.
- Verifique que la altura de mesas etc. de su lugar de trabajo estén adecuadas a la altura de la persona en silla de ruedas.
- Coloque bandas antideslizantes en el piso de los sitios de mayor circulación
- Busque asesoría sobre “Ayudas Técnicas para personas con discapacidad”, para adaptar herramientas.
- Adecue los baños para que tengan el espacio suficiente, coloque apoyadores a los lados del servicio higiénico para que la persona pueda trasladarse desde la silla de ruedas o sostenerse para incorporarse con más facilidad.
- Baje la altura de los lavamanos.
- Verifique que los muebles permitan el ingreso de las piernas con la silla de ruedas.

- Las mesas de trabajo no deben tener mucha profundidad de manera que la persona alcance los objetos que están en el fondo del mismo estando sentada.
- Los pasillos y puertas deben ser anchos para permitir el acceso con facilidad.
- Puede colocar puertas de vaivén en lugar de cerraduras comunes en algunas puertas de uso más frecuente para la PcD.

¿Qué pasa con las personas que tienen Epilepsia?

- Algunas personas tienen crisis convulsivas por epilepsia. Debe primero evitar que se golpee la cabeza, colocando algo suave debajo y girarla de lado, porque a veces hay vómito o saliva excesiva que puede ahogarles. Nunca evitar el movimiento de manos o piernas, alejar objetos que puedan ser golpeados y caer sobre la persona, esperar que pasen los movimientos y dejarla descansar o dormir todo el tiempo que sea necesario, hasta que se sienta bien.

ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO

La adaptación de un puesto de trabajo puede, sin ninguna duda, facilitar la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. Naturalmente, y en sentido amplio, el acceso al mercado de trabajo, ha precisado de políticas nacionales para que se abran oportunidades para este colectivo, pero lo más importante es que no solo es el cumplimiento de una ley sino el hecho de que las personas puedan ser productivas y eficientes en el desempeño de un puesto de trabajo, de manera que para las empresas no se conviertan en una carga sino, en trabajadores reconocidos y valorados.

Perder el temor y buscar formas de ayuda es el camino adecuado. La ergonomía puede actuar de manera efectiva ofreciendo respuestas concretas a las situaciones específicas.

Los componentes principales de cualquier método de adaptación son dos: las exigencias o demandas del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador. Naturalmente, ambos aspectos han de ser considerados, es decir; la capacidad del trabajador incluye desde capacidad física, sensorial y psíquica hasta formativa y

social. Del mismo modo, en las demandas del puesto quedan incluidos todos los aspectos que dependen directa o indirectamente del mismo; desde barreras arquitectónicas, las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, la organización de tareas y aspectos puramente operativos (manejo de máquinas, herramientas, controles, etc.) y de comunicación.

El proceso, por tanto, consiste en conjugar estos dos aspectos o variables: exigencias del puesto y capacidad funcional, con el objeto de detectar posibles desajustes, que en muchos casos, por ser evidentes, pueden ser establecidos a priori y que impiden que el trabajador pueda ocupar un determinado puesto.

Es a partir de este análisis de desajustes cuando comienza el proceso de adaptación propiamente dicho. El(a) ubicador(a) laboral, siempre en contacto con la empresa y con el propio trabajador, buscará las soluciones “adaptadas” interviniendo sobre el individuo, sobre el puesto de trabajo o, como en la mayoría de los casos, sobre ambos. La intervención sobre el individuo puede consistir, entre otras cosas, en formación, aprendizaje de tareas, ayudas técnicas, entrenamiento en habilidades, manejo de herramientas, interpretación de señales, etc. La intervención sobre el puesto irá dirigida a modificar el propio puesto y/o su entorno (máquina, útiles, lugar...), a modificar la organización del trabajo, a sustituir y/o ampliar los sistemas de información, aviso, comunicación, etc.



Sigue estas indicaciones y piensa que la discapacidad puede presentarse en cualquier persona sin distinción de raza, sexo, situación económica etc, puede ser un familiar o amigo, trátalos con respeto y date una oportunidad de aprender de ellos, son personas con muchas cualidades y amor para entregar.

Esta Guía se encuentra adjunta en forma de cuadernillo para que sea atractivo para su lectura y pueda difundirse en las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

