

Fecha de presentación: : marzo, 2017 Fecha de aceptación: abril, 2017 Fecha de publicación: junio, 2017

19

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD: UN RETO PARA LA SOCIEDAD ECUATORIANA

LABOR INSERTION OF PEOPLE IN DISABILITY CONDITION: A CHALLENGE FOR THE ECUATORIAN SOCIETY

Ing. Andrea Marieta Brito Chávez¹

E-mail: ambrito@uees.edu.ec

¹Estudiante de la Maestría Dirección de Talento Humano On Line. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Brito Chávez, A. M. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 13(58), 113-119. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

El artículo aborda el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad. Se precisan datos sobre la incidencia de la discapacidad en el mundo y en Ecuador. Se realiza un acercamiento a este término para la comprensión de lo que significa en materia de acceso laboral contar con estas personas. Se precisa además las principales bases que dan sustento desde lo legal, a su ubicación en un oficio. La revisión de la literatura especializada permite también abordar algunas posiciones teóricas de autores nacionales e internacionales que han investigado el tema y sus puntos de vistas, con énfasis al significado contar con personas con discapacidad en el sector laboral sobre todo por su repercusión en el desarrollo de su personalidad.

Palabras clave:

Inserción laboral, persona con discapacidad, inclusión.

ABSTRACT

The article addresses the issue of the labor insertion of people with disabilities. Data are offered on disability incidence in the world and in Ecuador. This term is approached for the understanding of what it means in the matter of labor access to have this people. It also specifies the main legal bases which support assigning them a trade.

Reviewing specialized literature also allows us to address some theoretical positions of national and international authors who have researched on the subject and their points of view, with emphasis on the meaning of having people with disabilities in the labor sector, mainly due to its impact on the development of their personality.

Keywords:

Labor insertion, disabled people, inclusion.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo social y económico de los diferentes países en Latinoamérica y el Caribe, así como la evolución y ascenso que se generan desde la ciencia, le impone nuevos retos al tratamiento que se les da a las personas con discapacidad. Los desafíos de este nuevo siglo, orientan a los estados a garantizar su acceso al trabajo desde la inserción laboral, sin embargo constituye un complejo reto a escala mundial en el actual milenio su concreción en la práctica social.

El siglo XX hasta la actualidad, ha sido una época de grandes descubrimientos y revoluciones sociales, en la que se desencadenaron las dos guerras mundiales más devastadoras en la historia de la humanidad. Ello impulsó al hombre a una reflexión existencial sobre su vida que originó un proceso paulatino de aceptación de las personas con discapacidad. Estas condiciones tienen como momentos trascendentales: la Declaración de los Derechos Humanos (1948) y la asunción de la igualdad de oportunidades; la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975) como base y referencia para su protección y más actual en la República de Ecuador: la Constitución (2008) y la Ley Orgánica de Discapacidad.

Se calcula que en el mundo existen aproximadamente 386 millones de personas que poseen alguna discapacidad, los que en su generalidad se encuentran en edad laboral. Estos cuentan con las condiciones necesarias que les permite acceder al mercado laboral y de esta forma pueden contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios. Sin embargo, muchas de ellas, aún cuando pueden y quieren trabajar, se encuentran desempleadas.

Al valorarse el estado actual en que se encuentra la tasa de desempleo entre las personas con alguna discapacidad se ha podido constatar que es ampliamente más alta que el total de la población activa. Cuando logran un empleo lo hacen en aquellos donde se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional (Lorenzo, 2004, p.74).

El Ecuador tiene una población de 14'483.499 habitantes. En la provincia de El Oro existen 600.659 y en Machala la población es de 245.972 personas. El total de personas con discapacidad en la provincia de El Oro es de 19659, distribuidos según datos ofrecidos por el CONADIS (2016), de la siguiente forma:

- Discapacidad auditiva (1734).
- Físico motora (9205).

- Intelectual (5616).
- Lenguaje (266).
- Psicológico (464).
- Psicosocial (250).
- Visual (2034).

En la actualidad, las políticas relativas al empleo en correspondencia con las personas que poseen alguna discapacidad, han experimentado un cambio importante gracias a los movimientos integracionistas de la década de los años 80 que sirvieron de posicionamiento a los de inclusión social y laboral que marcan en la actualidad las políticas estatales. A partir de las posturas renovadoras de esta tendencia se promocionan y se dedican recursos de apoyos a la creación de oportunidades de acceso a los más diversos puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Este cambio tiene que ver, a las necesidades y demandas que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad plenas.

