



Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso

Labor insertion of people with disabilities: a case study

Yajaira Mabel Bermeo-Peñañiel
Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador
ybermeop@est.ups.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0002-8787-3693>

Bertha Alice Naranjo-Sánchez
Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador
bnaranjo@ups.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0002-4386-2335>

Recepción: 26/07/2022 | Aceptación: 24/10/2022 | Publicación: 30/11/2022

Cómo citar (APA, séptima edición):

Bermeo-Peñañiel, Y. M., y Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86-103.
<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>

Resumen

Las oportunidades laborales permiten que el ser humano se desarrolle de forma integral, más aún, en el caso de las personas con discapacidad, ya que ello, contribuye a reafirmar su autoestima y realización profesional. Acorde a la normativa ecuatoriana las empresas que cuenten con mínimo veinticinco (25) trabajadores están obligadas a contratar el 4% de personas con discapacidad. Este artículo tiene como objetivo identificar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Se realizó una revisión bibliométrica para conocer los países en los que se han publicado artículos en relación con el tema investigado. La investigación descriptiva de corte transversal usó como instrumentos la entrevista y un cuestionario en línea que permitió conocer aspectos relevantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad, destacando entre ellos: el proceso aplicado, el análisis del puesto con los ajustes requeridos, la accesibilidad física a las instalaciones, así como la incorporación de tecnologías asistivas. En el presente artículo se obtuvo como resultado el 100% de cumplimiento de inserción laboral de personas con discapacidad, incluido los sustitutos. Se recomienda continuar con mejoras en la accesibilidad de las instalaciones para favorecer una real inclusión.

Palabras claves: inclusión; discapacidad; trabajo; inserción laboral; tecnologías asistivas.

Abstract

Job opportunities allow the human being to develop in an integral way, even more so, in the case of people with disabilities, since this helps to reaffirm their self-esteem and professional fulfillment. According to Ecuadorian regulations, companies that have a minimum of twenty-five (25) workers are required to hire 4% of people with disabilities. The objective of this article is to identify the level of labor insertion of people with disabilities at the Salesian Polytechnic University of Guayaquil. A bibliometric review was carried out to find out the countries in which articles have been published in relation to the subject investigated. The descriptive cross-sectional research used as instruments the interview and an online questionnaire that allowed knowing relevant aspects of the labor insertion of people with disabilities, highlighting among them: the applied process, the analysis of the position with the required adjustments, the accessibility to the facilities, as well as the incorporation of assistive technologies. In this article, 100% compliance with the labor insertion of people with disabilities, including substitutes, was obtained as a result. It is recommended to continue with improvements in the accessibility of the facilities to promote real inclusion.

Keywords: inclusion; disability; job; labor insertion; assistive technologies.

Introducción

La inclusión es un tema muy tratado en la actualidad y es una realidad que muchas personas con discapacidad (PCD) tienen que vivir, no es fácil lograr concientizar a las personas sobre las barreras que las personas con diversidad funcional tienen que vencer para poder lograr una verdadera inclusión sea ésta educativa, social o laboral.

Todas las personas están expuestas a poseer alguna discapacidad, por diferentes causas, existen personas que nacieron con ella, pero hay otras que por algún accidente laboral o doméstico viven con una alguna discapacidad. Más de mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad a nivel mundial, es decir, un 15% de la población (OMS, 2021).

En el Ecuador hasta enero de 2022 se encuentran registradas un total de 471.205 personas con discapacidad (PCD). En la ciudad de Guayaquil existe un total de 76.467 personas con discapacidad, de las cuales 66.591 se encuentran en edad laboral. Hasta septiembre del 2021 sólo 14.757 personas con discapacidad se encuentran laborando, incluidos 1.403 sustitutos (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), 2022).

El Ministerio del Trabajo (MDT), fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el Código del Trabajo, por ello, firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para la inserción laboral de las personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2018).

Para lograr la inclusión laboral de PCD es importante empezar por la inclusión académica, ya que se necesita de personas académicamente preparadas y competentes para ser incluidas en el

ámbito laboral. El objetivo del presente artículo consiste en identificar el nivel de inserción laboral de las PCD en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) sede Guayaquil, y se plantea como interrogante de investigación ¿Cuál es el nivel de inserción laboral de PCD en la UPS sede Guayaquil?

Marco Teórico

Discapacidad

“Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Organización Panamericana de la Salud, n.d.).

Según el CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) existen diversos tipos de discapacidad: física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial, las cuales, se describen en la tabla 1.

