

## GESTION DE PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

### Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil - Ecuador

Conceptions about the inclusion of people with disabilities in food and beverage companies from the city of Guayaquil – Ecuador

Edición Nº 33 – Diciembre de 2018

Artículo Recibido: Marzo 28 de 2018

Aprobado: Noviembre 29 de 2018

#### AUTORES

Natalia Avecilla Ulloa  
Master en Administración de Empresas y Master en Educación Superior, por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Doctorante en Ciencias Empresariales y Económicas en la Universidad de Almería (España). Profesora titular en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.  
Guayaquil, Ecuador.

Correo electrónico: [nataliaucsg@yahoo.com](mailto:nataliaucsg@yahoo.com)

Alex Tapia Ubillús  
Doctor en Innovación Educativa de la Universidad de Almería. Master en Políticas y Prácticas Educativas por la Universidad de Almería (España). Master en Educación Superior por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Profesor Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.  
Guayaquil, Ecuador.

Correo electrónico: [alex.tapiaubi@uq.edu.ec](mailto:alex.tapiaubi@uq.edu.ec)

#### Resumen

Este artículo presenta los resultados de un estudio cualitativo de corte transversal que analizó las percepciones de 26 personas respecto a su condición de discapacidad y exploró las percepciones de 12 ejecutivos de talento humano que laboran en empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil.

Se escogió las empresas de alimentos por ser el sector productivo en la ciudad de Guayaquil que brinda empleo a la mayor cantidad de personas en situación de

discapacidad física; las técnicas utilizadas fueron la entrevista semiestructurada y grupos focales, ambas técnicas, apoyadas en un guion de preguntas, los datos que se recogieron posteriormente fueron analizados mediante la construcción de categorías emergentes a fin de comprender las percepciones y significados particulares que la discapacidad tiene, tanto para las personas que viven esta realidad como para los directivos de Talento Humano que realizan tareas de inclusión laboral de este importante colectivo; se concluye que ambos grupos estudiados poseen criterios coincidentes y divergentes sobre las condiciones sociolaborales de la inclusión laboral y que a pesar de las acciones del gobierno, aún subsisten condiciones de injusticia e irrespeto de sus derechos.

**Palabras clave:** Discapacidad, percepciones, inclusión/exclusión social, determinantes sociales, determinantes estructurales, determinantes intermediarios

### **Abstract**

results of a qualitative cross-sectional study that analyzed the perceptions of 26 persons regarding their disability status and it explored the perceptions of 12 executives of human talent working in food companies in the city of Guayaquil.

The food companies were chosen due to they are the productive sector in the city of Guayaquil that provides employment to the greatest number of people in a situation of physical disability. The techniques used were the semi-structured interview and focus groups, both techniques supported by a script of questions. The data collected were analyzed through the construction of emerging categories in order to understand the perceptions and particular meanings that the disability has for both the people who live this reality and for the Human Talent managers who carry out tasks of labor inclusion of this important group. It is concluded that both groups have coincident and divergent criteria on the results of labor inclusion and that despite the actions developed from the central administration there are still conditions of injustice and disrespect for their rights.

**Keywords:** Disability, perceptions, social inclusion / exclusion, social determinants, structural determinants, intermediary determinants

### **Introducción**

- La discapacidad como expresión de lo humano es irreductible a una sola mirada, sus significados y representaciones son múltiples y cambiantes, una de esas miradas sobre la inclusión en el contexto laboral es la de las mismas personas en situación de discapacidad y la de los ejecutivos de empresas; de acuerdo a la Organización de los Estados Americanos, OEA ( 1999), la discapacidad se define como “toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social”.

Por su parte, La Ley Orgánica de discapacidades del Ecuador en su artículo 6 (Registro Oficial N° 796, 2012) considera a la persona con discapacidad como:

*“Toda aquel que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”.*

Según Torres, (2017) Vicepresidente del Directorio del CONADIS, las discapacidades en el Ecuador afectan aproximadamente al 13.2% de la población es decir alrededor de 2.112.000 personas. Ecuador es uno de los pocos países de Latinoamérica que cuenta con una Constitución en la que se menciona expresamente que el Estado garantiza la atención de las personas con discapacidad en todos los campos (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Los Arts. 47, 48 y 49 de la misma Constitución, declaran que: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”.

Estas leyes creadas para proteger a las personas en situación de discapacidad, tuvieron su antecedente en diferentes movimientos en pro de los derechos de este colectivo que hasta hace unas pocas décadas permanecían invisibilizados para el Estado, los empresarios, la ciudadanía y por qué no admitirlo, ante los ojos de las mismas personas con discapacidad.

El tema de la discapacidad surge con renovado interés en el Ecuador como movimiento social a partir de la llegada al poder del Presidente Rafael Correa (2008) quien invita a formar parte de su gobierno a una persona en situación de discapacidad, el Vicepresidente Moreno; fue la discapacidad entonces, un movimiento que surgió del fracaso de la sociedad para remover las diversas barreras sociales, económicas y

ambientales que apuntalaban la exclusión social de personas con discapacidad y la negación de sus derechos básicos como ciudadano. Gamio (2007) (Kipen, 2013) (Neira, 2011) (Betancourt, 2018) (Lenin, 2018).