En la sociedad ecuatoriana el empleo constituye un elemento clave para la integración de la persona. Es decir, el trabajo permite que la persona se desarrolle como ser humano, algo imprescindible para lograr la integración social. Los familiares de las personas con discapacidad están directamente involucrados con la inserción laboral, pues son quienes necesitan orientación y apoyo para sobrellevar esta situación con normalidad. El proceso de inserción es posible si esta dinámica colaborativa se inicia en la etapa escolar.

En Machala se evidencia que las instituciones financieras contratan personas con discapacidad para cumplir con lo establecido en la Constitución, sin embargo, no les brindan la oportunidad de desempeñarse en funciones donde interactúen con los clientes. El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza supervisiones a través de las Inspectorías del Trabajo a nivel nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

En el 2006 se inició con la inclusión obligatoria del 1% de personas con discapacidad del total de empleados de cada empresa. Este porcentaje fue incrementándose cada año hasta el 4% en el 2009. De incumplir esta ley, se establecen multas para los empleadores. Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Consejo Nacional de Discapacidades.

La Misión Solidaria Manuela Espejo en el año 2013, realizó un estudio dirigido hacia las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria. Uno de sus resultados permitió identificar que en Ecuador existen 294.304 personas con “discapacidad mayor” (discapacidad de grado grave y muy grave) y, 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, de los cuales trabajan de manera independiente 32.827, en el sector privado 17.728, en el público 9.238, doméstico 11.766 y en otras actividades 508.

Villa (2013), indica que las personas con discapacidad deben superar enormes dificultades para conseguir acceder a un empleo digno. Las empresas incluyen personas con discapacidad por obligación gubernamental, pero en la práctica laboral se los aísla.

Las personas con discapacidad merecen igualdad, vivir en una sociedad inclusiva, solidaria y justa. La UNESCO (2011), afirma que el 84% de niños que tiene alguna discapacidad no asisten a la escuela. Este factor influye que en el futuro que las personas con discapacidad tienen menos posibilidades de tener un trabajo digno, y las que han encontrado uno, reciben una remuneración menor a la que perciben personas sin discapacidad que ocupan cargos similares.

DESARROLLO

El ser humano con sus cualidades socialmente condicionadas e individualmente expresadas ya sean intelectuales, emocionales y volitivas devienen en personalidad. Las nuevas posiciones axiológicas respecto a la diferencia humana y las perspectivas que le impregnan al tratamiento de las personas con discapacidad orientan una mirada teórica al término que permita comprender y adoptar una postura sobre la inserción al mundo laboral.

El problema relacionado con la terminología que se utiliza para definir a una persona con algún déficit orgánico y/o funcional guarda estrecha relación con la propia formación del individuo como ser social, insertado en el complejo sistema de relaciones que establece en la sociedad y el medio en el que vive. Diversas son las posiciones asumidas para argumentar las concepciones que han caracterizado el accionar de especialistas e investigadores en cada una de las etapas por las que ha transitado el desarrollo de la humanidad, contrapuestas unas, complementadas otras, coexistiendo algunas.

El déficit está relacionado etimológicamente a **falta o escasez de algo que se juzga necesario**. El defecto es la carencia de cualidades propias de algo o su imperfección, las que pueden estar asociadas a condiciones orgánicas

y/o funcionales que limitan el cumplimiento exitoso de una función determinada en el organismo humano. De manera, que su existencia genera en el individuo una deficiencia que tiene su implicación a partir de la pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Se refiere en consecuencias a anomalías o disfunciones que presenta un órgano y que afecta su estructura y su funcionamiento, sin distinción de su etiología.

Cuando el déficit genera implicaciones que limitan o restringen la capacidad para cumplir un propósito determinado en una o varias actividades dentro de los límites establecidos como norma se considera que existe una discapacidad, o sea, constituyen las consecuencias secundarias que experimenta el individuo para cumplir un rol determinado con apoyos y ayudas externas en correspondencias con sus posibilidades y potencialidades de desarrollo. Cuando a su vez, estas limitaciones llegan a convertirse en desventajas de oportunidades y cumplir un rol que es normal en su caso para participar en condiciones de igualdad que trascienden el marco social se plantea que existe una minusvalía, lo que no es consecuente las posibilidades de acceso que puede tener la persona con discapacidad.