Tabla 1

Tipos de discapacidad

Tipos de discapacidad	Concepto
Discapacidad física	Trata de algún impedimento físico y/o visceral; es posible que incluso necesite usar prótesis, una silla de ruedas u otros recursos que le ayude a desenvolverse con autonomía en la vida diaria.
Discapacidad intelectual	Se refiere a quienes presentan dificultades severas para comprender ideas complejas y tienen algún déficit en la capacidad de: razonar, resolver problemas, tomar decisiones; efectuar procesos de socialización, relacionamiento interpersonal y de desarrollo en la vida cotidiana, y pueden ser vulnerables al impacto ambiental. Asociado a casos de retraso mental: fronterizo, leve, moderado, grave y profundo; no implica retraso mental con un rango de CI (coeficiente intelectual) de 81 a 110 puntos.
Discapacidad auditiva	Aquellas personas que son completamente sordas y/o con sordera parcial.
Discapacidad visual	Personas ciegas o con baja visión. En ambos casos se refiere a personas que no pueden ver nada o que presenten una deficiencia severa de la visión aún con la mejor corrección (uso de anteojos).
Discapacidad psicosocial	Se refiere a personas con un trastorno mental que pueden verse afectadas por factores sociales negativos como el estigma, la discriminación y la exclusión.

Fuente: (Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades y Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016)

Las PCD intelectual leve tienen niveles ligeramente más altos en todas las habilidades excepto en la relación con sus compañeros, donde son superados por personas con discapacidad moderada (Jariot García et al., 2020). Las PCD tienen derecho a un trabajo digno razón por la cuál es importante investigar diversos aspectos de la inclusión laboral.

Inserción laboral de personas con discapacidad

En el Ecuador, antes de la Constitución del 2008, había poco apoyo y rendición de cuentas por parte del estado a PCD, los gobiernos anteriores nunca brindaron apoyo a este colectivo porque no se los consideraba como prioridad, por ello, este grupo se dedicó a la caridad; y la atención que requerían era brindada a través de fundaciones, asociaciones que ayudaban con lo que tenían a su alcance (García Quimiz, E. T., Orlando Perdomo, J. W., y Calle García, 2018).

En el Código de trabajo se han establecido artículos relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Así, en el artículo 42, respecto a las Obligaciones del empleador, numeral dos, establece que:

Se deben instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajos, 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 (Código del Trabajo, 2017, pág. 8).

El Artículo 42 numeral 33 establece que:

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 (Código del Trabajo, 2017, pág. 10).

La Ley orgánica de discapacidades en la sección V del trabajo y capacitación establece que:

Art. 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Art. 48.- Sustitutos. - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja de unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona con discapacidad (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2012).

Los artículos citados del código del trabajo manifiestan las obligaciones que tiene cada empleador al contratar a PCD, así como las obligaciones de las empresas a contratar trabajadores con discapacidad en función del porcentaje establecido.

La contratación laboral de PCD no puede ser vista como un gasto innecesario, pues, estas personas trabajan igual o mejor que los demás empleados, lo que contribuye a la creación de un ambiente interno armonioso y fortalece la imagen de la empresa; para una real inclusión laboral se debe de tomar en cuenta la accesibilidad de los espacios de trabajo (Analuisa-Zumba et al., 2020) (Hidalgo Vasconez et al., 2021).

Las PCD al ser incluidos en el mundo laboral aumentan su capacidad social y mejoran sus ingresos, esto reducirá la escasez de recursos en la que a menudo se encuentran, al mismo tiempo que aumentan su independencia de terceros, como de sus familias u organizaciones de apoyo (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

La accesibilidad física, señalización y comunicación en el sector privado cuentan con un alto valor para lograr incluir a las personas con discapacidad (Pico Barrionuevo y Torres, 2017). Con la finalidad de que en realidad se logre una auténtica inclusión laboral en el territorio ecuatoriano, se deben de otorgar herramientas TIC y brindar un trato de cordialidad a las personas con diversidad funcional (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2020).

Los gobiernos y organizaciones internacionales han optado por promover estudios e investigaciones para mejorar la formación académica de este colectivo y así fortalecer el buen funcionamiento de la fuerza laboral, ya que se considera que la educación es primordial para la vida laboral de las personas con discapacidad (Portillo-Navarro et al., 2022). La capacitación adecuada y el nivel educativo influye de manera significativa para lograr acceder a una fuente de trabajo, por tal razón, el proceso académico, en el cual, una persona adquiere conocimientos y habilidades dentro de un área específica es clave para su inserción laboral en el sector empresarial, y, éste a su vez, le permita adquirir nuevos conocimientos y experiencias (Espinoza-Mina y Gallegos-Barzola, 2018).

Las PCD tienen pocas oportunidades laborales, a pesar de las regulaciones y leyes que amparan la inserción laboral con equidad y respeto. Es necesario educar y sensibilizar a las autoridades y la sociedad para que se comprometan con la implementación de proporcionar oportunidades de trabajo a esta población de personas que necesitan proteger sus necesidades, rompiendo estereotipos y barreras discriminatorias (Vargas-Merino y Sánchez-Esli, 2021).

En la actualidad se han logrado avances que han permitido desarrollar una sociedad más justa, equitativa libre de prejuicios, con un futuro mejor para los familiares y personas con discapacidad (Imacaña y Villacres, 2022).

Una investigación realizada en el sector público en la ciudad de Riobamba, determinó que el 57.1% de los servidores con discapacidad insertados laboralmente en la ciudad presentaban un nivel medio de escolaridad, mientras que, el 14.3% alcanzaba un nivel académico bajo (Moreno Fiallos et al., 2019), razón por la cual, el nivel de escolaridad incide en la inserción laboral.

