



Gestión del Talento Humano en el Contexto del Impacto Social de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Cantón Ambato, Ecuador

Human Talent Management, in the Context of the Social Impact of the Labor Inclusion of People with Disabilities, in the Ambato Canton of Ecuador

Gestão do Talento Humano no Contexto do Impacto Social da Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no Cantão Ambato, Equador

Luis Fernando Taruchaín-Pozo ^I
fernandotaruchain@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1315-595>

Verónica Hidalgo-Vásquez ^{II}
very_naty@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3691-2995>

Verónica Silva-Jiménez ^{III}
normasilva@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0511-4077>

Carolina Márquez-Altamirano ^{IV}
anamarquez@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7996-7190>

Correspondencia: fernandotaruchain@uti.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

***Recibido:** 30 de Septiembre de 2021 ***Aceptado:** 30 de Octubre de 2021 *** Publicado:** 15 de Noviembre de 2021

- I. Psicólogo Industrial, Maestría en Gestión del Talento Humano, Docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
- II. Psicóloga educativa, Maestría en neuropsicología infantil, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Indoamérica, Ecuador.
- III. Psicóloga educativa, maestría en Educación Especial, Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
- IV. Psicóloga Clínica, Maestría en Educación Especial, Docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido un tema polémico, en cuanto intervienen diferentes actores; los derechos humanos, organismos internacionales, el Estado y las empresas privadas e instituciones del país. La gestión del talento humano es clave para la aplicación de los procesos cónsonos al ejercicio de este derecho humano y social, con amplia cobertura de amparo en el Ecuador. Esta investigación tuvo como objetivo general: Analizar la gestión del talento humano respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto del impacto social de un grupo de empresas ubicadas en el cantón Ambato de Ecuador. La investigación fue de diseño y nivel de campo con apoyo en una revisión documental. De tipo descriptiva–explicativa. Para obtener los datos y la información se utilizó la base de datos estadísticas generadas por instituciones autorizadas y oficiales del Ecuador y los datos obtenidos del campo con la aplicación de un instrumento tipo cuestionario bajo la escala de Likert, el cual generó una confiabilidad de 0,87 bajo el Coeficiente Alpha de Cronbach y fue aplicado a una población de 17 empresas de diferentes sectores luego de haber realizado un muestreo probabilístico aleatorio estratificado. Los resultados arrojaron que las contrataciones se encontraban alineadas a los parámetros legales, pero con una tendencia a incluir más hombres que mujeres, por otro lado, se evidencia equidad entre los niveles de educación y el puesto de trabajo, lo que significó una señal de no discriminación en ese sentido.

Palabras claves: discapacidad; inclusión; talento humano; trabajo

Abstract

The labor inclusion of people with disabilities has been a controversial issue, as different actors are involved; human rights, international organizations, the State and private companies and institutions in the country. The management of human talent is key to the application of processes consistent with the exercise of this human and social right, with broad coverage of protection in Ecuador. The general objective of this research was to analyze the management of human talent with respect to the labor inclusion of people with disabilities in the context of the social impact of a group of companies located in the Ambato Canton of Ecuador. The research was of design and field level with support in a documentary review. It was of a descriptive-explanatory type. To obtain the data and information, the statistical database generated by

authorized and official institutions in Ecuador and the data obtained from the field with the application of a questionnaire type instrument under the Likert scale was used. This instrument generated a reliability of 0.87 under Cronbach's Alpha Coefficient and was applied to a population of 17 companies in different sectors after a stratified random probabilistic sampling. The results showed that the hiring was aligned with legal parameters, but with a tendency to include more men than women, on the other hand, there is evidence of equity between the levels of education and the job, which meant a sign of non-discrimination in that sense.