Acceder a un puesto de trabajo y participar activamente en la producción de bienes materiales o en la prestación de servicios es una aspiración alcanzable para los humanos, mediante la transmisión de la cultura históricamente heredada. Desde la antigüedad se organizó el arte de enseñar para el trabajo, lo que dio origen al proceso de formación laboral, con sus particularidades, según las características socio-económicas de cada etapa del desarrollo de la humanidad.

La inserción laboral es un proceso que comienza en los albores del desarrollo de la humanidad hasta la actualidad. Es un proceso no acabado de transmisión y apropiación de conocimientos, habilidades y valores laborales, entre otros elementos. Guarda relación con la conciencia del trabajo, en el trabajo y para el trabajo que tienen su máxima expresión en: la concentración, la motivación, la capacidad, la responsabilidad personal y social, el afán de perfección, la iniciativa, la creatividad, el deseo de promoción, la constancia, la tenacidad, la colaboración, el diálogo, la actitud y el rendimiento pleno en su actividad laboral. Durante este proceso se atribuye a la formación de capacidades de actuación y de inserción social, a dominar los procedimientos generales en la solución de problemas que se presentan en el puesto de trabajo.

En Ecuador, la vicepresidencia del CONADIS (2007), afirma que la inclusión desde un análisis general significa

que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación

La Organización Internacional del Trabajo-OIT, considera que como parte de la inclusión, la de tipo laboral se refiere al empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Las concepciones más actuales referidas a la inclusión laboral, valoran este proceso como inserción laboral. Así se reconoce en la literatura especializada materiales, que abordan estudios referidos a la inserción laboral se encuentran autores como Pérez (2012), que indica que gran número de las personas con discapacidad tienen dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida. La inclusión debe empezar en la educación primaria; punto que antes no se acataba, pero ahora si se cumple.

Se considera además que la persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” Actualmente, el carné de discapacidad, es el documento habilitante que permite el reconocimiento legal de las personas con discapacidad. Ley Orgánica de Discapacidades (25 de Septiembre de 2012, Art. 6). Por otro lado, Moreno (2012), señala que la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene como fin valorar como seres humanos y como trabajadores aquellas personas que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

Fernández (2014), indaga sobre el tema pero analizando que las personas con discapacidad requieren de una preparación para un oficio desde que se encuentran en instituciones educativas especiales, de manera que se les creen las condiciones para enfrentarse a la vida

laboral y a las implicaciones relativas a normas, actitudes, entre otras. Así, aborda que en dicho proceso de inserción laboral tiene lugar a través de las relaciones entre las situaciones socio-laborales, los contextos socio-laborales y la inserción socio laboral, la cual determina en el desarrollo de dicho proceso la potenciación de la integración socio laboral.

Para Fernández (2014), las situaciones socio-laborales son entendidas como los acontecimientos de la vida cotidiana que son tomados en cuenta para familiarizar a la persona con discapacidad con las condiciones objetivas en que se desarrollan los procesos de producción y servicios, y favorecen su participación en la vida socio laboral, procesos de producción. De esta manera, a través de las situaciones socio-laborales se orienta y adquiere la experiencia práctica necesaria de la realidad socio laboral en la que se desenvuelve, condicionando su desarrollo social.

Es decir, se fortalece el desarrollo de la capacidad de la persona con discapacidad para asimilar las normas sociales, conductas ante el trabajo, desarrollar valores y adquirir una serie de cualidades que le distinguen como trabajador, o sea, el desarrollo de tendencias hacia el trabajo y una conciencia de productor. Estas situaciones, al ser contextualizadas, enriquecen los aspectos sociales al propiciar no sólo el acercamiento a las condiciones reales de los procesos productivos, sino también de las particularidades de los contextos en los que estos se desarrollan, así como de las relaciones que se establecen entre los sujetos participantes como finalidad para potenciar el nivel participativo en la vida socio laboral. De manera que la orientación en el proceso formativo hacia las particularidades de los procesos productivos, favorece en las personas con discapacidad la toma de consciencia de la posición que ocupan la que constituye expresión del conjunto de exigencias que la sociedad y el mundo del trabajo, les plantean y a las que tiene que responder.

La inserción socio laboral, se valora como un proceso continuo que se organiza a través de las actividades laborales y se evidencia en correspondencia con la diversidad de contextos socio-laborales, está dirigida a favorecer la participación sistemática en la vida socio laboral de la persona con discapacidad. Esta se relaciona, fundamentalmente, con las potencialidades que ofrece el trabajo en su formación como ciudadano activo que participa y contribuye con la economía tanto personal como social.