En la ciudad de Jipijapa, se diagnosticó que en el sector público ninguna empresa cumple con el nivel de inserción laboral exigido por la ley, los jefes de talento humano de dichas empresas dieron a conocer que lo están haciendo paulatinamente y que no existen partidas presupuestarias para contratar nuevo personal, adicionalmente, mencionaron que el Ministerio de Relaciones Laborales nunca les ha emitido alguna observación por el incumplimiento (García Quimiz, E. T., Orlando Perdomo, J. W., y Calle García, 2018).

En el Ecuador las empresas públicas y privadas mantienen un rol importante en el área laboral para construir una sociedad más inclusiva a través de las buenas prácticas empresariales. En los últimos años se han logrado avances legislativos y se han establecido políticas nacionales inclusivas que garantizan los derechos de las PCD, tal como lo establecen los convenios y tratados internacionales (Heras, 2018).

Uno de los beneficios de contratar a personas con discapacidad es que permite la diversificación de los lugares de trabajo, además, de que favorece la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y positivo (Lindsay et al., 2018).

Las TIC

Las TIC constituyen un factor importante en la inclusión, ya que mediante diversos dispositivos electrónicos como: Smartphone, ordenadores, televisores, reproductores de audio, entre otros, se facilita la recolección y procesamiento de información. Gracias a las TIC, la distancia deja de ser un obstáculo para la comunicación y el desarrollo de actividades desde diferentes lugares, facilita la interconexión entre dos o más personas de manera interactiva, permitiendo adecuar los recursos a los requerimientos del usuario.

Las TIC asociadas a las discapacidades se encargan de facilitar la inclusión de personas en el trabajo, universidad, etc., adaptando ciertas herramientas para que puedan desenvolverse en el medio sin dificultades. Además de software que pueden ser utilizados para conseguir el acceso a la enseñanza en general y superar las barreras de aprendizaje (Correa y José, 2014).

En la actualidad se desarrollan varios proyectos basados en TIC, en beneficio de las personas con diferentes tipos de discapacidades, estos facilitan la comunicación e interacción con las demás personas, propuestas como éstas plantean mejorar las condiciones y la calidad de vida de este colectivo (Blanco Garrido et al., 2019).

Estudiantes y egresados de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) adheridos al grupo de Investigación TICAD (Tecnologías de Información y Comunicación Asociadas a Discapacidad) en el semillero de investigación, a lo largo de los años han realizado múltiples proyectos en beneficios de las personas con discapacidad para de esta manera generar un ambiente adecuado para favorecer habilidades y competencias (Correa Lemus y Naranjo Sánchez, 2021). El CAI (Centro de Apoyo para la Inclusión) de la UPS ha desarrollado un arduo trabajo en implementar TIC educativas de hardware y software para favorecer la inclusión de estudiantes con discapacidad (Chávez Huacón y Naranjo Sánchez, 2019).

Tecnologías asistivas

Las tecnologías asistivas cumplen un rol fundamental en la inclusión de personas con discapacidad, ya que por medio de ellas se puede lograr mayor independencia y autonomía.

Cada persona necesita una tecnología específica para su necesidad, no quiere decir que porque dos personas tengan discapacidad visual deban usar la misma tecnología, puesto que, esta puede variar de acuerdo a la necesidad y el conocimiento que se tenga de ella, las tecnologías asistivas son muy útiles para crear nuevas habilidades para personas con necesidades especiales (Kaur y Saini, 2021) y en especial contribuyen también a brindar autonomía en la inclusión laboral.

Existen múltiples tecnologías asistivas a las que las personas pueden recurrir, en base a su necesidades individuales, desde su formación académica, los estudiantes pueden acceder a un sistema de gestión de aprendizaje como Blackboard Ally que tienen incorporadas accesibilidades para el apoyo del proceso enseñanza-aprendizaje de las personas con discapacidad auditiva (Zdravkova y Krasniqi, 2021) hasta tecnologías que faciliten la interacción con el computador, por ello, investigar los factores que faciliten la inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema que requiere especial atención.

Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se efectuó una búsqueda en la base de datos científicas, entre ellas, Scopus, de los artículos escritos en los últimos 5 años hasta la actualidad. Para realizar el análisis bibliométrico sobre inclusión laboral se utilizó el software VOSviewer.

20

La presente investigación es de tipo descriptiva, cualitativa, se utilizó como técnica la encuesta online. La población muestral estuvo constituida por 17 colaboradores con discapacidad y 5 sustitutos de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil del año 2022, quienes respondieron de forma voluntaria a las preguntas preestablecidas para el efecto, la validación del instrumento fue desarrollada por expertos. Se aplicó una entrevista al jefe de Talento Humano y se efectuó la revisión documental de la información que mantiene el departamento para efectuar la triangulación de la información relacionada en este proceso investigativo.

El estudio de caso se efectuó en la Universidad Politécnica Salesiana ya que la institución educativa lleva algún tiempo trabajando en la inclusión de personas con discapacidad, fomentando entre otras cosas las buenas prácticas de inclusión (Universidad Politécnica Salesiana, 2011).