Key words: disability; inclusion; human talent; work

Resumo

A inclusão laboral de pessoas com deficiência tem sido um tema polêmico, visto que diversos atores intervêm; direitos humanos, organizações internacionais, o Estado e empresas e instituições privadas do país. A gestão do talento humano é fundamental para a aplicação dos processos coerentes com o exercício deste direito humano e social, com ampla cobertura de proteção no Equador. Esta pesquisa teve como objetivo geral: Analisar a gestão do talento humano na inclusão laboral das pessoas com deficiência no contexto do impacto social de um grupo de empresas localizadas no cantão Ambato, no Equador. A pesquisa foi de concepção e nível de campo apoiada por uma revisão documental. Tipo descritivo-explicativo. Para a obtenção dos dados e informações, utilizou-se o banco de dados estatísticos gerado por instituições autorizadas e oficiais do Equador e os dados obtidos em campo com a aplicação de um instrumento do tipo questionário na escala Likert, que gerou uma confiabilidade de 0,87 sob O coeficiente alfa de Cronbach foi aplicado a uma população de 17 empresas de diferentes setores após a realização de uma amostragem probabilística estratificada aleatória. Os resultados mostraram que as contratações estavam alinhadas aos parâmetros legais, mas com tendência a incluir mais homens do que mulheres, por outro lado, havia evidências de equidade entre os níveis de escolaridade e o emprego, o que significava sinal de não discriminação nesse sentido.

Palavras-chave: deficiência; inclusão; talento humano; trabalho

Introducción

La gestión del talento humano ha sufrido profundas transformaciones, antes de la Revolución Industrial (s. XVIII d.C), el trabajo poseía una configuración netamente artesanal. Es luego de ella, que la administración encabezada por los norteamericanos Henry Fayol (1814-1925) y Frederick Taylor (1856-1915) toma un camino enfocado en las organización y racionalización del mismo, la administración de personal inicia sus primeros pasos, hacia la actual evolución que ha adquirido.

Mas adelante, Elton Mayo (1880-1949) propone una visión del manejo de personas en las organizaciones donde se consideran los intereses emocionales y de personalidad del individuo, sus motivaciones y su relación psicosocial con el entorno donde desarrolla sus actividades laborales. Y así surgieron teorías de novedoso interés que le fueron dando forma a la nueva administración de personas dentro de las organizaciones e instituciones, entre ellas; la Teoría de la burocracia de Max Weber (1864), el Enfoque Neoclásico de Drucker, las Teorías del Comportamiento Organizacional, Teorías de Sistemas, la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow, la Teoría Bifactorial, entre otras muchas, que han brindado un enfoque más humano esta área a través del tiempo.

De esta forma, se pasa de un enfoque mecanicista de la administración de personas en las organizaciones como parte de las tareas concretas, repetitivas y controladas en sus puestos de trabajo, a enfoques abiertos, y protagónicos de trabajos en equipo, bajo modelos con premisas de objetivos afines, compartiendo las responsabilidades de los resultados.

En la era actual del conocimiento particularmente, con una propuesta diversa de modelos para administrar personal, nace el Modelo de Capital Intelectual, de donde deriva la Gestión del Talento Humano, reconociendo a la gente como individuos capaces de generar competencias (habilidades-capacidades) al servicio de las organizaciones e instituciones, de una forma que ambos trabajador-empresa puedan crear una fusión de permanente avance y compromiso donde ambos alcanzan sus objetivos.

Sin embargo, diversos estudios han arrojado que Gestionar el Talento Humano, va mucho más allá de lo expuesto, se hace necesario que esta participación coherente, produzca una transferencia más directa hacia los social, en el entorno donde se desenvuelve la organización o institución, y esta a su vez pueda proveer las condiciones para la inclusión de personas que aunque puedan carecer de ciertos atributos dentro de los parámetros de la «normalidad», han

desarrollado capacidades o habilidades en áreas específicas que le pueden permitir ser incorporados al sistema laboral

En este sentido, la (Organización Internacional del Trabajo, 2017), en adelante por sus siglas (OIT), afirma que “la inclusión laboral de personas con discapacidad es clave para el desarrollo social del país (...), representan aproximadamente mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar, sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado.”

De manera que, la inclusión de personas con discapacidad ha sido un tema álgido, aun cuando las organizaciones reconocen el valor de la misma, muchas alegan que no poseen las condiciones para tratar con personas con ciertas discapacidades. Sin embargo, cada vez se hace más inminente la necesidad de la inclusión, como un compromiso de impacto social significativo, de humanidad y de avance hacia el reconocimiento de una gestión de talento humano que dignifica a la persona y que va más allá de una visión simplista.