Lo que hace algunos años podía ser una grave deficiencia que incapacitaba a una persona para el trabajo o para la vida social, hoy en día puede tener consecuencias de menor gravedad (Alba & Moreno, 2004). Sin embargo, muchos prejuicios persisten aún en todos los aspectos de la sociedad incluyendo también los referentes a los aspectos laborales. Las leyes disponen que los empleadores tienen que contratar todo tipo de personas, con o sin discapacidades, sin embargo en la práctica, todavía “las oportunidades reales de trabajo para las personas en situación de discapacidad son limitadas” (Rubín, 2007).

En investigaciones relacionadas sobre el tema de la inserción de personas en situación de discapacidad física, en la mayoría de países latinoamericanos encontramos que el mercado laboral en general, ha sufrido graves disminuciones en la oferta de puestos de trabajo. A modo de ejemplo, Borea (2006) en su tesis titulada: “Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas de Argentina”, señala que cerca del 80% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar y se conviertan en una carga económica para los sistemas de asistencia social de cada país.

En relación a este mismo tema, se conoce que en Chile un 29,5% de la población con discapacidad mayor de 15 años realiza algún trabajo remunerado existiendo una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre las personas mayores de 15 años con discapacidad y las sin discapacidad que realizan algún trabajo; los datos indican además, que el porcentaje e inserción laboral es cada vez menor a medida que se avanza en el grado de discapacidad (Andrade, 2008).

Según otro estudio realizado en Chile por (Barrera, 2008) titulado: “Integración Laboral de Personas con Discapacidad Física” pertenecientes a agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción, puso en evidencia que el trabajo permitía a estas personas satisfacer las necesidades de subsistencia y protección a través del salario y del contrato de trabajo, y que por otra parte era necesaria la creación de redes de participación ciudadana que promovieran la igualdad de oportunidades y participación en el mundo laboral.

(Gómez & Malán , 2008) En su tesis titulada “La gestión empresarial e institucional en la inserción laboral de las personas con discapacidad” realizada en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, señalan que: “entre las necesidades prioritarias que tienen la persona con discapacidad física a nivel personal están la formación y recuperación profesional, siendo uno de los procesos más complejos y necesarios de cara a la inserción social, laboral y emocional”. En otro estudio realizado en el Perú por Maldonado (2006), señaló que: “Es lugar común en el mundo de los negocios, considerar que el contratar a una persona con discapacidad sólo conduce a una mayor ineficiencia y al incremento de costos”. Frente a esta errónea percepción general, algunas empresas han entendido que las personas con discapacidad pueden desempeñarse con eficiencia en un puesto de trabajo y, en algunos casos, mostrar mayor productividad que las personas sin discapacidad.

### **Diseño Metodológico**

Se trata de un estudio cualitativo de carácter transversal (Yin, 2003) que analiza las concepciones de personas respecto a su condición de discapacidad y a su inclusión laboral y las percepciones de doce ejecutivos pertenecientes al área de talento humano que laboran en diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil. Se eligió a las empresas de alimentos por ser las que en el medio ecuatoriano absorben el mayor número de personas en situación de discapacidad física (INEC, 2018) En relación a las características demográficas, el colectivo informante estuvo conformado en su mayoría por mujeres (70%) respecto del porcentaje de hombres (30%); en cuanto a la edad de los informantes, esta oscila entre los 34 y 39 años y son miembros del mismo grupo etario, socio-económico y cultural.

Las preguntas de investigación de las cuales partimos fueron las siguientes:

¿Cuáles son los determinantes sociales que desde las percepciones de las personas en situación de discapacidad física, contribuyen y promueven la inclusión/exclusión social en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los determinantes sociales que desde las percepciones de los ejecutivos del área de talento humano contribuyen y promueven la inclusión /exclusión social de la población en situación de discapacidad física en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil?

Formaron parte de este estudio 26 informantes con discapacidad y 12 ejecutivos de los departamentos de talento humano quienes aceptaron voluntariamente participar; para relevar la información necesaria se emplearon entrevistas en profundidad y se realizó dos grupos focales; la interpretación de los datos de las entrevistas y de los grupos focales se efectuó con el auxilio de diez categorías consideradas centrales por haber sido temas emergentes que surgieron del análisis de estos instrumentos. (Bailey, 1982) A continuación se presentan las categorías empleadas.

1. Vivencia de la Inclusión Laboral.
2. Desempeño del puesto de trabajo
3. Imagen Personal
4. Comportamiento de grupo
5. Implicación de la empresa
6. Respeto de los derechos de los discapacitados
7. Tipo de trabajos encomendados
8. Prácticas formativas
9. Dificultades Laborales

Una vez transcritos los datos, se procedió a realizar el análisis; la categorización inicial fue posteriormente validada con los mismos participantes (Maxwell, 2005) Esta tarea consistió en presentarles a los informantes los extractos de sus entrevistas y las categorías que se les había asignado, a fin de que confirmaran si estas representaban adecuadamente sus comentarios. El 80% de los informantes colaboraron con el proceso de validación y el 90% de la categorización fue considerada adecuada por ellos.