1. (AAMR 1992)
2. Análisis de los resultados de la investigación de Inserción Laboral de personas con Discapacidad en Quito y Guayaquil, 2009
3. CAZAR Ramiro, MOLINA D, MORENO M; 2005, Ecuador: La Discapacidad en Cifras; Primera Edición, Quito Ecuador
4. CAZAR Ramiro; 2003, Derechos y Discapacidad. De las palabras a los hechos; Primera Edición, Quito Ecuador
5. CAZAR Ramiro; 2004, La discapacidad en cifras, Quito Ecuador
6. COCEMFE; 2008, Creación y Puesta en marcha de un Servicio de Integración Laboral; Proyecto ILDIF, Madrid España
7. COMISIÓN EUROPEA; 1996, Guía Europea de Buena Práctica. Hacia la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, Helios II, Bruselas Bélgica
8. CONADIS; 2000, Instituto Ecuatoriano de Normalización. Normas INEN sobre Accesibilidad al Medio Físico: Un trabajo en Equipo. Primera Edición INEN, Quito Ecuador
9. CONADIS; 2006, Acceder al trabajo: Derecho fundamental de las personas con discapacidad. Rev. Boletín Institucional del CONADIS, Quito Ecuador
10. CONADIS; 2006, Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, Boletín No 13, Quito Ecuador
11. CONADIS; 2006, Pobreza y Discapacidad: Abogando para eliminar la exclusión social. Rev. Boletín Institucional. CONADIS, Quito Ecuador.
12. CONADIS; 2008, Desarrollo Social Inclusivo. Quito Ecuador
13. CONSEJO MUNICIPAL; 2002, Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002-2022. Primera Edición, AH/Editorial Quito Ecuador
14. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 26, 27; Año 2006
15. EL PACTO MUNDIAL; 2006, Guía para implantar el Principio 6 del Pacto Mundial; Madrid España
16. Fundación General Ecuatoriana; 2010, Análisis de los Resultados de la Investigación sobre la Inserción laboral de las Personas con Discapacidad en las ciudades de Quito y Guayaquil. Quito Ecuador
17. GUILLÉN Carlos, CONTRERAS R, PINO M; Discapacitados y Empresas. Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido, Fundación

MAFRE, España

18. <http://eliaguirre.blogcindario.com>
19. <http://es.wikipedia.org>
20. <http://www.elciudadano.gov.ec>
21. <http://www.icevi.org>
22. <http://www.scielo.org.ar>
23. <http://www.ujaen.es>
24. <http://www.un.org>
25. INEC. VII Censo de Población y Vivienda. 2010
26. JAURLARITZA Eusko; 1994, Empleo con Apoyos en la CAPV; Diciembre de 1994, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria Gasteiz España
27. Jiménez, D. y Ramos, M.M. (2003). “La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España”
28. MURRAY Bárbara, HERON R; 2003, De las personas Discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo; Edición de América Latina
29. O’ REILLY Arthur; 2007, El Derecho al Trabajo decente de las Personas con Discapacidades; Edición Revisada 2007, OIT Ginebra Suiza
30. O’REILLY Arthur; 2007, El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades; OIT, Ginebra
31. Plan Estratégico Participativo del Cantón Rumiñahui 2002 – 2022. Gobierno del Cantón. Mayo 2002
32. Proyecto: “Inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Ecuador”. 2009 cbm-FGE
33. Raquel Jelinek, Centro de Investigación y Servicios de Educación Especial (CISEE). Facultad de Psicología de la UNAM.
34. Registro Oficial No. 198 -- 30 de Enero del 2006.

ANEXOS:

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL PARA
TRABAJADORES Y EMPRESARIOS DEL CANTÓN RUMIÑAHUI

Estimado Amigo.

Ruego a Ud. contestar de manera verás la información que se solicita a continuación que servirá para realizar un estudio de la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Cantón Rumiñahui. Por lo que su información es de suma importancia.

1. Cuántos trabajadores tiene en total esta empresa? -----
2. ¿Según la ley, conoce cuántas personas con discapacidad deberían trabajar en esta empresa
SI ----- NO ----- Cuántas? -----
3. ¿Cree que la empresa ha tenido dificultad para cubrir con la cuota laboral?
SI ----- NO ----- Porqué? -----
4. Cuáles son los puestos de trabajo que requiere con mayor frecuencia la empresa?
Administrativos ----- servicios ----- operativos -----
5. ¿En qué cargos se han ubicado las personas con discapacidad contratadas?
Administrativos ----- Servicios----- Operativos -----

6. ¿Sabe Ud. qué tipo de discapacidad tienen los trabajadores contratados en ésta empresa:

Intelectual ----- Física ----- Auditiva ----- Visual ----- Otras: -----

7. ¿Sabe Ud como ayudar a una persona en silla de ruedas?

SI ----- NO -----

8. ¿Ha tenido problemas en el trato con las personas con discapacidad?

SI ----- NO ----- Con que discapacidad

9. ¿Los trabajadores con discapacidad han permanecido por períodos de tiempo:

Menos de 3 meses ----- De 3 a 6 meses ----- de 6 meses a 1 año ----- Mas de 1 año ----

10. ¿A qué atribuye Ud la inestabilidad o alta rotación?

Enfermedad ----- Problemas de adaptación -----Problemas de conducta -----

Falta de apoyos a las PcD ----- Incumplimiento -----

11. ¿Conoce si se ha realizado alguna adaptación en su empresa para las PcD?

SI ----- NO ----- Cuáles? -----

12. ¿La empresa brinda capacitación a las PcD?

SI ----- NO-----

13. ¿Existe personal con formación para el trato con PcD en su empresa?