En Ecuador, existen políticas que identifican a las personas con discapacidad como «grupo de atención prioritaria», dentro de la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), en su Sección sexta, sobre las personas con discapacidad, Artículo 47, establece 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”, y en el mismo artículo, y para interés de este estudio, establece que se le reconoce a las personas con discapacidad, el derecho a (...), literal 5; “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”

De manera que, la investigación que se presenta, con enfoque en el tema de la Gestión del Talento Humano, en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el cantón Ambato de Ecuador, pretende realizar un bosquejo documental profundo de la inclusión laboral en la provincia antes mencionada y el contexto que enmarca tal tendencia de gestión en el Ecuador.

Desarrollo

Una apropiada gestión del talento humano puede marcar la diferencia entre las organizaciones exitosas y las que no lo son, la manera en que se conducen y toman decisiones determinan un impacto significativo en la empresa o institución, pero no menos relevante en el entorno donde se conducen las mismas. Su rol paso a ser parte fundamental de la estrategia corporativa, reconociendo que gestiona el activo intangible del talento de las personas, siendo este de suma importancia para cualquier empresa y por consiguiente para la sociedad.

Bajo estas consideraciones, las acciones concernientes a la gestión del talento humano, diferentes para cada organización, dependiendo de su tamaño, actividad productiva, distribución de las áreas de trabajo y políticas internas, entre otras. En su mayoría poseen una división base, cercana al modelo planteado por (Chiavenato, 2010), desde una perspectiva sistémica.

Dividida en varias áreas, fases o subsistemas, para una mejor organización de la gestión; 1.- Subsistema de provisión; encargado de la planificación, reclutamiento, selección e integración del talento humano. 2.-Subsistema de aplicación; referente a la descripción, planes de carrera y desempeño. 3.-Subsistema de mantenimiento; área encargada de las compensaciones, beneficios sociales, higiene y seguridad y relaciones laborales 4.- Subsistema de desarrollo; referente a la capacitación, desarrollo de personal y organizacional. 5.- Subsistema de control; encargado de la base de datos, sistemas de información y auditoría del talento humano.

En la mayoría de las empresas e instituciones, de estos subsistemas derivan otras clasificaciones, trabajando de una forma sistémica y concatenada hacia el logro de sus propios objetivos. Esto tiene como premisa que desde el momento en que la gestión de talento humano aplica en el subsistema de provisión que es el encargado de la planificación, reclutamiento, selección y admisión de talento en las empresas, este sea el más apto para el puesto, incluso mejor si posee competencias extraordinarias que aporten valor agregado al área o donde se está contratando y por consiguiente a la organización.

Sin embargo, cuando se habla de la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde sus inicios parten de una evaluación dentro de la planificación de la gestión para la respectiva selección, el tema se vuelve complejo, en base a todos los ajustes que este departamento debe hacer para incorporar a la persona al área de trabajo, dependiendo de su discapacidad. (Ordoñez, 2011, pág. 145) “En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se

requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad”.

En vista que, las organizaciones se enfocan en la maximización de sus recursos, la OIT conjuntamente con organismos de talla internacional que tienen como propósito la reducción de la pobreza, la no discriminación y el logro del trabajo decente en el mundo, poseen como objetivo la incorporación de la mayor cantidad de personas con discapacidad en el área laboral. Esto le ofrece a la persona una postura de dignidad y utilidad para sí mismo, su familia y la sociedad, donde puede demostrar y desarrollar sus talentos y capacidades. Dentro de las medidas que la OIT ha establecido, se encuentra la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad que se aplican al bienio actual y al siguiente, los bienios 2014-2015 y 2016-2017, se basan en iniciativas ya en curso y son consecuencia de la aprobación del Consejo de Administración del Trabajo en materia de inclusión de las personas con discapacidad.

Se ha dado un giro importante en la política internacional, adoptando un enfoque de la discapacidad desde los derechos humanos, haciendo un mayor énfasis en promocionar la inclusión y combatir la discriminación. Este cambio ha sido propiciado por la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en adelante por sus siglas (CDPD), en el año 2006, entre cuyas disposiciones figura la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social.