TABLA 1

*Cuadro de Categorías*

Categoría	Definición
-----------	------------

Desempeño del puesto de trabajo	Se refiere a las experiencias de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad
Vivencia de la Inclusión laboral	Se refiere a las experiencias significativas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.
Imagen de los ejecutivos sobre la discapacidad	Se refiere a la percepción de los ejecutivos de talento humano respecto de las condiciones de inclusión de las personas en situación de discapacidad
Imagen de la persona sobre su discapacidad	Se refiere a la percepción de las personas respecto a su situación de discapacidad
Comportamiento de grupo	Se refiere a la percepción de las conductas de los compañeros de trabajo al interactuar con personas en situación de discapacidad.
Implicación de la empresa	Se refiere al grado de interés o compromiso de las empresas con el bienestar de las personas en situación de discapacidad
Respeto de los derechos de los discapacitados	Se refiere a la percepción del respeto que muestran las empresas y las personas a los derechos de las personas con discapacidad
Tipo de trabajos encomendados	Se refiere a la clase de trabajos que las empresas brindan a las personas con discapacidad
Prácticas formativas	Se refiere a la percepción de las acciones de capacitación que la empresa desarrolla para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad
Dificultades Laborales	Se refiere a la percepción de las situaciones del contexto laboral que generan obstáculos para la inclusión de las personas con discapacidad

---

## Discusión de Resultados

### Percepción de los ejecutivos de Talento Humano sobre el desempeño en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad

Los relatos de los ejecutivos de Talento Humano ponen en evidencia una aceptación positiva de la inclusión de personas con discapacidad, la mayoría coincide en que el ser reconocido, facilita los procesos de inclusión y constituye un innegable motivador para el alto rendimiento. Otros informantes refieren que el reconocimiento depende también de la capacidad de estos para superarse, así como de una serie de aspectos externos e internos tales como las condiciones sociales y afectivas que le rodean o su motivación hacia el trabajo que realiza.

*“La persona con discapacidad puede que sea discapacitada en la parte física, pero tiene bien su mente, y desarrolla habilidades e inteligencia, pareciera ser que este no tiene lugar en una sociedad donde solo se valora la normalidad y la búsqueda de perfección. El hecho de tener trabajo, les abre a las personas muchas posibilidades y mejora su calidad de vida, con mayor razón la de los discapacitados”*  
*“Cuando evaluo el trabajo de una persona con discapacidad, suelo tener en cuenta si los trabajos realizados por el personal con discapacidad han evolucionado, puesto que considero que lo fundamental es valorar no solamente el resultado, sino el conjunto de actividades realizadas por ellos y sobre todo su disposición para el trabajo”*

Sin embargo, ciertos ejecutivos de talento humano perciben también que muchas personas en situación de discapacidad se desvalorizan al compararse con los demás y

se consideran a sí mismos de manera menos útil o como individuos a los que no se les debería exigir el mismo rendimiento que al resto.

*“Yo creo que en ciertos casos, ellos se sienten diferentes al resto, o menos valiosos que el resto de la gente. Una segunda cuestión es que estas personas tienen dificultades con su entorno familiar y con otras personas porque se asumen así mismas como personas que no deberían aportar u obtener menores niveles de rendimiento, estudios, superaciones y eso mismo después se extiende a la vida laboral, convirtiéndose entonces en un problema de autoestima.”*

### **Percepción de las personas en situación de discapacidad de su desempeño en el puesto de trabajo**

Varios de los informantes reafirmaron su confianza en sus propias capacidades y refirieron sentirse aptos para trabajar y producir en cualquier puesto a los que fueren asignados.

*“Yo hago lo que me ordenan y hasta ahora nadie me ha llamado la atención, al contrario me han dicho que quisieran tener a otros que trabajaran como yo lo hago”*  
*“Mi trabajo es para mí motivo de alegría, de él depende mi familia, mis hijos, y cuando me piden que me quede más tiempo lo hago con gusto porque ellos me han apoyado cuando lo he necesitado”*

No obstante, también reconocen que no todos sus compañeros los han aceptado con sus diferencias, y que en algunos lugares incluso han recibido maltratos.

*“He trabajado en varios lugares pero en todos me ha ido regular, solo en uno me trataron bien, la persona que fue mi último jefe me repetía que nadie tiene corona, pero mi anterior jefe fue diferente, al contrario, siempre me defendía de la gente envidiosa y llegó a estimarme por lo que yo realmente soy”*

### **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano sobre la vivencia de la Inclusión laboral**

Para los ejecutivos de Talento Humano, las personas con discapacidad, podrían desempeñarse en un trabajo de igual manera que una persona sin discapacidad. Sin embargo, consideran que es necesario compatibilizar sus capacidades con las capacidades necesarias para desempeñar las funciones laborales que cada trabajo exige.

*“No puede haber una auténtica igualdad de oportunidades mientras existan clasificaciones entre los normales y los discapacitados” “Toda persona en esta empresa puede y debe desarrollarse de acuerdo a sus capacidades y no al grado de deficiencia o limitación física que presenta; los límites solo están en su mente”*

Los Ejecutivos de Talento Humano perciben que las personas con discapacidad son mayormente afectadas por la falta de trabajo que las personas sin discapacidad, puesto que el trabajo no implica sólo obtener beneficios económicos, sino que además se obtiene validación social y beneficios simbólicos como el sentimiento de utilidad.