SI ----- NO -----

14. ¿Conoce porqué se puede producir una discapacidad?

Mucho ----- Poco----- Desconoce -----

15. ¿Conoce formas adecuadas para comunicarse con personas de diferentes discapacidades?

Mucho ----- Poco----- Desconoce -----

16. ¿Ha tenido contacto con personas con discapacidad anteriormente?

Nunca ----- Conocía pero no he tratado ----- SI -----

17. ¿Ud siente temor, preocupación o angustia cuando se relaciona con una persona con discapacidad?

SI ----- NO -----

18. Según su apreciación, cuáles son las principales dificultades en el trato con los trabajadores con discapacidad?

19. ¿Quisiera recibir información para entender mejor a las personas con discapacidad y poder relacionarse con más facilidad?

SI ----- NO ----- Sobre qué

Gracias por su colaboración



Guía Básica de Sensibilización y Concientización



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAESTRIA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**Sobre Adaptaciones y Formas
adecuadas de interrelacionarse con
trabajadores con discapacidad.
(GAFITD)**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAESTRIA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Elaborado por:
Flavia Yépez Vizcaino

Quito, 2011





Introducción

Toda persona merece una oportunidad para “ser y sentirse útil” y productivo. Esta es la base para la motivación que conlleva a la superación, más, es el entorno el que determina las limitaciones que son atribuidas a una discapacidad. Por ello la importancia de la inserción laboral, como un camino para el desarrollo personal y la calidad de vida.

Esta guía ha sido elaborada con la finalidad de brindar una información básica sobre las adaptaciones laborales y formas de trato adecuadas en la interrelación con las personas con discapacidad. Puede ser empleada por (el) la Trabajadora Social o personal de Recursos Humanos, sensibilizando a los trabajadores y/o directivos de las empresas, como apoyo para la inserción laboral, según la Ley Reformatoria al Código de Trabajo Ecuatoriano.

“Que el cumplimiento de la Ley, signifique un ganar ganar entre personas con discapacidad y empresarios, unidos en la tarea de eliminar todo acto de corrupción que atente contra los derechos de este grupo social y, construyamos una sociedad justa y respetuosa de la diversidad.”

Flavia Yépez V.



Adaptación

La adaptación de un puesto de trabajo puede, sin ninguna duda, facilitar la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. Naturalmente, y en sentido amplio, el acceso al mercado de trabajo, ha precisado de políticas nacionales para que se abran oportunidades para este colectivo, pero lo más importante es que no solo es el cumplimiento de una ley sino el hecho de que las personas puedan ser productivas y eficientes en el desempeño de un puesto de trabajo, de manera que para las empresas no se conviertan en una carga sino en trabajadores reconocidos y valorados.

Perder el temor y buscar formas de ayuda es el camino adecuado. La ergonomía puede actuar de manera efectiva ofreciendo respuestas concretas a las situaciones específicas.

Para realizar una adaptación a un puesto de trabajo, se debe tener en cuenta que el análisis debe partir tanto de las exigencias que implica el puesto, como de las habilidades o capacidades del trabajador, en un sentido integral; es decir las destrezas motrices, cognitivas, la formación profesional e inclusive la parte emocional y desenvolvimiento social.

Del mismo modo, en las demandas del puesto quedan incluidos todos los aspectos que dependen directa o indirectamente del mismo; desde barreras arquitectónicas para acceder al mismo a las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, organización de tareas y aspectos

puramente operativos (manejo de máquinas, herramientas, controles, etc.) y de comunicación.

El proceso, por tanto, consiste hacer una comparación entre los dos análisis: puesto y trabajador y proponer los ajustes que sean considerados razonables para que la persona pueda ejecutar su trabajo de una manera efectiva. Hay ocasiones en que estos desajustes pueden ser fácilmente observados y muy evidentes y no requieren de mayor análisis.⁶

Los servicios de Inserción laboral, juegan un papel importante en este proceso. La ubicadora laboral debe ser el enlace ente la empresa y el trabajador con discapacidad, siempre que en la empresa no exista una persona con la formación específica. Se debe mantener un contacto frecuente y seguimiento del rendimiento del trabajador, para ir orientando y buscando soluciones a factores que impidan un buen desempeño.

La intervención sobre la persona con discapacidad puede consistir, entre otras cosas, aprendizaje de tareas, ayudas técnicas, entrenamiento en habilidades, manejo de herramientas, interpretación de señales, refuerzo de hábitos de trabajo etc. La intervención sobre el puesto irá dirigida a modificar el propio puesto y/o su entorno (máquina, implementos, iluminación, posición, accesibilidad, a modificar la organización del trabajo, a sustituir y/o ampliar los sistemas de información o comunicación con el trabajador con discapacidad.