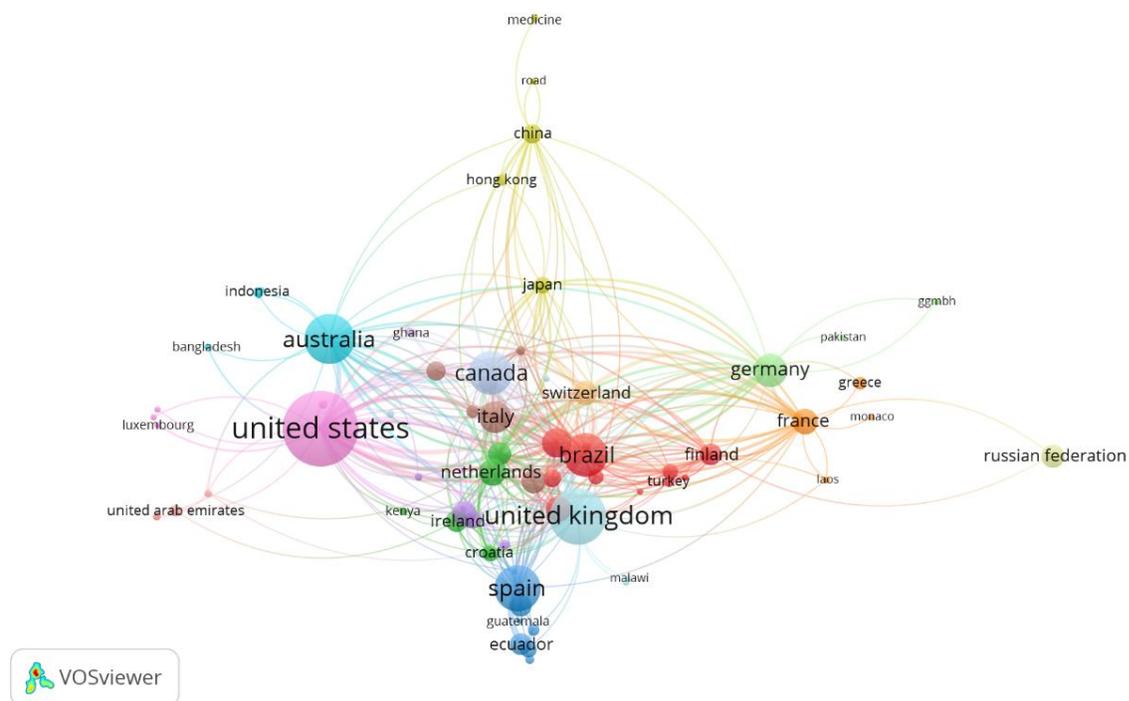
Resultados y Discusión

Para la revisión de trabajos previos sobre el tema investigado, se realizó un estudio bibliométrico relacionado con dos palabras claves “inclusión laboral y discapacidad” así se logró identificar los más recientes artículos de la base de datos Scopus en el formato csv para luego llevar ese resultado al software VOSviewer y de esta manera generar la red bibliométrica, dando como resultado los países que han realizado mayores publicaciones en relación con el tema tratado.

Teniendo como resultado 1098 artículos relacionados con inclusión laboral de PCD. Los países con más artículos desarrollados en el tema investigado fueron: Estados Unidos, Australia, Reino Unido, España, Canadá, Brasil, Alemania, entre otros (ver figura 1).

Figura 1

Análisis Bibliométrico de países



Fuente: Base de Datos Scopus y VOSviewer, 2022.

Además se realizó una búsqueda en la base de datos Scopus de artículos generados en los últimos 5 años con los siguientes criterios de inclusión “assistive technologies and work and tools and disability” de los cuales, solo se obtuvo 58 resultados, la gran mayoría hacía referencia a TIC que se crean para apoyar a las PCD mientras que solo 4 de ellos identificaron las TIC que usan las

PCD para su desarrollo autónomo, en la tabla 2 se observa los países con mayor cantidad de documentos y citas en esa base de datos.

Tabla 2

Países con mayor número de documentos y citas en relación con tecnologías asistivas

Países	Documentos	Citaciones	Fuerza total del enlace
Estados Unidos	14	53	4
Argentina	2	4	3
Italia	3	24	3
Luxemburgo	2	4	3
Finlandia	1	1	2
Francia	4	4	2
Singapur	1	1	2
España	4	14	2
Bangladesh	1	16	1
Bélgica	1	21	1
Canadá	1	1	1
Ecuador	1	1	1
Portugal	2	4	1
Arabia Saudita	3	2	1
Reino Unido	2	9	1
Australia	1	8	0
Brasil	3	2	0
Colombia	2	1	0
Grecia	1	2	0
India	6	7	0
Irlanda	2	5	0
Jordania	1	6	0
Malasia	2	2	0
México	2	1	0
Filipinas	1	1	0

Fuente: Base de Datos Scopus y VOSviewer, 2022.