*“En mi experiencia, la situación de discapacidad genera por lo general un sentimiento de minusvalía o auto desvalorización y si para las personas sin discapacidad es difícil sobreponerse al hecho de no encontrar empleo, para ellos lo es mucho más, porque algunos lo interpretan como falta de apoyo de las empresas o como la evidencia del rechazo de la sociedad a su condición incapacitante”*

Consideran que no permitir a las personas con discapacidad desempeñarse laboralmente, es una forma de discriminación, esta discriminación se debe a la instalación en el imaginario social de un modelo de persona ideal, en donde se destacan aspectos tales como la eficiencia y ciertos atributos físicos, que en ocasiones las personas con discapacidad no pueden cumplir. No obstante, perciben que estos modelos son irreales, ya que serían poco aplicables a la realidad de las personas, incluso sin discapacidad.

*“A pesar de que se ha avanzado mucho en el respeto a los derechos de los individuos con discapacidad, falta aún mucho por hacer, tal vez porque en las empresas persiste el modelo de la salud, la completud y lo perfecto como condición para que los empleados logren alto rendimiento, pero estos modelos ya no responden hace mucho tiempo a la realidad, puesto que las personas con limitaciones han demostrado ser capaces de ser tan buenos o aún mejores que las personas llamadas sanas”*

### **Percepción de las personas en situación de discapacidad de la vivencia de la inclusión laboral**

Para algunos informantes, la discapacidad es una condición circunscrita a una parte de su cuerpo, pero que deja intacta otras funciones con las que pueden relacionarse y contribuir con eficiencia al desarrollo de las empresas, sin embargo reconocían que la inclusión no era tarea fácil en la sociedad actual, organizada en torno al paradigma de la completitud, la belleza corporal y la normalidad.

*“¿Que ganamos con hacer enemigos en el trabajo?, al contrario debemos demostrarles a todos que somos capaces de hacer las cosas bien, claro, siempre habrán personas que no nos acepten, pero eso es parte de vivir en compañía de otros, solo cuando las personas te conocen empiezan a apreciarte y luego hasta te defienden, las peleas solo dividen, yo descubrí hace tiempo que la gente es como es y no la puedes cambiar, el único que puede cambiar si se lo propone eres tú mismo” “Yo decidí siendo aún niño que saldría adelante, y que iba a lograr éxito en mi vida personal y de trabajo, si en algún momento pensé que algo era imposible para mí, luego me esforcé por hacerlo posible, vivo mi vida y las personas ahora entienden que soy igual que ellos y puedo hacer las cosas tan bien como lo hacen ellos”*

Algunos aceptaron su condición de discapacidad desde la temprana infancia y fueron apoyados por sus familias estimulándolos a comportamientos de autonomía, mientras que otros percibieron su discapacidad como una condición limitante que los diferenciaba de los demás y los hacía merecedores de apoyo y comprensión.

*“La gente (clientes) me ve con normalidad a veces los adolescentes me miran fijamente, pero no es nuevo para mí esa impresión o reacción de ellos, cuando tengo que perchar me miran como un susto, pero lo he tomado con tranquilidad, no es la primera vez que me ha sucedido, mi discapacidad es parte de mi vida y lo acepté gracias a mi mejor amiga (mi mamá) ella es quien me decía todos los días: tu vales más y lo puedes hacer, todo está en tu mente”.*

## **Percepción del desempeño del personal con discapacidad por parte de los ejecutivos de Talento Humano**

Para ciertos ejecutivos de Talento Humano, el desempeño de las personas en situación de discapacidad es altamente positivo, pero reconocen que en algunos momentos estos deben de esforzarse el doble que el resto, dado que los compañeros los observan, los juzgan y les otorgan reconocimiento por su mayor o menor capacidad para trabajar.

*“Ellos saben que deben esforzarse en su trabajo el doble que los demás, y hemos tenido personas con discapacidad que le ponen mucho corazón a lo que hacen” “Ellos se esfuerzan más que otros para demostrar todo el tiempo que si pueden, el trabajo no es sólo un medio para obtener recursos materiales, es también un medio para alcanzar status social. Además, el trabajo le devuelve a la persona su valor como ser humano y eleva su autoestima”*

Los testimonios de los representantes de las empresas apuntan a que las personas con discapacidad buscan activamente ser percibidos como personas útiles, capaces de realizar con eficiencia el trabajo que les asignen y que consideran esta estrategia como medio para lograr una mayor aceptación social.

*“Son pocos los que esperan que les tengamos compasión o lastima, la mayoría realizan muy bien su trabajo y han sabido ganarse la admiración perciben que las y el cariño de sus compañeros”*

## **Percepción de las personas en situación de discapacidad sobre su desempeño en el puesto de trabajo**

Los informantes perciben su desempeño laboral como satisfactorio y lo consideran fundamental para su bienestar y el de sus familias. Refieren también sus deseos de aprender y de cometer mínimos errores a fin de ser aceptados por sus jefes.