⁶ http://www.uniovi.net/zope/servicios/comunidad/Prevencion/informacion/i3/i6/ponencias/i2/4_Alberto_Ferreras_OVIEDO.pdf



Si se le ofrece o indica algo, sea claro y explíquelo de que se trata.
Si va a darle algo como una bebida u objeto indíquelo en que lugar exacto está para que lo pueda tomar sin accidentes.
Evite sobreprotegerle
Para indicar un lugar, se utilizan referencias como “a tu derecha”, “detrás de ti”, los adverbios de lugar como “aquí, allí, ahí, ..” no significan nada para una persona con discapacidad visual.
Si ayudamos a una persona con discapacidad visual a guardar y recoger sus cosas, no olvidaremos decirle el lugar en el que la hemos dejado.
Antes de ayudar a alguien, pregúntale si quiere ayuda.

Adaptaciones / TIPS

- Construya rampas para reemplazar a las escaleras
- Verifique que la altura de mesas etc.. de su lugar de trabajo estén adecuadas a la altura de la persona en silla de ruedas
- Coloque bandas antideslizantes en el piso de los sitios de mayor circulación
- Busque asesoría sobre “Ayudas Técnicas para personas con discapacidad”, para adaptar herramientas
- Adecue los baños para que tengan el espacio suficiente, coloque apoyadores a los lados del servicio higiénico para que la persona pueda trasladarse desde la silla de ruedas o sostenerse para incorporarse con más facilidad
- Baje la altura de los lavamanos
- Verifique que los muebles permitan el ingreso de las piernas con la silla de ruedas
- Las mesas de trabajo no deben tener mucha profundidad de manera que la persona alcance los objetos que están en el fondo del mismo estando sentada
- Los pasillos y puertas deben ser anchos para permitir el acceso con facilidad
- Puede colocar puertas de vaivén en lugar de cerraduras comunes en algunas puertas de uso más frecuente para la PcD

¿Qué pasa con las personas que tienen Epilepsia?

• Algunas personas tienen crisis convulsivas por epilepsia, debe primero evitar que se golpee la cabeza colocando algo suave debajo y girarla de lado porque a veces hay vómito o saliva excesiva que puede ahogarles. Nunca evitar el movimiento de manos o piernas, alejar objetos que puedan ser golpeados y caer sobre la persona, esperar que pasen los movimientos y dejarla descansar o dormir todo el tiempo que sea necesario hasta que se sienta bien



Prólogo

En gran medida, la imagen de la discapacidad se construye socialmente en base a prejuicios y estereotipos que nos hacen imaginar a una persona de una manera predeterminada, sin darnos tiempo para realmente conocerla y valorarla. Socialmente la discapacidad ha tenido un tratamiento negativo cargado de sentimientos de lástima y sobreprotección.

Es necesario conocer algunas pautas sobre la manera correcta de relacionarse con personas con diferentes discapacidades para evitar actitudes que pueden afectar no solo la comunicación, sino limitar su productividad y su participación. Como por ejemplo: adaptar los ambientes o estaciones de trabajo, hacer accesibles los espacios para su movilidad o contar con herramientas tecnológicas o maquinaria con ciertos ajustes que le permitan utilizarlas a pesar de las limitaciones que pueda presentar, según su tipo de discapacidad. O simplemente entablar una comunicación efectiva teniendo en cuenta ciertas actitudes adecuadas.

No se trata de que los empresarios hagan una gran inversión, muchas ocasiones pueden ser adaptaciones simples en las que se pone en juego la creatividad, pero esta debe ser el resultante de una buena observación a la persona con discapacidad en el puesto de trabajo. Si existe un servicio de Inserción laboral que esté trabajando en coordinación con la empresa, puede ser una gran ayuda, ya que personal calificado podrá dar el asesoramiento necesario sobre todo para que la persona con discapacidad tenga un período de adaptación o de ajuste al empleo, controlado y con apoyos.



Pero este servicio no será permanente, o no estará al alcance de la empresa, y en este caso será personal de la empresa, llámese Trabajador Social, Jefe de Recursos Humanos etc, según la estructura de la empresa, la persona que tenga la responsabilidad de ubicar a ese trabajador en el mejor puesto que pueda desempeñar y con las ayudas necesarias, o capacitarlo para el desempeño eficiente de las tareas asignadas, según lo indica la Ley Reformatoria al Código Laboral.

Es importante entonces, suprimir en la medida de lo posible las barreras que impiden la participación y la adaptación satisfactoria al trabajo, progresivamente eliminar los obstáculos arquitectónicos y en materia de movilidad y comunicaciones, desarrollar directrices de accesibilidad detalladas, así como garantizar un entorno sin barreras a la hora de diseñar y construir nuevas infraestructuras y desarrollar nuevas tecnologías de comunicación.

Recuerda que para que exista un ambiente laboral inclusivo se debe partir de no excluir y en ello tanto los trabajadores como los empresarios tienen un papel fundamental. A continuación algunas estrategias que aportan a la sensibilización e información sobre las distintas discapacidades



Conozcamos algo de la Discapacidad Física o Motriz



La discapacidad física es una limitación funcional del cuerpo que ocasiona dificultad o imposibilidad para caminar, correr para tomar cosas con las manos, subir gradas, levantarse, sentarse o mantener el equilibrio para controlar esfínteres y acceder a lugares que tengan barreras físicas, etc..