Con esta información se puede deducir que existen muy pocos artículos en los que se ha profundizado en esta temática por lo que se justifica este trabajo investigativo.

Con relación al nivel de cumplimiento de inserción laboral de PCD, se obtuvieron los resultados descritos en la tabla 3, un total de 23 personas con discapacidad, lo cual, se confirmó mediante entrevista y revisión documental.

Tabla 3

Trabajadores con discapacidad

Tipo de discapacidad	Cantidad
Auditiva	3
Física	11
Intelectual	5
Visual	2
Psicosocial	2

Fuente: Dpto. Talento Humano de la UPS sede Guayaquil, 2022.

Dentro del número de PCD que laboran en la UPS se encuentran casos en que el puesto de trabajo es ocupado por un sustituto de la PCD. Al respecto, la Ley y el Reglamento avalan que el padre o representante actúe a nombre de la PCD y en reemplazo de ella pueda ejecutar acciones como asumir un puesto de trabajo para apoyar en su sustento y educación, para mejorar su calidad de vida, por tanto, el considerar a los sustitutos en este dato estadístico, es válido, ya que actúa a nombre y representación de una persona con diversidad funcional.

Tal como se observa en la tabla 3, existen colaboradores sustitutos de niños y niñas con discapacidad intelectual y psicosocial ocupando una plaza de trabajo, acorde a lo establecido por el Ministerio del Trabajo, por cada 25 colaboradores se debe de contar como mínimo con una persona con discapacidad, es decir, el 4% de los colaboradores, siendo un total de 471 las personas que laboran en la institución hasta septiembre del 2022, con esta información brindada 19 PCD deberían encontrarse laborando en la UPS, los datos obtenidos en esta investigación dan un resultado positivo para la UPS ya que cumple con lo que exige la ley.

Respecto al proceso de contratación, la UPS cuenta con un modelo estandarizado de inserción laboral que describe desde la fase de reclutamiento hasta la de contratación, tal como se observa en la figura 2.

Figura 2

Proceso de contratación



Fuente: (Universidad Politécnica Salesiana, 2019)

Cada una de las fases destaca adaptaciones implementadas que en la práctica favorecen el proceso de inclusión laboral de personas con diversidad funcional, entre ellas, las adaptaciones al puesto de trabajo basada en TIC.

En la entrevista efectuada al jefe de Talento Humano se identificaron algunas adaptaciones realizadas para la inclusión laboral, las cuales, se detallan en tabla 4, y fueron confirmadas con los colaboradores que accedieron voluntariamente a participar de este proceso investigativo, como resultado se obtuvo información de algunas de las TIC adaptadas que se usan en el campo laboral, que se describen en la tabla 4.

Tabla 4

Tecnologías asistivas

Tipo de discapacidad	Herramientas TIC implementadas
Visual	Lector de pantalla en PC: NVDA, JAWS. Ampliadores: Zoom Text. Lector de pantalla en celulares: VoiceOver, TalkBack. Convertidores de texto a braille: EBrai, Quickbraille. Aplicaciones matemáticas: LAMBDA.
Auditiva	Reproductor-Grabador: Víctor Reader Stream. Aplicaciones móviles: Transcripción, voz a texto

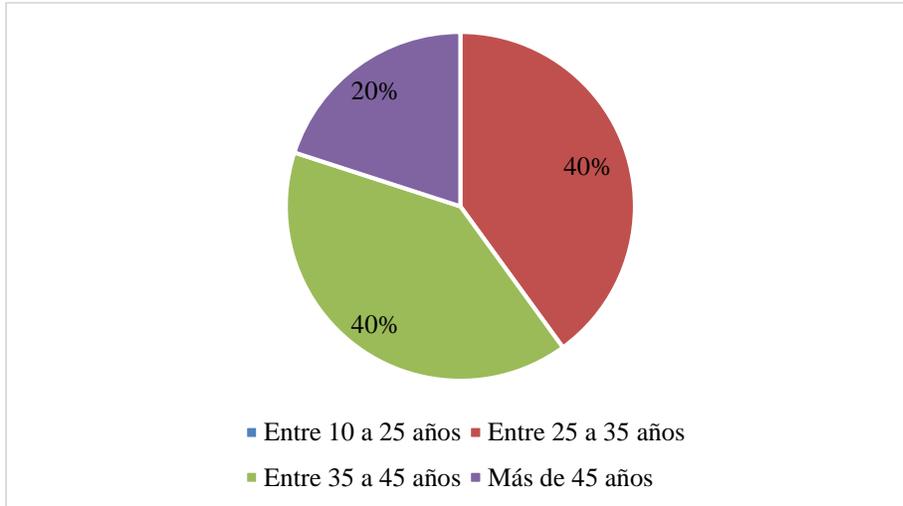
De la tabla 4 se puede destacar herramientas adquiridas con licencia por ser propietarias, así como herramientas de software libre y otras que están incorporadas en las tecnologías actuales, pues, existen leyes que obligan a algunas empresas de software a incluir aspectos de accesibilidad en las herramientas que comercializan, sin embargo, aún existen tecnologías que no son accesibles para todos, por ello, en ocasiones se hace uso de la combinación o integración de algunas herramientas para suplir determinadas fallas de accesibilidad que las tecnologías presentan, esto para el caso de discapacidad visual y auditiva.