*“Mi trabajito es el que me da para llevar el sustento a mi casa, yo estoy agradecido con la empresa y con todos mis compañeros” “Hago mi trabajo como me lo explicaron, a veces me han llamado la atención por ciertos problemas pero trato de no volver a cometerlos”*  
*“Trabaje en un empresa en la que me trataron mal, yo le dije a mi jefe pero él no me hizo caso, por último me boté porque ya no soportaba el abuso”*

Los testimonios recogidos, dan cuenta de que este colectivo es consciente de sus limitaciones físicas y de que no pueden realizar sus tareas al mismo ritmo que los demás, por lo que esperan que los demás comprendan su condición y acepten que ellos pueden ser tan buenos en el trabajo como cualquiera.

*“No podré hacer las mismas cosas ni a la misma velocidad que el resto de mis compañeros, pero si me tienen paciencia y me enseñan les demostraré que puedo ser tan bueno como ellos*

## **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano sobre el comportamiento de grupo**

Los Ejecutivos de Talento Humano refieren que existen grupos de personas que reaccionan con cierta incomodidad a la presencia de personas con discapacidad, pero que dicha incomodidad se debe al desconocimiento de lo que es la discapacidad, por lo que es una incomodidad inicial, que se va superando con el paso del tiempo al aumentar el trato.

*“Al principio las personas no saben cómo reaccionar, ni como mirarlos, ya que no estaban acostumbrados a lidiar con personas con discapacidad. Habitualmente uno no tiene que relacionarse con personas con discapacidad. Ahora, yo creo que después todos se acostumbran, pero claro siempre está ese miedo de que pueden necesitar algo y como se lo ofrezco”*

Otros representantes de empresas comentan que en sus empresas las relaciones de trabajo entre personas con y sin discapacidad son igualitarias y cordiales.

*“Opino que las relaciones en la empresa entre empleados con y sin discapacidad deben ser plurales e iguales” “Son muchos los empleados que le temen a lo desconocido y se asustan o les da pena cuando se encuentran con alguien con alguna discapacidad” “Con cierta incomodidad en la gente, porque quiere sólo las cosas bonitas”*

## **Percepción de las personas en situación de discapacidad sobre el comportamiento de grupo**

Las personas en situación de discapacidad perciben que con frecuencia sus compañeros asumen una actitud de compasión y lástima, mostrándose exageradamente condescendientes con ellos y o demasiado tolerantes con su rendimiento laboral otros manifestaron que en todo caso, las declaraciones ponen de manifiesto que las relaciones interpersonales de este colectivo no son fáciles y que forma parte de sus preocupaciones cotidianas.

*“La manera en que la gente nos ve como discapacitados es con temor, y ese temor levanta murallas que no se superan fácilmente. Mi familia me pregunta todo el tiempo cómo me tratan mis compañeros en el trabajo, y yo les digo que normal, y otros muy bien, porque me he encontrado con compañeros que me aceptan con mi condición mientras que hay otros que me tratan con lástima, mi trabajo me gusta pero siempre intento sentirme útil y ser agradable a los demás” “Mis compañeros me miraban de reojo y yo también los miraba a ellos, varios se acercaban a moverme la silla y yo les agradecía por la ayuda, pero les decía que no era necesario, que yo podía solo, otros murmuraban...”*

Algunos informantes tuvieron expresiones de resentimiento por la desigualdad, sienten que prevalece en las empresas la postura de que la persona en condición de

discapacidad no resulta rentable y que dicha rentabilidad se encuentra supeditada a la apariencia de normalidad del individuo. (Brand y Pope, 1997).

### **Percepción por parte de los ejecutivos de Talento Humano de la implicación de la empresa ante la discapacidad**

Los representantes de empresas, coinciden en señalar que en muchas partes las personas con discapacidad son aun invisibilizados o se las considera inferiores, lo cual se traduce en que se las observe con lástima y miedo y sean consideradas un problema, ya que se cree que son personas limitadas.

*“Existe poco compromiso con la discapacidad por parte de ciertas empresas en algunas se las aísla y no se las considera útiles sino cargas sociales, por otra parte, ellos tienen dificultades para realizar acciones cotidianas, como por ejemplo trasladarse, ver la televisión, o escuchar la radio, manejar, ir a ciertos lugares y algunas también enfrentan problemas de participación”*

*“La manera en que se entienda la discapacidad en la empresa tendrá un gran efecto en las posibilidades y limitaciones de las personas en situación de discapacidad”*

*“La manera en que la organización y las personas los trata influye decisivamente en sus creencias”*

### **Percepción de las personas en situación de discapacidad sobre la implicación de la empresa**

Varios de los informantes pensaban que la discapacidad era un tema importante para los propietarios de las empresas, pero que ellos disponían de poca información sobre su naturaleza, así como sobre el modo de actuar frente a ellos. Asimismo, mencionaron que del conjunto de discapacidades, las más aceptadas en las empresas son las físicas y las menos aceptadas son las minusvalías psíquicas o mentales.