Características de una persona con Discapacidad física

- Puede utilizar muletas, andador o silla de ruedas
- Tiene dificultad o imposibilidad para mover sus brazos o piernas u otros segmentos de cuerpo
- Puede tener problemas de equilibrio o marcha tambaleante y necesite apoyarse en algo para moverse
- Puede tener dolor permanente en su espalda
- Pueden ser irritables por el dolor, cuando necesitan ayuda y no la reciben
- Pueden tener actitudes de frustración y depresión por encontrarse con barreras físicas que le impiden llegar a donde quiere.
- La mayor parte no tiene problemas intelectuales por lo que su aprendizaje no tiene limitaciones y pueden acceder a cualquier tipo de formación superior
-

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad física⁵

Siempre identifíquese para comunicarse con una persona con discapacidad visual

Dele prioridad de paso en cualquier espacio

Adviértale de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.

Ofrézcale su brazo para apoyarle en la movilización y camine un poco por delante de él.

No lo deje solo sin decírselo.

Si entra a un espacio donde se encuentra la persona no vidente, identifíquese.

⁵ <https://sites.google.com/site/motivacionydiscapacidades/como-mejorar-el-trato-hacia-las-personas-con-discapacidad>



para que lo pueda tomar sin accidentes.

Evite sobreprotegerle

Para indicar un lugar, se utilizan referencias como “a tu derecha”, “detrás de ti”, los adverbios de lugar como “aquí, allí, ahí, ..” no significan nada para una persona con discapacidad visual.

Si ayudamos a una persona con discapacidad visual a guardar y recoger sus cosas, no olvidaremos decirle el lugar en el que la hemos dejado.

Antes de ayudar a alguien, pregúntale si quiere ayuda.

Actitudes positivas hacia las personas con discapacidad visual

- Dele prioridad de paso
- Identifíquese siempre al dirigirse a una persona con discapacidad visual
- Si se le ofrece o indica alguna cosa, aclárele de qué se trata y en qué lugar exacto se encuentra.
- Si precisa de nuestra ayuda, ofrezcámosle el brazo y caminemos ligeramente por delante.
- Advértale de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.
- No le deje solo, sin advertírselo antes.
- Evite sobreprotegerle
- Para indicar un lugar, se utilizan referencias como “a tu derecha”, “detrás de ti”, los adverbios de lugar como “aquí, allí, ahí, ..” no significan nada para una persona con discapacidad visual.
- Si ayudamos a una persona con discapacidad visual a guardar y recoger sus cosas, no olvidaremos decirle el lugar en el que la hemos dejado.
- Antes de ayudar a alguien, pregúntale si quiere ayuda
-

Adaptaciones/ TIPS

- Es importante hacer una inducción recorriendo todos los espacios de trabajo por donde puede movilizarse e indicando cada lugar.
- No cambie de lugar los objetos, muebles, máquinas etc. sin advertirle
- Los implementos que necesite para su trabajo deben en lo posible tener una superficie con textura para que los identifique
- Los materiales que emplea para su trabajo deben tener referencias de ubicación de la posición con etiquetas o señales táctiles para que ubique correctamente, por ejemplo armar cajas, pegar stickers
- Si va a emplear un computador que este tenga un programa Jauzz y con teclado en braille
- Poner señales audibles, alarmas
- Referirse a la ubicación de objetos tomando como referencia su cuerpo.
- Es preferible que el puesto de trabajo de esta persona sea de tipo estacionario, es decir que no tenga mayores necesidades de movilización
- Hacer una supervisión ocasional de las tareas para retroalimentar oportunamente.



Sabías qué...

En el Ecuador el 13.2% de la población posee algún tipo de discapacidad, esta es una problemática social en la que tanto el Estado y la sociedad civil debe intervenir.



Consideraciones generales para los empresarios

- Los empleadores deben tomar como una estrategia de gestión en sus empresas, la inclusión laboral de personas con discapacidad, para que tengan previstos los recursos humanos, técnicos y de infraestructura necesarios, como un eje más dentro de las políticas de su empresa y de desarrollo del Talento Humano.
- La estrategia debería comprender disposiciones que prevean:
 - a) Incorporar a personas con discapacidad en puestos de trabajo vacantes en la empresa con personas que ya han tenido una experiencia de trabajo anterior.
 - b) Contratar a personas con discapacidad que no han trabajado anteriormente y crear puestos de trabajo, una forma puede ser disgregando tareas o haciendo ajustes razonables en tareas existentes de manera que sean más accesibles.
 - c) Disponer que exista igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad en cuanto a remuneración, beneficios y planes de desarrollo etc.
 - d) Apoyar y mantener en el puesto de trabajo a personas que por accidentes laborales u otros aspectos lleguen a tener una discapacidad.