Se debe tener en cuenta que para lograr un desarrollo socio laboral en correspondencia con sus particularidades y las exigencias de la sociedad, constituye una necesidad organizar un proceso, que desde la integración

coherente de las instituciones financieras se desarrollen. De ahí que se deben preparar en correspondencias con el conocimiento de diferentes oficios o labores; la apropiación de las normas de protección, y el cuidado de los medios e higiene del trabajo, apoyado en la protección, y el cuidado de los medios e higiene del trabajo, apoyado en métodos y técnicas de trabajo grupal, que permiten interpretar, explicar e incluso transformar los acontecimientos naturales, sociales, técnicos, tecnológicos y ambientales que se observan en la actividad cotidiana, no sólo para aprender los conocimientos básicos y desempeñar un oficio determinado, sino también, tienen la función de la apropiación de una visión de la actividad laboral y del trabajo, comportamientos laborales, situaciones de la vida socio laboral.

La persona con discapacidad requiere de la instrucción laboral, lo que exige tener en cuenta el carácter de la actividad a la que se va a enfrentar desde el punto de vista laboral. Con ello se propicia la aplicación del contenido, se llega al conocimiento partiendo de conflictos donde debe buscar vías de solución; permite concebir los elementos causales dentro del proceso, los que serán comprobados posteriormente en el momento de la ejecución conocimientos, habilidades, hábitos, normas y cualidades laborales. Con ello se logra en cada persona con discapacidad que se va a enfrentar a la inserción laboral de una actitud positiva ante el trabajo. Para Fernández (2014), estas actitudes se expresan en el dominio adecuado de los recursos cognitivo –instrumentales y materiales de que dispone la persona con discapacidad, para actuar en las diversas actividades laborales, así como del conocimiento de por qué actúa, de cómo actúa, de con qué cuenta para actuar y de su encargo social. Todo ello lo hace potencialmente capaz de realizar las actividades laborales que se le plantean, lo cual presupone:

- Poseer los conocimientos básicos, necesarios, para desarrollar las tareas laborales.
- Poseer motivos relacionados, predominantemente, con la tarea que realiza.
- Estar consciente de sus recursos, limitaciones y potencialidades.
- Mostrar la disposición de cooperar con los otros con el fin de enriquecer sus recursos personales.
- Mostrar potencialidades que le permitan establecer una comunicación eficiente y satisfacerles.

A su vez, la persona con discapacidad debe mostrarse de forma organizada, lo que conlleva a que debe contar con la capacidad para establecer las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad laboral. Para satisfacer

esta condición requiere la ubicación correcta de los instrumentos en el puesto de trabajo, el cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo y la manipulación correcta de los instrumentos y materiales.

Lo analizado hasta aquí, muestra que las personas con discapacidad pueden acceder a un puesto de trabajo digno. Sin embargo, estas se han de ajustar a las peculiaridades que cada discapacidad las distingue y complejiza. Así por ejemplo en el caso de la discapacidad física requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento. Para la discapacidad psicológica requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. En las de tipo intelectual demanda de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad y en las de carácter sensorial tanto visual como auditivas requiere de apoyos tecnológicos y sistemas alternativos de comunicación.

De Lorenzo (2016), Secretario General de la Fundación ONCE, considera que la inserción laboral de personas con discapacidad se rige bajo determinados principios, que guían y conducen este proceso. Así afirma que para la efectividad del mismo requiere considerar:

- Las personas con discapacidad, protagonistas de su propia vida.
- Presencia y visibilidad en la sociedad.
- La acción positiva y la colaboración de todos los agentes, elementos fundamentales para la inclusión.
- La discapacidad ha de ser una prioridad en la agenda social.
- La necesidad de nuevas estrategias y enfoques.
- La educación y el empleo, factores determinantes para la inclusión.
- La accesibilidad global y el diseño para todos, requisitos imprescindibles.
- La protección de la salud, la Seguridad Social y los servicios sociales, esenciales para el pleno desarrollo de los derechos.
- La discapacidad ha de seguir siendo un asunto abierto en la agenda internacional.