Por otro lado, los colaboradores con discapacidad física indicaron no necesitar el uso de alguna herramienta TIC asistiva, mientras que, los datos estadísticos de discapacidad intelectual hacen referencia a la discapacidad de la persona a la que sustituyen.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores que participaron de forma voluntaria:

Figura 3

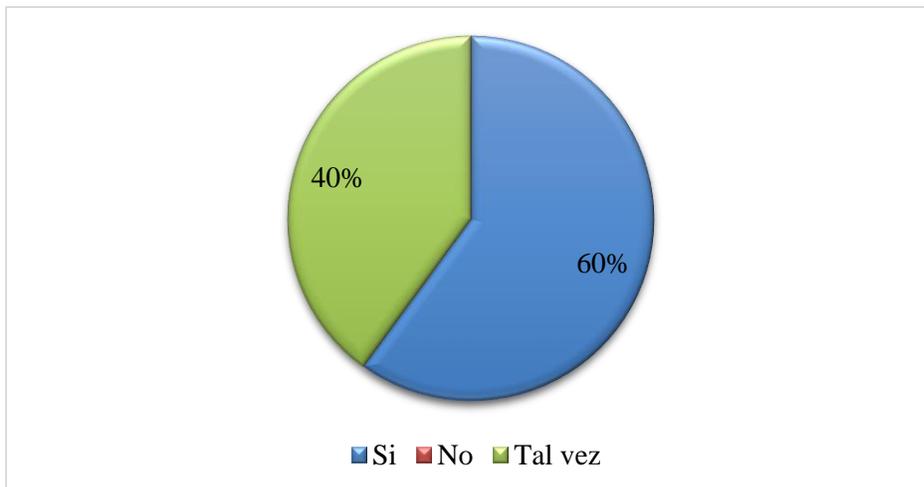
Rango de edades



En la figura 3 se visualiza que el 40% de los colaboradores encuestados tienen entre 25 y 35 años; otro 40%, entre 35 y 45, mientras que el 20% tiene más de 45 años.

Figura 4

Instalaciones accesibles

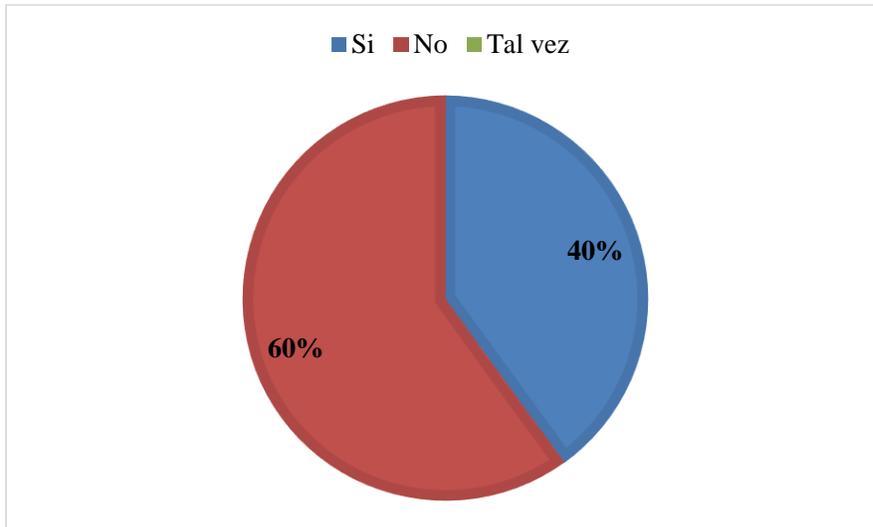


La figura 4 muestra que el 60% considera que las instalaciones de la UPS son accesibles y el otro 40% indica que sería de mucha ayuda implementar más señaléticas braille en los ascensores

para las personas con discapacidad visual, mientras que, para las demás discapacidades si es accesible.

Figura 5

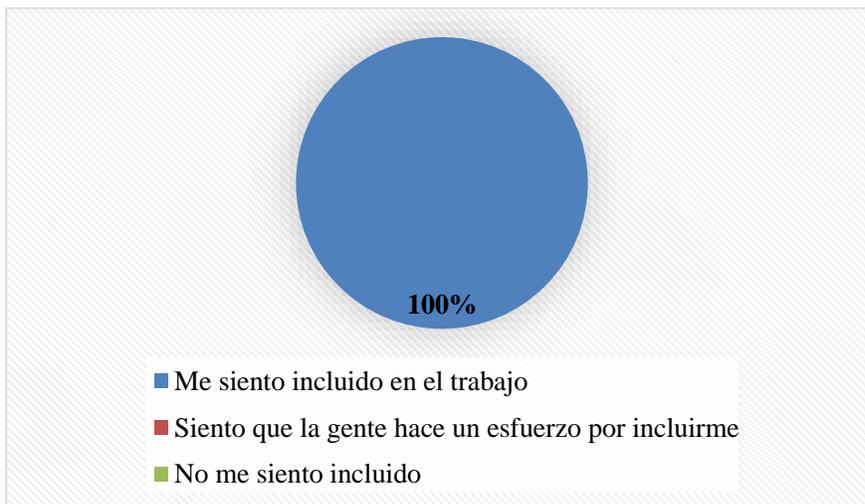
Uso de tecnologías asistivas



En el apartado de la figura 4 se evidencia que el 40% de los colaboradores hacen uso de las tecnologías asistivas en su lugar de trabajo y el 60% de ellos indican que para su discapacidad no es necesario.