Estos avances han sido la iniciativa para una mayor visibilidad y consideración hacia la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y de protección social. La (OIT, 2015, pág. 01) en el Informe mundial sobre la protección social 2014-2015 “subraya el hecho de que muchos países no brindan la suficiente cobertura a las personas con discapacidad en sus programas de protección social y que, cuando se han adoptado disposiciones a tal efecto, éstas no suelen facilitar su participación en el mercado laboral”

En base a estas consideraciones, respecto a Latinoamérica, se han realizado estudios sobre la situación de la inclusión de personas con discapacidad, (Kujawa, 2018), afirma que la controversia entre la convicción y la obligación, respecto al tema, pondera la obligación. En Argentina las empresas están obligadas a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal. Brasil representa un 10% sobre el total de la población, convirtiéndose en el país de Latinoamérica con mayor inclusión.

En Uruguay la normativa plantea un 4% de inclusión de personas con discapacidad, respecto al personal que reúna condiciones de idoneidad para el mismo. Bolivia un 4% y Chile un 1% con empresas de más de 100 trabajadores. Colombia con un 1%, Costa Rica un 5% de inclusión, Ecuador 4%, Honduras 4%, Nicaragua 2%, Panamá 2%, Paraguay 5%, Perú entre 3% y 5%; Republica Dominicana entre 2% y 5%, y en Venezuela hasta un 5%, en este caso privando la política asistencialista, más que la de la inclusión laboral.

Todos los países mencionados poseen la fundamentación legal para persuadir u obligar a las empresas en la cuota de inclusión. Lo que pone en perspectiva el impacto social de la gestión del talento del humano de cada organización y la forma en que este debe abordar dentro de su planificación la inclusión laboral a las personas con discapacidad.

En Ecuador existen leyes y organismos que regulan tales procesos, amparadas por normativas internacionales y nacionales; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA, 1999), la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento, (CONADIS, 2014).

De igual forma, el Plan Nacional del Buen Vivir, ubica en uno de sus objetivos el auspicio de la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad, que guarda íntima relación con el trabajo y los grupos de atención prioritaria, establecidos en la (Constitucion de la República del Ecuador, 2008), donde se definen en el Capítulo tercero, Artículo 35; que las “ (...) personas con discapacidad (...), recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privados (...). El Estado prestara especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”.

Por otro lado, le sigue la (Ley Organica de Discapacidades, 2012) y su Reglamento, donde se establecen claramente y de forma más especifica el trato, la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad, en la Sección Quinta, respecto del trabajo y la capacitación, en su Artículo 45 menciona “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”

En este mismo artículo se hace mención sobre la no discriminación a través de “(...) los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de

personal y demás condiciones establecidas en los sectores públicos y privados”. Enfatizando en este aspecto debido a la oportuna gestión del talento humano para garantizar el debido tratamiento de estas contrataciones. Asimismo, afirma la Ley y su reglamento que el organismo regulador esta precedido por el Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, en adelante por sus siglas (CONADIS)

Dentro de las políticas establecidas en el ámbito de las discapacidades a partir del Plan Nacional del Buen Vivir del periodo del 2013-2017, la implementación de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, en adelante (ANID), se establecieron ejes de sensibilización, participación, prevención, salud, educación, accesibilidad, turismo, cultura, arte, deporte, recreación, protección, seguridad, legislación, justicia, vida libre de violencia, política pública, rendición de cuentas y trabajo; donde particularmente se reafirma la “inclusión laboral digna promoviendo la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad” (CONADIS, 2014)

Por consiguiente en el (Código del Trabajo, 2012) del Ecuador, en el Artículo 33, se 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 (...)”, esto durante el primer año de vigencia de la ley.

Luego de cumplido el segundo año el porcentaje se incrementará a 1%, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3%, hasta el quinto año, donde la contratación se establecerá de forma fija en base al 4% en los años sucesivos para toda empresa que supere los 25 trabajadores, incluyendo las empresas de tercerización o intermediación laboral.

Por tanto, las empresas públicas y privadas que no acaten la normativa serán sancionadas severamente con multas progresivas hasta cumplir con lo establecido en la ley. Toda persona con discapacidad que desee incursionar en el área laboral debe registrarse y obtener el carnet provisto por la CONADIS, asimismo los contratos laborales serán firmados por un tutor.