- Otra consideración importantes dentro de la política empresarial es promover un lugar de trabajo como un ambiente seguro, que cuente con medidas de prevención de la salud de los trabajadores y análisis de riesgos, para proyectar adaptaciones a todo nivel y que van a beneficiar no solo a los trabajadores con discapacidad sino a todo el personal de la empresa, teniendo en cuenta, que la accesibilidad a los diferentes espacios físicos es muy importante, así como la accesibilidad al uso de herramientas, equipos etc que pueda manejar la persona con discapacidad.
- Las estrategias deberían estar en armonía con la Ley Reformativa del Código laboral y la legislación nacional, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades, y de integración, que sostienen los convenios pertinentes de la OIT, en particular el Convenio núm. 159.
- Los empleadores deberían buscar asesoría de los Programas o Servicios de Inserción Laboral que tengan la experticia para orientar la contratación de personas con discapacidad, partiendo de un análisis ocupacional integral del puesto de trabajo y del perfil del trabajador para colocar a las personas según sus habilidades, intereses y que pueda cumplir con mayores posibilidades de éxito las tareas encomendadas.
- Los empleadores deberían garantizar que las personas con discapacidades, se incluyan plenamente en todas las actividades de la empresa sin distinción del resto de trabajadores

¿Qué es la DISCAPACIDAD?

Muchas ocasiones se tiene criterios erróneos respecto a identificar qué es la discapacidad pensando que es algo contagioso o una enfermedad. La discapacidad es una condición permanente, en la que se presenta una limitación o dificultad para realizar actividades cotidianas por la disminución o ausencia de alguna función.



Es la limitación o ausencia de la capacidad de ver provocada por una pérdida parcial o total de la vista por una alteración en la estructura o función del ojo.

Ocasiona dificultades para mirar, para orientarse, para ubicar el entorno y sus características y por tanto para apreciar visualmente el mundo.

Una persona con discapacidad Visual tiene las siguientes características

- Generalmente tranquila
- Atenta de escuchar lo que sucede en su entorno
- Con habilidades cognitivas e intelectuales para aprender
- Confiada
- Con buen sentido de orientación
- Tiene más desarrollado el sentido del tacto y la audición

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad visual 4

Siempre identifíquese para comunicarse con una persona con discapacidad visual

Dele prioridad de paso en cualquier espacio

Adviértale de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.

Ofrézcale su brazo para apoyarle en la movilización y camine un poco por delante de él.

No lo deje solo sin decírselo.

Si entra a un espacio donde se encuentra la persona no vidente, identifíquese.

Si se le ofrece o indica algo, sea claro y explíquelo de que se trata.

Si va a darle algo como una bebida u objeto indíquele en que lugar exacto está



4 <http://www.sarela.org/docs/Cuidadospcd.pdf>



No hable rápido ni muestre angustia por no entenderle o que le entienda, repita y tómelo como un aprendizaje mutuo

Trate de no estar apurado. Si lee los labios puede ser difícil si esta apurado.³

No finja que entiende o continúe haciendo gestos aunque no sepa de lo que habla

Pídale a la persona que repita el mensaje en caso de cosas que necesite hacer sin equívoco.

Si la persona no le entiende, repita lo que dijo. Pero esta vez, use palabras simples y oraciones cortas.

No exagere la gesticulación de su boca

Hable más fuerte, pero no grite porque se altera la expresión de su rostro y puede confundir el mensaje

No gire la cabeza mientras se comunica

Hablar lentamente es lo que más ayuda.

Asegúrese de que la otra persona le mire para comenzar a hablar.

Colóquese cerca de la persona parada o sentada no más de 2 metros de distancia.

Si puede aprender lenguaje de señas ayudará mucho a la comunicación, pero tome en cuenta que no todas las personas lo conocen.



Adaptaciones/ TIPS

Las personas con audífonos no es conveniente que permanezcan en lugares ruidosos porque hace interferencia y no escuchan bien.

Si va a tener una reunión, haga que las personas se sienten en círculo, de esta manera todos podrán verse las caras.

Aprenda el lenguaje de señas básicas en acuerdo con la persona con discapacidad, hay señas que se pueden relacionar con gestos lógicos.

Implemente señales luminosas en los lugares que considere que sea necesario como alerta (máquinas, alarmas etc)

Utilizar letreros si sabe leer o gráficos que le ayuden a tener nformación

Asegurarse que la información les llegue de la manera correcta ya que posiblemente pueden interpretar mal un mensaje u orden.

³ <http://www.sarela.org/docs/Cuidadospcd.pdf>



Entonces, cuáles son las discapacidades más identificadas?