*“Existen empresas en Guayaquil que poseen conciencia de que hay que tratar bien a las personas como yo, pero considero que en la práctica eso no es fácil, porque la gente no acostumbra a tratar mucho con personas con limitaciones y no les presta mucha atención” “Yo pienso, que a las personas que viven con discapacidades, se las aísla y no se las considera útiles sino cargas sociales, por otra parte, ellos tienen dificultades para realizar acciones cotidianas, como por ejemplo trasladarse, ver la televisión, o escuchar la radio, manejar, ir a ciertos lugares y algunas también enfrentan problemas de participación con aquellos que se consideran normales y por lo tanto son víctimas del aislamiento y soledad” (Informante clave)*

Reconocieron de igual manera, que la oferta disponible de plazas de trabajo para este colectivo, correspondían en su mayoría a oficios rutinarios con bajo grado de complejidad, y en consecuencia con remuneraciones básicas, y que las posibilidades de promoción o ascenso eran limitadas dada su insuficiente educación y experiencia previa.

*“Muchos de los empleos que se les ofrecen a las personas afectadas por alguna minusvalía no poseen complejidad ni tampoco gozan de una importante retribución económica” (Informante clave)*

## **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano acerca del respeto de los derechos de las personas con discapacidad**

Los ejecutivos de Talento Humano opinan que la ley obliga al reconocimiento de los derechos de los trabajadores en situación de discapacidad y que hoy existe en las empresas más respeto que en el pasado, pero coinciden en que este tema sigue siendo un asunto inconcluso que requiere mayor esfuerzo de parte de las organizaciones.

*“Yo creo que existe respeto pero falta más educación de parte de las personas consideradas normales y también de parte de las personas con discapacidad”*

*“Las personas se olvidan de los derechos de otras personas con discapacidad hasta cuando alguien de su familia se convierte en discapacitado, es entonces que se exige que se respeten sus derechos”*

*“La ley obliga a las empresas a respetar los derechos laborales de los trabajadores discapacitados, pero también existen empresas que abiertamente no los respetan”*

*“Muchas empresas anteponen aun el beneficio económico al bienestar de los individuos, esas empresas no son incluyentes sino excluyentes y actúan así porque no han entendido su propósito en la sociedad”*

## **Percepción de las personas en situación de discapacidad sobre el respeto de sus derechos**

En cambio para los empleados con discapacidad, es evidente que la sociedad aun no les otorga el respeto necesario, lo que se refleja en la utilización de los parqueos o en el uso de los baños públicos asignados para su uso exclusivo.

*“La falta de respeto para las personas con discapacidad lo observo inclusive en los centros comerciales donde más de una vez me ha tocado presenciar cómo la gente ocupa los espacios de estacionamiento o cuando yo no puedo usar el único baño para discapacitados” “Hay lugares en donde ponen rampas para discapacitados y son tan empinadas que hasta con ayuda se hace imposible subir o ayudar a una persona con silla de ruedas” “Todo el mundo menciona que hay que integrarnos y acogernos pero la verdad es que aún estamos muy lejos de alcanzar ese ideal, el respeto es todavía un asunto de apariencias, no es una realidad”*

## **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano del tipo de trabajo encomendado a las personas con discapacidad**

Los ejecutivos de Talento Humano aceptan que son escasas las personas en situación de discapacidad que consiguen empleos con mejores ingresos o puestos directivos, y que la mayor parte de la oferta laboral corresponden a trabajos operativos donde perciben el salario básico, lo cual va ligado generalmente a su bajo nivel educativo.

*“Muchos de los empleos que se les ofrecen a las personas afectadas por alguna discapacidad no poseen complejidad ni tampoco gozan de una importante retribución económica.”*

*“Solamente el 1% de esta gran fuerza laboral con derecho a trabajo, apenas encuentra trabajo con contrato laboral y perciben sueldos básicos, por lo tanto en el contexto del trabajo aún hay muchos asuntos pendientes, mucho que legislar todavía en esta materia”*

*“En nuestra empresa trabajan como supervisores dos personas que son discapacitadas, pero sé que son una minoría”*

## **Percepción del tipo de trabajo encomendado por parte de las personas en situación de discapacidad**

Coinciden las personas en situación de discapacidad en que existe para ellos una limitada oferta de trabajo y que esto tiene que ver con la percepción de los empleadores sobre las limitaciones físicas que presentan, refieren también que la inclusión en muchas partes parecería ser un asunto limitado exclusivamente al cumplimiento de la ley.

*“Existen pocas oportunidades para nosotros y en las pocas que logramos aprovechar somos víctimas de discriminación, de allí que los trabajos que suelen encomendárse nos son trabajos sencillos tales como trasladar papeles de una oficina a otra o realizar labores de limpieza o contestar el teléfono”.*

*“Pienso que en Guayaquil no se abren muchas plazas de trabajo para que podamos desenvolvernos solos, la mayoría de las veces necesitamos de alguien que nos apoye y por eso nos volvemos personas dependientes”*

## **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano sobre las prácticas formativas para las personas con discapacidad**

Varios representantes de empresas afirman atender las necesidades formativas de sus trabajadores y en particular de las personas con discapacidad, pero se observa también que dichas necesidades no son sentidas como de atención inmediata.