Bajo las consideraciones expuestas, la Gestión del Talento Humano, en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es una investigación que se realizó específicamente en el Cantón Ambato del Ecuador, para revisar el cumplimiento de los parámetros establecidos respecto a la inclusión laboral y el rol de la gestión del talento humano.

Para lograrlo se consideraron métodos a fin obtener y procesar la información, los cuales se detallan a continuación.

Métodos y Procesos

Esta investigación se enmarcó en un estudio de enfoque mixto o cuali-cuantitativo, debido a que se establecen criterios tanto descriptivos como cuantificables, dándole un tratamiento a través de la estadística descriptiva. Con el fin de alcanzar el objetivo general de Analizar la gestión del talento humano respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto del impacto social de un grupo de empresas ubicadas en el Cantón Ambato del Ecuador.

Asimismo, la investigación posee un diseño y nivel de campo con apoyo en una revisión documental profunda, es de tipo descriptiva – explicativa; en vista que el análisis parte de una descripción sin intervenir en las variables y evoluciona hacia las causas y efectos del objeto de estudio en cuestión, proporcionando una perspectiva global de la situación en el Cantón respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a la recopilación de la información y los datos, se utilizaron tanto fuentes documentales y bases de datos estadísticas generadas por instituciones autorizadas y oficiales del Ecuador como es el (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2013) y el (CONADIS, 2020). Y con respecto a los datos obtenidos del campo, se direccionó con la aplicación de técnicas de investigación de observaciones directas e instrumentos.

Se utilizó un instrumento tipo cuestionario, diseñado bajo la escala de Likert, que fue aplicado a una población de 17 empresas de diferentes sectores y ramas de la industria, servicio y el comercio, luego de haber realizado un muestreo probabilístico aleatorio estratificado para determinar las empresas que cumplieran con las condiciones mínimas de contratación de personas con discapacidad, según lo establecido en las normativas antes descritas.

Para ello se recurre a la división por estratos o 3 subgrupos empresas privadas área industrial, empresas públicas área de servicio y empresas privadas área comercial, esto debido a la naturaleza y características particulares de cada una de ellas. Con la finalidad de observar las diferencias en los términos de la temática que se aborda, la capacidad y acciones de cada una para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas empresas fueron contactadas, a través de los gerentes, supervisores o encargados del área de Gestión del Talento Humano, y mediante Google Forms se les hizo entrega del instrumento de recolección de datos, algunos de

ellos permitieron una visita para constatar mediante ficha de observación la información suministrada en el cuestionario.

Los resultados se procesaron en el Sistema Estadístico IBM Statistics SPSS 24V, el cual generó una confiabilidad de 0,87 bajo el Coeficiente Alpha de Cronbach, considerándose en el nivel de Alta Confiabilidad. Bajo el mismo sistema estadístico se elaboraron las tablas de frecuencia y los gráficos, los cuales fueron exportados a Microsoft Excel 2016 para su posterior edición, presentación y análisis. A continuación, se detallan los resultados y hallazgos más relevantes.

Resultados y Discusión

Luego de haber aplicado el instrumento, procesado la información y los datos recopilados, tanto documental como de campo. Se pudieron observar algunos hallazgos a destacar. Se realizó una revisión documental profunda de las estadísticas emanadas del INEC y el CONADIS, para conocer las cifras oficiales poblacionales y la cantidad de persona con discapacidad registradas, respecto a proyección de la población actual, entre las edades de 17 a 64 años (para trabajar) que asciende a una proyección de 10.525.432 de habitantes para el año 2020, basado en el Censo del año 2010, donde la población bajo estas mismas características se encontraba en un total de 8.868.809 habitantes a nivel nacional.

Para efectos de este estudio, en la Provincia de Tungurahua la población proyectada asciende a los 382.502 habitantes en edad de trabajar; entre los 17 a 64 años. Para Ambato la proyección para el año 2020 asciende a 250.821 de habitantes en edad de trabajar (entre 17 a 64 años) aproximadamente, (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2013).