Pedagógicamente podemos agruparlas en 4 principales:

Intelectual, Motriz, Auditiva, y Visual

Recuerda: son ante todo Personas

Para referirse a las PERSONAS CON DISCAPACIDAD se dan algunos términos que no son precisamente los adecuados como:

Minusválido: de menos valor

Inválido: incapaz de hacer

Personas con Capacidades diferentes: atributos que no tienen los demás
Tontos, loquitos: usan para referirse a personas con discapacidad intelectual

Sordo Mudos: es peyorativo de discapacidad auditiva

El término “discapacitado” tampoco es el adecuado porque es un calificativo peyorativo que anula la identidad propia de la persona. Para referirse a este grupo de atención prioritaria, la manera correcta de mencionarlos es como se indicó: “Personas con Discapacidad”.¹



¹ Gestión Ecuador. Guía de Atención a personas con discapacidad en caso de emergencias y desastres.



Causas:

Las principales causas para la discapacidad didácticamente pueden agruparse en tres etapas, teniendo en cuenta que existen causas específicas para cada discapacidad, sin embargo únicamente veremos de manera general, esperando que esta información sea de utilidad adicional a la relación laboral con trabajadores con discapacidad, sino también como una forma de hacer prevención en los espacios de trabajo con el resto de trabajadores.

Causas Hereditarias: son aquellas características que vienen dadas por los padres o abuelos y que pueden ser alteraciones cromosómicas causantes de diferentes síndromes, por ejemplo el Síndrome de Down. Enfermedades como la diabetes, alteraciones de los órganos de la vista o del oído.

En estos casos lo importante es conocer que existen antecedentes familiares de tal o cual problema y mantener un control periódico para actuar tempranamente.

Causas Adquiridas: Son todas aquellas que no son heredadas y cuyo origen puede ser:

Prenatal: Durante el embarazo. Enfermedades como sarampión, rubeola, varicela, cisticercosis, toxoplasmosis. Exposición de la madre a Rayos X, golpes, traumatismos, medicamentos no indicados por el médico.



¿Qué es la Discapacidad Auditiva ?



Es la pérdida o disminución de la capacidad de percibir los sonidos lo que ocasiona dificultades para escuchar, hablar y por lo tanto para comunicarse verbalmente. Es por eso que la manera en que este grupo se comunica por lo general es el lenguaje de señas o con gestos convencionales que usan también los oyentes.

¿Cómo es una persona con discapacidad auditiva?

- Son personas inquietas
- Tienen deseos de comunicarse, pero no todos conocen un lenguaje de señas
- Son irritables con facilidad especialmente cuando no se les presta atención
- Prefieren relacionarse con otras personas de su misma condición
- Aprenden con facilidad, tienen su inteligencia normal generalmente

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad auditiva

Averigüe a la persona si puede comunicarse verbalmente o con señas. Indíquelo como puede comunicarse Ud.

Si sabe leer y escribir puede usar este medio para comunicarse.

Trate de hablar siempre en un espacio sin muchos estímulos para mantener la concentración.

Hable con normalidad y no tape su boca

Tenga paciencia



- No le trate como un niño aunque su comportamiento pueda ser infantil a veces, trátelo de acuerdo a su edad cronológica.
- Asígnele responsabilidades acorde a su capacidad.
- No le sobreproteja
- Observe cuáles son sus necesidades y ofrezca su apoyo para que tenga una persona referente a quien acudir en caso necesario.

Adaptaciones/ TIPS

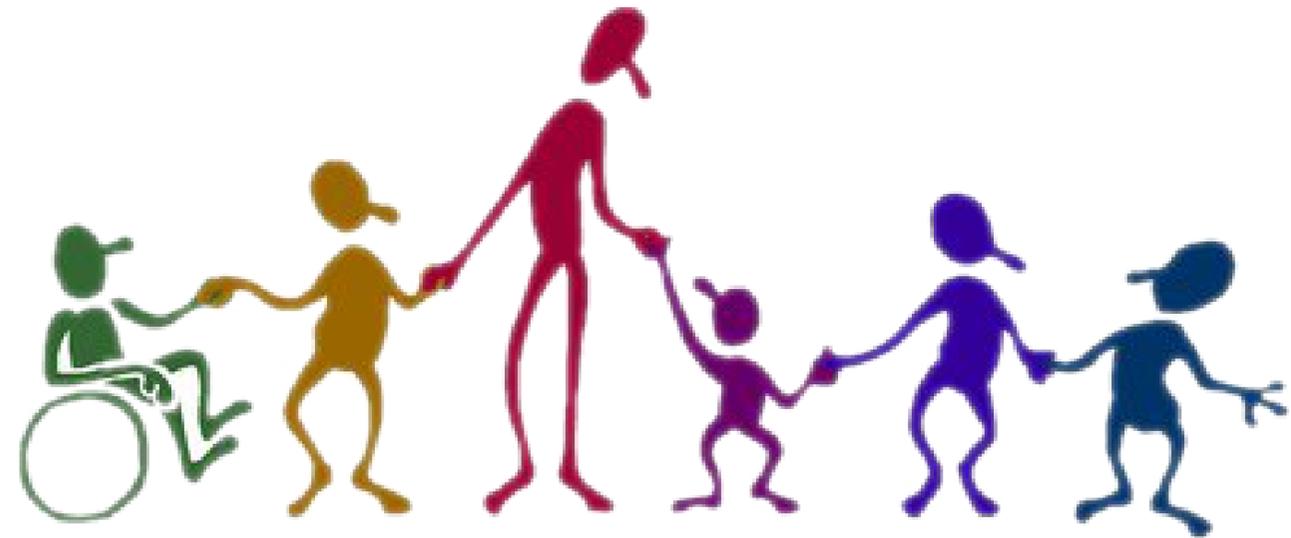
Las personas con discapacidad Intelectual requieren apoyos como:

- Supervisión ocasional o frecuente
- Indicarle verbal y demostrativamente las actividades que se quiere que realice
- Hablarle en lenguaje sencillo y claro
- Comprobar que la orden dada fue entendida
- Darle una tarea a la vez.
- Buscar formas alternativas que reemplacen la lecto escritura al momento de ejecutar tareas, por ejemplo usar gráficos
- Darle referencias para su correcta orientación en el espacio de trabajo por ejemplo evitar decir a la derecha, izquierda sino hacer referencia respecto a algo o alguien
- Disminuir estímulos distractores visuales o auditivos debido a su falta de concentración.
- Reconocer cuando requieren recibir una nueva orden para continuar su trabajo, no todos solicitan ayuda o indican que terminaron la tarea.
- Hacerle saber que hicieron bien su tarea en caso de no ser así valorar su esfuerzo y recomendar la manera de hacerla mejor.
- Evitar realizar gestos que puedan ser confundidos o mal interpretados
- Utilizar señales sonoras o alarmas para apoyarle a ubicarse en el tiempo o relacionarle con otras actividades
- Mantener visible carteles con señales gráficas de peligro o normas del lugar de trabajo
- Crear plantillas con cuadrículas como apoyo para quienes no pueden contar elementos



Perinatal: Durante el parto. Mala práctica médica, traumatismos, fórceps, hipoxia, anoxia, incompatibilidad sanguínea, tumores, hemorragias cerebrales, infecciones del Sistema Nervioso Central.

Posnatal: desde el nacimiento hasta los 18 años. Enfermedades infecto contagiosas, meningitis, encefalitis, parotiditis, accidentes cerebro vasculares, traumatismos accidentales o provocados, desnutrición, envenenamiento por plomo o sustancias químicas, medicamentos, carencia grave de estímulos ambientales, exposición prolongada a ambientes ruidosos o exposición a sonidos de alta intensidad y otras enfermedades laborales que pueden desembocar en discapacidad.





Conozcamos algo sobre la



Discapacidad Intelectual

Es un estado o condición que se origina en la etapa de desarrollo (hasta los 18 años) y que se manifiesta por un déficit intelectual, acompañado casi siempre con dificultades en la adaptación social. Ocasiona dificultades importantes para adquirir los aprendizajes: social, escolar, conductual, y por tanto para desenvolverse fácilmente en el entorno.

Cómo es una persona con discapacidad Intelectual

- Tienen un ritmo más lento para aprender
- Puede fallar su concentración o atención
- Edad mental por debajo de su edad cronológica
- Dificultad en el dominio del equilibrio, postura y esquema corporal
- Requieren mayor número de experiencias para aprender.
- Pueden aprender y desarrollar su capacidad de aprendizaje, siempre y cuando, cuenten con el estímulo y los apoyos que se requieren.
- Irregularidad en la coordinación motriz gruesa(levantar un



- objeto...) y fina(pintar, recortar..)
- Dificultad en el manejo del lenguaje para comprender o expresarse
- Alteraciones en la percepción; puede confundir acontecimientos.
- Requieren ayuda para la adaptación e integración social
- Presenta dificultades en la lectura, escritura y matemáticas.
- Presenta balanceo, movimientos repetitivos, sonidos guturales frecuentes y poco claros
- Algunas personas se comunican con un lenguaje poco entendible.

Formas de trato adecuadas para relacionarse con personas con discapacidad intelectual

- Prestar atención a su lenguaje verbal y tratar de entenderlos.
- Dar importancia a las necesidades de la persona no a sus limitaciones.²
- Valorar las capacidades que tienen y el esfuerzo que hacen por compensar sus limitaciones.
- Considerar que la discapacidad no debe ser signo de mendicidad .o caridad.
- Las personas con discapacidad no son inútiles, pueden ser productivos y se debe apoyarlos para que mantengan su dignidad.
- No hagamos que la persona se sienta limitada debido a su discapacidad.
- Refirámonos a la discapacidad de la persona solamente cuando sea necesario.
- Evitemos la burla o risa de los errores o actitudes de la persona con discapacidad.
- Resalte las similitudes y no los aspectos diferentes entre personas con y sin discapacidad.
- No hable por la persona permítale expresarse.
- Tome en cuenta su criterio y dele la oportunidad de tomar decisiones
- Evite los sobrenombres y llame a la persona por su nombre.

² <http://www.jaenaccesible.org/turismoac/3trato.html>