*“Realizamos durante el año uno o dos talleres para sensibilizar a empleados, trabajadores y ejecutivos, porque todavía existen muchos tabúes en nuestra sociedad y los colaboradores no saben cómo tratarlos... lo cierto es que deben ser tratados de igual a igual sin prejuicios, ese es el camino.”*

*“Se los invita a participar a las personas con discapacidad en algunos eventos, pero ya ha ocurrido que no van o porque están ocupados o porque consideran que asistir no les traerá beneficios”*

*“En mi empresa le damos a todo el personal capacitación y es obligatorio que asistan a por lo menos dos eventos al año”*

*“Creo que el personal en situación de discapacidad aprende mejor ensayando y equivocándose, puesto que lo que ellos aprenden experimentando no lo olvidan nunca”*

*“La naturaleza del puesto de trabajo para las personas con discapacidad proporciona posibilidades de aprendizaje informal que se pueden aprovechar, en nuestra empresa les damos inducción de cuatro días y luego les ponemos a trabajar con un tutor que les acompaña durante quince días más”*

## **Percepción de las personas en situación de discapacidad de las actividades formativas en las empresas**

Los informantes refieren que en las empresas donde laboran se les ofrecen pocos eventos de capacitación, pero afirman que los trabajos a los que son asignados no requieren de mucha preparación, lo que evidencia escasa conciencia en este colectivo sobre la relación entre la formación y su desarrollo profesional en las empresas.

*“Yo recibí solo una charla cuando me contrataron y me dijeron que el resto lo aprendería a medida que pase el tiempo”*

*“Yo asistí a una capacitación de lo básico, como evitar accidentes, como realizar mi trabajo y listo”*

*“Para el trabajo que realizo no se necesita tanta capacitación, yo contesto el teléfono y nada más”*

*“Tengo un amigo que también es discapacitado y trabaja en la planta, él logró ese puesto porque ya trabajaba aquí antes de accidentarse y la empresa decidió mantenerlo”*

## **Percepción de los ejecutivos de Talento Humano sobre las dificultades laborales de las personas con discapacidad**

Los ejecutivos de talento humano refieren que resulta muy difícil comprender como se siente una persona con discapacidad, pero que cabe suponer que su limitación debe causarles tristeza y frustración, agregan también que varios de los empleados en situación de discapacidad buscan igualarse al resto del personal, sin conseguirlo plenamente, lo que aumenta su sensación de frustración y autocompasión.

*“Es difícil saber cómo se siente una persona con discapacidad, pero supongo que ante las dificultades que enfrentan se sienten un tanto frustrados e incómodos” “Yo creo que el principal problema que enfrenta una persona con discapacidad es la limitación que ponen las empresa para contratar según la discapacidad. Eso implica que la persona va a tener que buscar donde ser recibido y luego, encontrar la ayuda necesaria para poder realizar las cosas y muchas veces eso es mucho más difícil”*

## **Percepción por parte de las personas en situación de discapacidad de las dificultades laborales que encuentran**

Los informantes mencionan que entre las dificultades que encontraron en las empresas, estuvieron en primer lugar las referidas a la infraestructura, y que aún hoy todavía carecen en muchas de ellas de lugares o vías de acceso debidamente acondicionadas.

*“Entonces no se discrimina de forma directa, pero sí de forma implícita, a través de las condiciones o requisitos que nos exigen las empresas”*

*“Los problemas siempre se repiten, es que mucha gente nos ve como anormales, se nos mira con lástima y se nos deja de lado, se cree que no podemos trabajar y se nos restringe mucho la vida”*

*“Yo creo que la mayor dificultad es que la gente no tiene conciencia que nosotros necesitamos una cierta ayuda, una cierta comprensión de la gente, no necesitamos lastima o compasión”*

*“No se abren muchos puestos de trabajo para personas con discapacidad, debido a que las empresas no cuentan con la infraestructura necesaria y nadie va a invertir en eso porque sí”*

En segundo lugar, señalaron dificultades referidas al tipo de trabajo a desempeñar, pues en algunas empresas no se les había brindado la inducción suficiente al puesto y se esperaba que en poco tiempo su rendimiento fuera igual al del resto de los empleados. Varios de los informantes refieren sentirse excluidos por sus jefes y compañeros y perciben que se los trata como personas limitadas que no pueden trabajar a los que se les ofrece lástima, atribuyen esta situación a la limitada información que muchas personas poseen sobre la discapacidad.

*“Yo tuve que aprender rápidamente el trabajo de recepcionista, porque no había ni tiempo ni persona que me enseñara, en principio preguntaba el número de las extensiones y cometía equivocaciones, pero después de varias semanas ya sabía cómo operar el conmutador”*

## **Consideraciones Finales**

A pesar de los notables esfuerzos del Estado ecuatoriano a favor de la inclusión laboral los resultados obtenidos aun distan de ser satisfactorios, bien sea porque no todos son aceptados, o porque su trabajo no es valorado suficientemente o porque la oferta laboral disponible es insuficiente y no cubre la demanda que crece cada día.

La investigación concluye que las percepciones de las personas en situación de discapacidad difieren entre sí en cuanto a la imagen de sí mismos; la mayoría, sin embargo, acepta que la discapacidad es un aspecto que limita su acceso a la educación, al empleo y a la vida social en igualdad de oportunidades que el resto de la población.

Otro de los aspectos en que este colectivo percibe vulnerabilidad, es en la formación ocupacional, pues se sienten relegados a tareas rutinarias u operativas que por lo general reciben baja remuneración, en este tema es evidente la descoordinación entre el sector educativo y el sector laboral.