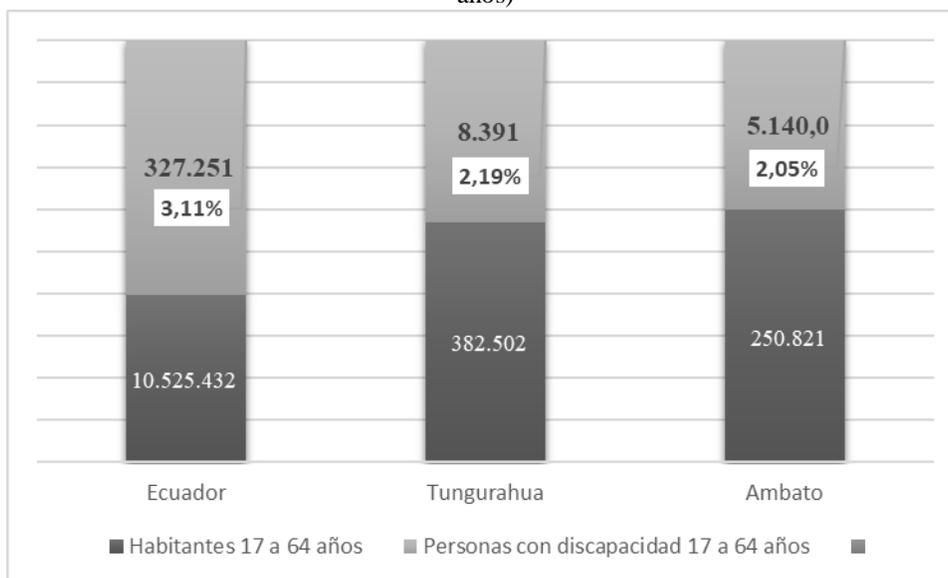
Tabla 1 Personas con discapacidad - Ecuador año 2020

<i>Grupo Etario 17 a 64 años</i>	Nacional Ecuador	Provincial Tungurahua	Cantón Ambato
REGISTRO CONADIS	327.251	8.391	5.140
<i>FISICA</i>	44,10%	36,99%	40,06%
<i>INTELECTUAL</i>	27,19%	28,05%	24,49%
<i>AUDITIVA</i>	13%	19,70%	17,98%
<i>VISUAL</i>	10,49%	10,33%	11,77%
<i>PSICOLOGICA</i>	5,53%	4,92%	5,70%

Fuente: Elaborado por los autores (2020), a partir de datos del (CONADIS, 2020).

En base a estas proyecciones en comparación a la Tabla 1 y el Grafico 1 que se presenta, respecto a las personas con discapacidad, del grupo etario en edad de trabajar, entre los 17 a 64 años registradas ante el CONADIS, en el Ecuador para el año 2020, existe un 3.11% de personas con discapacidad registradas respecto a la proyección de la población en edad de trabajar (17 a 64 años) para el año 2020.

Gráfico 1 Relación entre población en edad de trabajar y personas con discapacidad en edad de trabajar (17 a 64 años)



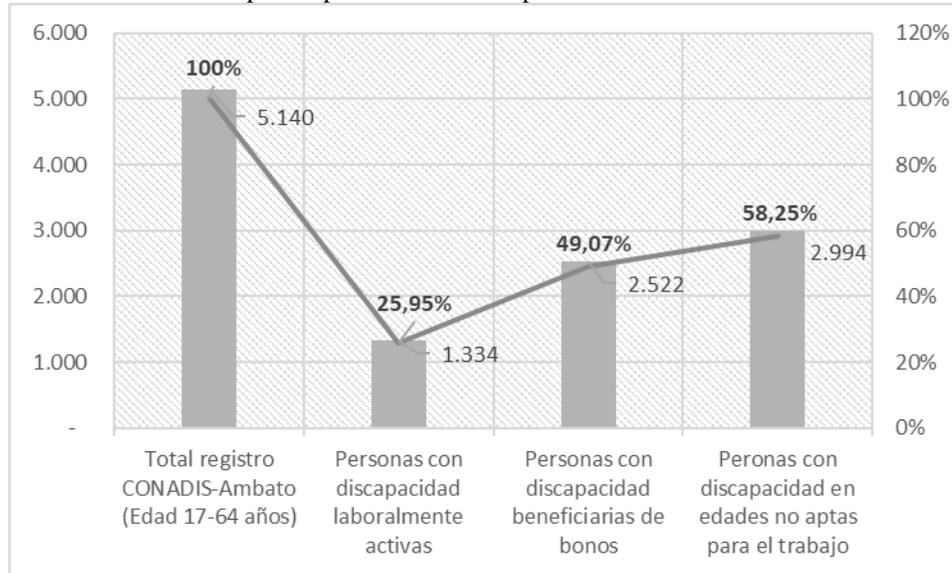
Fuente: Elaborado por los autores (2020), a partir de datos del (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2013) y el (CONADIS, 2020)