Figura 6

Clima laboral



En la figura 6 se observa que los colaboradores que participaron en esta encuesta se sienten incluidos en el trabajo.

Respecto al clima laboral el 100% de los colaboradores manifestaron no ser excluidos. Uno de los aspectos que se vive en el entorno es de amplia familiaridad y trabajo en equipo.

La accesibilidad es un factor importante considerado en esta universidad y en la inclusión laboral no se exime de ello, de allí que existe un proceso de adaptaciones del puesto de trabajo para facilitar la autonomía de las personas que lo requieran, esto se describe en la figura 7.

Figura 7

Adaptaciones del puesto de trabajo



Las adaptaciones son un proceso necesario si se desea construir un proceso inclusivo, por lo que este proceso iterativo es continuo, para dar siempre una solución que favorezca al colaborador.

La Cátedra UNESCO y el CAI apoyan el proceso de diagnóstico de TIC inclusivas y asistivas en la UPS, así como en la identificación de nuevas tecnologías útiles para favorecer la autonomía de las personas con discapacidad por lo que puede sugerir adaptaciones y efectuar ajustes que el colaborador pueda necesitar (Naranjo, 2022), así, finalmente las TIC son implementadas a través del departamento de Tecnología de la UPS.

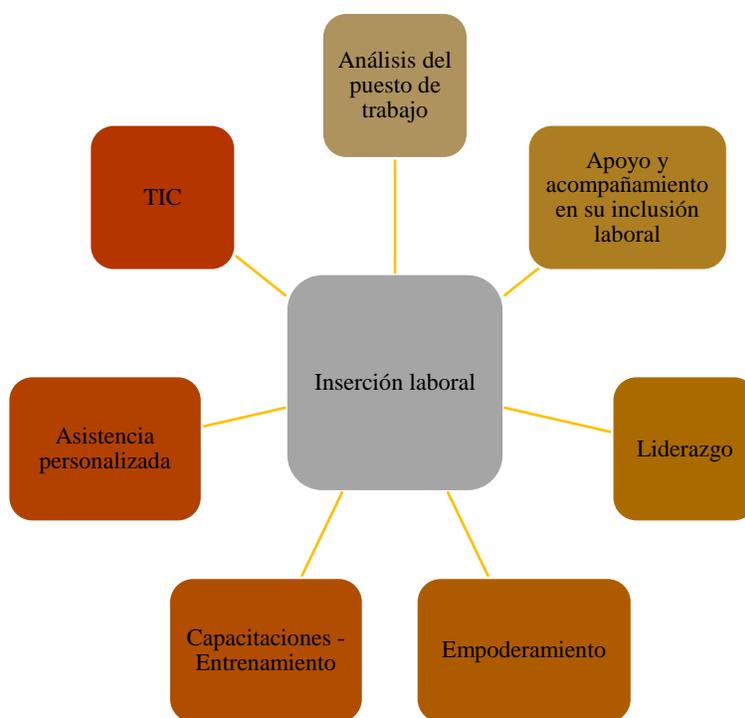
En el caso de que el colaborador necesite alguna tecnología, el Grupo de Investigación TICAD, el CAI o la Cátedra UNESCO pueden atender esa necesidad para la creación del producto adaptado o la tecnología asistida que se requiera acorde a las necesidades individuales de cada trabajador.

La UPS no solo se preocupa por favorecer la inserción laboral de sus colaboradores, sino también, de favorecer la inclusión de los estudiantes con discapacidad, de allí que algunas de las TIC que se encuentran establecidas también son utilizadas por estudiantes con discapacidad.

En el caso de que alguna empresa solicite a la universidad un estudiante con fines de contratación laboral y éste tenga algún tipo de discapacidad, el esquema de apoyo que la universidad brinda a través del CAI o de la Cátedra UNESCO TWIN UPS es el que se describe en la figura 8.

Figura 8

Esquema de apoyo para la inserción laboral de estudiantes con diversidad funcional



Fuente: Libro INCLED, 2022

Conclusiones

La falta de trabajo, la vulnerabilidad y las pocas oportunidades existentes en el mercado dificultan el proceso de inserción laboral de las personas con diversidad funcional. En la figura 8 se incluyen diversos aspectos como: liderazgo, apoyo y acompañamiento, análisis del puesto de trabajo, TIC asistivas, asistencia personalizada, capacitaciones y entrenamiento, y empoderamiento, elementos que dan la pauta para que el estudiante pueda obtener un enfoque global para desarrollarse de forma laboral en relación de dependencia o en emprendimientos.