La producción de un objeto, la obtención de un resultado o la prestación de un servicio son muestras elocuentes del desarrollo y formación de las habilidades laborales, que

si se acompañan de una significatividad social, individual y práctica, representan un estado cualitativo de progreso en el desarrollo de la personalidad de la persona con discapacidad, posible alcanzar mediante el trabajo, en el trabajo y para el trabajo. Aparejado al desarrollo de las habilidades laborales, en estas condiciones naturales de los procesos productivos, encuentra lugar la formación de actitudes positivas laborales que tienen una repercusión sustancial en su formación individual. Los valores laborales son identificados como los modos de actuación particular de cada individuo, se forman en la actividad y a través de la actividad. Es por ello que se requiere en el proceso de inserción de las personas con discapacidad que se les planifique bien el trabajo, lo que conlleva a que comprenda las condiciones objetivas y subjetivas en que transcurre el proceso laboral, el objetivo de su actividad, las tareas que debe realizar, así como las vías para ejecutar el trabajo y cómo usarlas.

Es por ello que se requiere en la persona con discapacidad que este pueda atender y seguir instrucciones, retenerlas durante cierto tiempo, o atender una tarea, juzgar la calidad del trabajo. Además debe prestar atención a los peligros, en dependencia del desarrollo de su capacidad intelectual que determina su nivel real de posibilidad; madurez emocional y formalidad, entre otras capacidades necesarias en su inserción laboral. También debe tener conocimiento laboral como es premisa indispensable para la ejecución de las acciones laborales, vistas éstas como cada una de las partes en que se estructura la actividad laboral.

Todas las personas con discapacidad tienen posibilidades de insertarse laboralmente, de aprender un oficio y desempeñarse en él, aunque no todos puedan aprender lo mismo, ni de la misma forma, ni en el mismo tiempo. Ese ritmo lo impone cada uno con sus peculiaridades individuales, por lo que pueden acceder a los conocimientos laborales y llegar a dominar las habilidades indispensables de los oficios en los cuales se califican.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 1 y 2 reconocen que:

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La Convención de Derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 27 referido al trabajo y el empleo declara que: Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 11 y en el 35 enuncia:

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

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

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

Ley Orgánica de Discapacidades en el Ecuador Art. 47 Inclusión Laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades

Art.50 Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

CONCLUSIONES

La inserción laboral de personas con discapacidad constituye un proceso de apropiación y transmisión de conocimientos, habilidades, destrezas, hábitos, estrategias, actitudes positivas, valores, normas, cualidades para interactuar en sociedad, como premisas para crear, transformar, conocer, valorar y producir con una determinada significación social, no sólo por su utilidad, sino por lo que se aprende para solucionar problemas cotidianos de la vida a través de la actividad laboral.

La inserción laboral de las personas con discapacidad se instituye en la máxima aspiración de los estados de manera general y en el Ecuador en particular que condiciona modos de actuación y desempeño en un puesto de trabajo y la sociedad en su conjunto.

Es en el trabajo donde la persona con discapacidad aprende a respetar el aporte que hacen los otros a la sociedad, a admirar y a reconocer el papel que cada individuo asume en el medio en que vive, aprende a ser laborioso, responsable, disciplinado, consciente, productivo, a sentir amor por lo que se hace, a tener sentido de pertenencia, elementos que se constituyen en actitudes laborales que se forman a través del trabajo, en el trabajo y para el trabajo desde la concepción del buen vivir que asume la República de Ecuador.

Es imprescindible en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad organizar, planificar, ejecutar y controlar con eficiencia las tareas inherentes a cada uno de los eslabones de dicho proceso en correspondencia con sus destrezas y desarrollo de sus habilidades potenciando al máximo las capacidades y posibilidades con que cuenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

De Lorenzo (2016). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Madrid: Fundación ONCE. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/.../5/FuturoDiscapacidad.pdf>

Fernández, Y. (2014). La Formación laboral en personas con discapacidad mental. Tesis en Opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas. Cuba.

Lorenzo, G. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N° 50, p. 73-90. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=897763>

Moreno, L. (2012). Primer estudio biopsicosocial clínico genético de las personas con discapacidad. Informe de proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo. Quito: Vicepresidencia de la República del Ecuador.

Pérez López, M. (2012). Inserción laboral y discapacidad. Revista Discapacidad Online.

República del Ecuador. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito: CONADIS.

República del Ecuador. Presidencia de la República. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N° 796. Recuperado de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec024es.pdf>

Villa Fernández, N. (2013). *Marco legal de la discapacidad en Ecuador - Falta de oportunidades laborales*. Revista Judicial Derecho Ecuador.