En la provincia Tungurahua el porcentaje de personas con discapacidad es de un 2,19% respecto a la proyección para el año 2020 y para el cantón Ambato un 2,05% de personas con discapacidad en edad de trabajar (entre 17 a 64 años). De las discapacidades tanto a nivel nacional, como provincial y cantonal se destaca la discapacidad física con un mayor porcentaje de personas; 44,10%; 36,99% y 40,06% respectivamente.

Por otro lado, los datos suministrados por el (CONADIS, 2020), sobre el cantón Ambato, un 49,07% de las personas con discapacidad registradas goza de un beneficio asistencial, a través de algún bono o ayuda social, entre ellos se encuentran el Bono de desarrollo humano, Bono Joaquín Gallegos Lara, Bono Variable, Bono mis mejores años, Pensión adulto mayor, Pensión

menores con discapacidad, Pensión persona con discapacidad, Pensión toda una vida adultos, Pensión toda una vida menor.

Gráfico 2 Ocupación personas con discapacidad Cantón Ambato año 2020

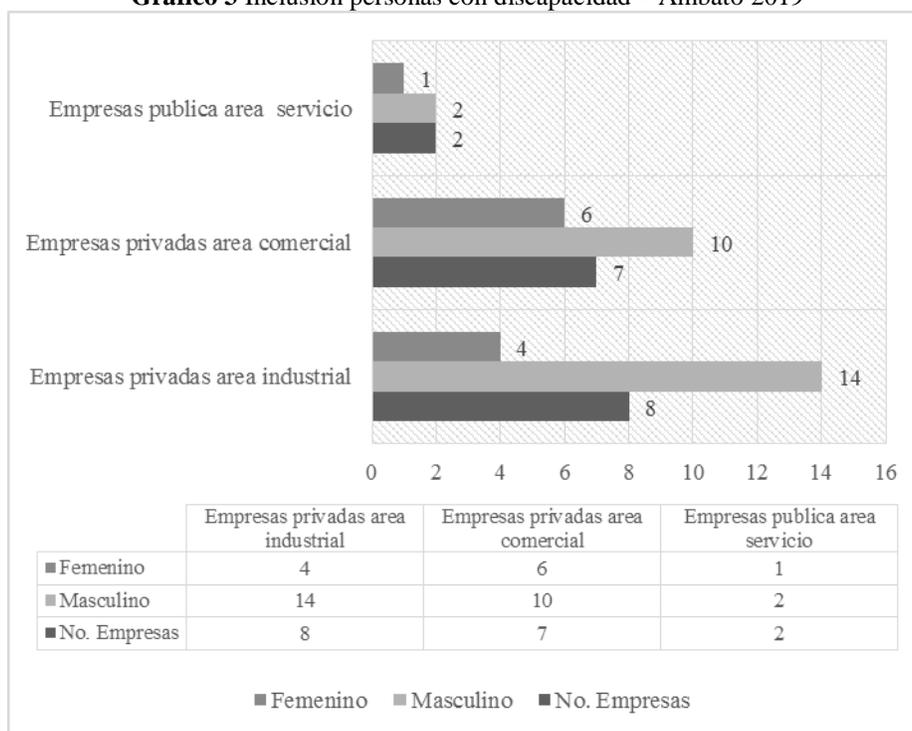


Fuente: Elaborado por los autores (2020), a partir de datos del (CONADIS, 2020).