Mediante la revisión bibliométrica se obtuvo como resultado que los países en los que mayor investigación y publicación de artículos con relación a la inclusión laboral de PCD son: Estados Unidos, Australia, Reino Unido y España.

A partir de esta investigación de campo es importante resaltar que en el Ecuador los organismos que se encargan de validar la inserción laboral de PCD, deben realizar revisiones de manera periódica para evaluar la inclusión laboral de PCD en instituciones tanto públicas como privadas, de esta manera, se podría mejorar los números de inserción laboral a nivel nacional.

La Universidad Politécnica Salesiana de la sede Guayaquil cuenta con un proceso a seguir para hacer efectiva la inserción laboral de PCD, teniendo en cuenta aspectos de accesibilidad para favorecer la autonomía del colaborador en su puesto de trabajo, sin embargo, es importante mencionar que para el tipo de discapacidad visual es necesario que continúe con el trabajo de accesibilidad, para que de esta manera la institución pueda ser un referente en el tema de inserción laboral de personas con discapacidad.

Cumpliendo con la ley y tomando en cuenta la inclusión laboral de los sustitutos (representantes legales) de PCD, la plena inclusión de PCD es posible si se tiene conocimiento sobre TIC que facilitan la autonomía y si se realizan las adaptaciones de los puestos de trabajo.

El trabajo investigativo permitió alcanzar los objetivos de la investigación, así como conocer los elementos claves del proceso que se aplican para la inserción laboral de las personas con discapacidad, destacando entre ellos la incorporación de tecnologías asistivas así como el análisis del ajuste de puestos de trabajo, medidas tendientes a favorecer la real inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- Analuisa-Zumba, T. P., Román-Escobedo, V. A., & González-Ramón, E. X. (2020). The labor insertion of people with disabilities in the business field. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38–48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2012). *Ley orgánica de discapacidades*.
- Blanco Garrido, F., Carreño H., P. E., Simanca H., F. A., & Alonso Moncada, M. (2019). Development of Accessible Website as support for people with visual discapacity. *2019 14th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, 1–6. <https://doi.org/10.23919/CISTI.2019.8760793>
- Chávez Huacón, K. A., y Naranjo Sánchez, B. A. (2019). TIC para la inclusión educativa universitaria en la UPS Sede Guayaquil. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 55–71. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.975>
- CONADIS - Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Estadísticas de Discapacidad*.
- Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades y Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2016). Guía para atención de personas con discapacidad en la salud rural. *Ministerio de Salud Pública (MSP)*, 1–114.
- Espinoza-Mina, M. A., y Gallegos-Barzola, D. d. P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13.

- <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- García Quimiz, E. T., Orlando Perdomo, J. W., y Calle García, J. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11).
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Fundación Universidad de Palermo*, 18, 101–109.
- Hidalgo Vasconez, V., Marquez Altamirano, C., Silva Jiménez, V., y Molina Quinteros, C. R. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71–86.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783>
- Imacaña Núñez, S. A., y Villacrés López, J. M.. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 170–183.
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Jariot Garcia, M., Laborda Molla, C., y González Fernández, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475–493. <https://doi.org/10.6018/rie.312241>
- Kaur, M., & Saini, S. (2021). A review of metaheuristic techniques for solving university course timetabling problem. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 135.
https://doi.org/10.1007/978-981-15-5421-6_3
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Inserción de personas con discapacidades*.
<https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Moreno Fiallos, V., Zurita Montenegro, E. D., Zurita Fiallos, E. A., y Ureta Valdez, R. E. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico: centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador TT. *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), e166–e166.
- Naranjo, B. A. (2022). *Buenas prácticas de inclusión educativa universitaria*. Universidad Politécnica Salesiana.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22390/4/BUENAS%20PRA%cc%81CTI%20CAS%20DE%20INCLUSIO%cc%81N%20EDUCATIVA%2030-5-22.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (24 de noviembre de 2021). *Discapacidad y salud*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*.
- Organización Panamericana de la Salud. (n.d.). *Discapacidad*.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in latin america. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pico Barrionuevo, F. P., y Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Portillo-Navarro, M. J., Lagos-Rodríguez, G., & Meseguer-Santamaría, M.-L. (2022). Employability of university graduates with disabilities in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031463>

-
- Rodríguez Correa, M., y Arroyo González, M. J. (2014). Las TIC al servicio de la inclusión educativa. *Digital Education Review*, (25), 108-126. <https://raco.cat/index.php/DER/article/view/278135>
- Rueda, P., Elisa, B., y Andrade, C. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2), 279-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>
- Universidad Politécnica Salesiana. (2019). *Reglamento de selección y contratación del personal docente y administrativo UPS codificado*. 1–12.
- Vargas-Merino, J. A., y Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Zdravkova, K., & Krasniqi, V. (2021). Inclusive higher education during the Covid-19 pandemic. *2021 44th International Convention on Information, Communication and Electronic Technology, MIPRO*, 833–836. <https://doi.org/10.23919/MIPRO52101.2021.9596862>