En cuanto a la percepción de los demás, los informantes consideran que en muchos casos sus compañeros de trabajo los juzgan por su condición de personas con limitaciones, subvalorándolos al compararlos con aquellos a los que se considera normales, se concluye asimismo, que las personas con discapacidad no ejercen en forma adecuada sus derechos ni insisten en que se respeten sus derechos. (Brand y Pope, 1997)

Se concluye también a partir de las declaraciones de los representantes de las empresas que persiste un bajo involucramiento de las empresas en la promoción de temas de sensibilización y difusión de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Existen en los representantes de empresas posiciones que abogan por la igualdad entre las personas con y sin discapacidad y aquellos que opinan que siempre existirán diferencias por lo que es imperativo que se reflexione al interior de las empresas la concepción tradicional de la discapacidad, y se promueva la formulación de nuevas políticas y prácticas de Talento Humano afín de que estas personas reciban un trato equitativo y justo.

Existe finalmente por parte de las autoridades escaso seguimiento y control sobre el desarrollo de acciones en pro de los derechos de este colectivo, así como deficiencias en los mecanismos de control en la implementación de las políticas públicas.

Es prioritario asimismo trabajar en el aspecto formativo, especialmente en lo que tiene que ver con la articulación entre la educación y el trabajo, en la formación ocupacional y en la inserción laboral así como en programas de seguimiento y mantenimiento del trabajo. En suma, se requiere de renovadas prácticas que favorezcan la participación de los diversos actores sociales, tales como los estudiantes, los empresarios, las familias y las personas en situación de discapacidad y la ciudadanía en general, a fin de que todos proporcionen los apoyos necesarios y colaboren en la construcción de los espacios para que este colectivo sea aceptado como seres humanos que poseen derechos y obligaciones iguales que los demás, y se les proporcione igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

### Referencias Bibliográficas

1. Alba, A., & Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Madrid: Caja Madrid.
2. Andrade, C. (2008). *Estudio exploratorio de la percepción de la sociedad chilena sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Chile: Universidad de Chile.
3. Bailey, K. D. (1982). *Methods of Social Research. 2d edition*. New York: The Free Press.
4. Barrera Ormeño, P., & Fritz Rebolledo, M. (2009). Integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción (Tesis de grado). Concepción: Universidad de Concepción.
5. Barrera, P. y. (2008). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. (U. d. Concepción, Ed.) Concepción.
6. Betancourt, M. (2018). Visibilización de las personas con discapacidad en el Ecuador: Un enfoque desde los derechos de participación ciudadana / política. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, Pp. 37-52. Obtenido de file:///C:/Users/Alex/AppData/Local/Temp/83-252-1-PB-1.pdf
7. Borea, R. (2006). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas (Tesis de Maestría). San Martín: Universidad Nacional de San Martín.
8. Código del Trabajo del Ecuador. (2006). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/18671394/Codigo-Laboral-Ecuatoriano-Ministerio-del-Trabajo-del-Ecuador>
9. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Constituyente.

10. Gamio, A. (2007). Experiencias comparadas entre América Latina y Europa sobre derechos de las personas con discapacidad: La experiencia mexicana. *Seminario Internacional Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2468/13.pdf>
11. Gómez, P., & Malán, J. (2008). La gestión empresarial e institucional en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo (Tesis de grado). Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
12. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw - Hill Interamericana.
13. INEC. (01 de octubre de 2018). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-junio-2018/>
14. Kipen, E. (2013). En torno a una conceptualización –(im)posible- de la discapacidad. En A. y. Angelino, *Debates y perspectivas en torno a la Discapacidad en América Latina*. (pág. 128). EntreRios, Paraná, Argentina: Universidad Nacional de EntreRios. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/26338/Documento\\_completo\\_\\_\\_%20Debates%20y%20perspectivas%20en%20torno%20a%20la%20discapacidad%20en%20America%20Latina.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/26338/Documento_completo___%20Debates%20y%20perspectivas%20en%20torno%20a%20la%20discapacidad%20en%20America%20Latina.pdf?sequence=1)
15. Lenin, M. (24 de Julio de 2018). "Hay que hacer del tema de la discapacidad una política de Estado". *EL UNIVERSO*.
16. Maldonado, S. (2006). Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
17. Maxwell. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* (Vol. second edition). Pensacola Florida: Thousand Oaks: CA: Sage.
18. Neira, N. (2011). *Determinantes sociales que promueven la inclusión/ exclusión al deporte adaptado en el ámbito competitivo*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina, Maestría en. Recuperado el 2018
19. Oficina Internacional del Trabajo. ((2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: 96° Conferencia Internacional del trabajo.
20. Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Guatemala: Departamento de Derecho Internacional, OEA.
21. Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta: Ediciones de la OMS.
22. Registro Oficial N° 796. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional República del Ecuador.
23. Rubin, M. (2007). *Estudio de la situación laboral de los discapacitados de Chile*. Obtenido de <http://www.fnd.cl/estudiosydocumentos.html>
24. Torres, X. ((2017). *Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades*. Quito: CONADIS.
25. Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and methods* (Vol. Third Edition). London: Sage Publication, Inc.