Donde un 41.04% de los beneficiarios de por lo menos un bono se encuentra en edades comprendidas entre los 25 a 64 años, concentrándose la mayor cantidad de este porcentaje en un 31.13% entre las edades de 36 a 64 años, es decir, edades aptas para incorporarse al trabajo, considerando que va a depender del tipo y grado de discapacidad que presente, pero aun así es de notarse que supera a la cantidad de personas con discapacidad, casi al doble, que se encuentran laboralmente activas, teniendo las mismas edades. Y los otros beneficiarios, representados en un 41,59% en edades superiores a los 65 años, los cuales evidentemente no se encuentran aptos para incorporarse al trabajo.

Asimismo, de las 17 empresas visitadas, se aplicó el cuestionario a los gerentes y supervisores de talento humano, las cuales según los resultados en su mayoría cumplían con lo dispuesto en el (Código del Trabajo, 2012) y la (Ley Organica de Discapacidades, 2012) y su Reglamento. Se observaron, algunas coincidencias, entre ellas; que la contratación en su mayoría obedecía a una tendencia de contratar personas con discapacidad de género masculino, más que femenino.

Gráfico 3 Inclusión personas con discapacidad – Ambato 2019



Fuente: Elaborado por los autores (2020)

Por otro lado, se observaron coincidencias entre el puesto de trabajo y el nivel de educación, lo que representa una buena señal de no discriminación por discapacidad. En su mayoría las discapacidades observadas son las relacionadas con la auditiva leve y moderada, motrices o físicas leves y moderadas y discapacidad intelectual leve y moderada.

Conclusiones

Las empresas poseen un protagonismo en la labor del Estado a través de la CONADIS, para la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral. Para ello la gestión del talento humano que representa el área de incorporación del talento a las organizaciones, entre otras actividades de vital importancia, amerita aplicar y encontrar los mecanismos para lograr esta finalidad. De manera que la empresa pueda cumplir con la contribución social, esta le pueda servir como valor agregado dentro de sus recursos y se pueda validar un impacto social relevante para los involucrados y el entorno.

Si bien es cierto, que la inclusión laboral de personas con discapacidad, es parte de una realidad compleja, donde es necesario evaluar diferentes posturas para llegar a consensos de impacto social positivo, más dignos y útiles que asistenciales. También deben ser incorporados a la discusión otros aspectos de índole discriminatorio, como el de género, donde prevalece en estos casos la contratación de hombres, mas que de mujeres.

También es interesante evaluar de que forma el Estado pueda contribuir con las empresas para acondicionar los espacios, en los casos de discapacidades motrices o físicas, para que estas personas con discapacidad sean tomadas en consideración con mayor amplitud, debido a que tanto esta investigación como otros estudios revisados, las observaciones y conversaciones con los gerentes y supervisores de talento humano, uno de los obstáculos de la contratación para ellos, se precisa en el acondicionamiento de los espacios para que estén acordes a ellos y sus necesidades.

Referencias

1. Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc Graw Hill.
2. Código del Trabajo. (2012). Ecuador: Lexis. Recuperado el 11 de Enero de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
3. CONADIS. (2014). Normas Jurídicas en Discapacidad. Ecuador: Agenda nacional para la igualdad en discapacidades. Recuperado el 10 de Enero de 2020, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-en-Discapacidad-Ecuador.pdf>
4. CONADIS. (2020). Estadística de Discapacidad. Recuperado el 05 de Diciembre de 2019, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
5. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
6. Instituto Nacional de Estadística y Censo. (10 de Enero de 2013). INEC presenta sus proyecciones poblacionales cantonales. Obtenido de

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales-cantonales/>

7. Kujawa, J. (13 de Abril de 2018). La inclusión Laboral en America Latina. El Universal. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de <https://www.eluniversal.com/el-universal/5569/inclusion-laboral-america-latina>
8. Ley Organica de Discapacidades. (2012). Asamblea Nacional Republica del Ecuador. Quito: Registro Oficial Tribunal Constitucional de la Republica del Ecuador. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
9. OIT. (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Recuperado el 2 de Marzo de 2020, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
10. Ordoñez, C. (2011). Breve analisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Alteridad, Revista de Educación, 6(2), 145–147. Recuperado el 15 de Enero de 2020, de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2011.06/605>
11. Organización Internacional del Trabajo. (08 de Noviembre de 2017). OIT destaca beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_614713/lang--es/index.htm