

El rol de los jóvenes con discapacidad intelectual dentro de las empresas en el siglo XXI

The role of young people with intellectual disabilities within companies in the XXI century

Artículo de investigación

AUTOR (ES):

Christian Javier Sarmiento Caguana¹ Docente

Correo: chrisjavier2394@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2428-3570>

Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA). Ecuador

Recibido: 8 de abril de 2023

Aprobado: 13 de marzo de 2023

Publicado: 10 de mayo de 2023

RESUMEN

En el presente escrito se analiza el rol de los jóvenes con discapacidad dentro de las empresas del siglo XXI. Se parte por hacer una revisión de las leyes vigentes dentro del Ecuador para que la inserción laboral de esta población sea efectiva dentro de las empresas públicas y privadas, seguidamente se plantean interrogantes que contribuyen a entender las acciones que debe considerar una empresa para poder contratar a personas con discapacidad intelectual, así mismo se presentan las ventajas que un empleador debe tener en cuenta para poder contratarlas y así contribuir al desarrollo empresarial. Finalmente, es necesario realizar un análisis deductivo para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad,

¹ Educador Especial. Docente de personas con discapacidad. Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y Especial



entendiendo que debe partir de un amparo legal, donde la inserción laboral y social maneje una conducta igualitaria, eliminando la injusticia y discriminación para esta población.

Palabras claves: inclusión laboral, empresas, estrategias, discapacidad intelectual

ABSTRAC

This paper analyzes the role of young people with disabilities within the companies of the 21st century. It starts with a review of the laws in force within Ecuador so that the labor insertion of this population is effective within public and private companies, then questions are raised that contribute to understanding the actions that a company must consider to hire people with intellectual disabilities, likewise the advantages that an employer must take into account in order to contribute to business development are presented. Finally, it is necessary to carry out a deductive analysis to guarantee the rights of people with disabilities, understanding that it must start from a legal protection, where the labor and social insertion manages an egalitarian behavior, eliminating injustice and discrimination for this population.

Keywords: labor inclusion, companies, strategies, intellectual disability

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual es un reto, actualmente esta población tiene varias dificultades para conseguir empleo en las empresas el siglo XXI, ya que estas no están preparadas para tratar con sus necesidades, siendo primordial el diseño de un programa de inclusión. Alomar y Cabré (2016) mencionan que “pensar en una política que realice la contratación de personas con discapacidad es una medida que todas las empresas deben tomar. Los gestores responsables por el reclutamiento necesitan estar aptos para percibir el potencial” (p.120). Por otro lado, las empresas del siglo XXI demandan profesionales con altas capacidades intelectuales, físicas, emocionales y sociales, en este sentido, se orientan a buscar personal calificado que aporte al desarrollo local, nacional e internacional, bajo esta premisa, establecen que los jóvenes con discapacidad intelectual no cumplen con estos requisitos, sin considerar sus potencialidades.

El mercado laboral ha sido analizado por instituciones estatales y privadas con el fin de establecer códigos de trabajo donde se den oportunidades a todos los individuos. En el



contexto ecuatoriano, el Ministerio de Trabajo fomenta el cumplimiento del Código laboral, realizando frecuentemente inspecciones a través del departamento de Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo, el mismo que se encuentran a nivel nacional, además estas se encuentran en coordinación con la Unidad de Discapacidades del Ministerio de Inclusión. Estos procesos se los realiza con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, incentivando su inserción laboral en las distintas empresas.

Dentro de este contexto, En el artículo 42, numeral 33 del Código de Trabajo, se determina que las empresas con un mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar, por lo menos a una persona con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, se debe considerar que los labores que se dispongan a estos individuos deben estar con relación a sus conocimientos, aptitudes individuales, condiciones físicas y principios de equidad de género. Desde el año 2009, las empresas tienen que cumplir con la contratación obligatoria del 4% de servidores con algún tipo de discapacidad (CONADIS, 2018).

Analizando el Marco Legal, establecido por la ley, subyacen varias interrogantes que se pretende dar respuesta durante el escrito, es así como ¿las empresas están cumpliendo con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad, específicamente intelectual?, ¿Qué ventajas tiene la contratación de jóvenes con discapacidad intelectual dentro del ámbito empresarial? ¿Qué acciones debería tomar la empresa para que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual puedan hacerla de manera efectiva?

DESARROLLO

Se ha establecido distintas interrogantes que contribuyen a entender el rol de las empresas del siglo XXI para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Dentro de varias investigaciones, llevadas a cabo a nivel local e internacional, se evidencia que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual aún no es foco principal de las empresas, esto debido a que consideran que las habilidades que poseen estas personas no aportan significativamente al desarrollo empresarial. En esta línea, Riaño, et al. (2016), mencionan que las empresas comenten el error de limitar el talento a un perfil determinado, a diferencia



que la estrategia de selección debe centrarse en las competencias, habilidades, valores, y aptitudes, en definitiva, en el talento, más no en etiquetas.

Dentro de una empresa debe existir la diversidad de visiones, experiencias, competencias, constituyendo una oportunidad de intercambio y desarrollo empresarial, además que la contratación de personas con discapacidad ayuda a cumplir con la normativa, regularizando su funcionamiento. Además, la contratación de jóvenes con discapacidad intelectual contribuye a generar una cultura corporativa abierta, competitiva, sin perjuicios y en sintonía con la sociedad.

Cabe mencionar que la discapacidad intelectual, es un trastorno que inicia durante el desarrollo y que se evidencia por las limitaciones en el funcionamiento intelectual, comportamientos adaptativos, en el ámbito social, conceptual y práctico. Además, es importante mencionar que, los jóvenes con discapacidad intelectual tienen limitaciones para desarrollar habilidades cognitivas como el razonamiento, la planificación, resolución de problemas, el juicio, el aprendizaje académico es lento, el pensamiento abstracto, entre otras (Asociación Americana de Psiquiatría, 2013) Conociendo esto, las empresas deben considerar generar un programa de evaluación interna para poder identificar el nivel de discapacidad intelectual, teniendo medio, moderado, grave y profundo.

Las ventajas de contratar personas con discapacidad dentro de una empresa son varias, a continuación nombramos algunas en las cuales el empleador debe considerar para su contratación; la empresa desarrolla un mejor clima laboral, fomentando valores como a cooperación, el respeto a la diversidad, solidaridad, inclusión; contribuye a generar una imagen más competitiva, además de su responsabilidad social corporativa ayuda a construir una sociedad igualitaria y accesible para todos; si existe dentro de los trabajadores de una empresa, personas con discapacidad, se puede acceder a beneficios de legislación.

Por otro lado, es necesario implementar un programa de inclusión dentro de cada empresa, el mismo que debe considerar distintas estrategias para eliminar las barreras de acceso y permanencia para personas con discapacidad intelectual, siendo estas; realizar procesos de reclutamiento justos y equitativos, donde se consideren las habilidades, valores y aptitudes, es así que teniendo estrategias de contratación accesible y justa permite al candidato sentirse



confiado del proceso en el cual esté participando; dentro de la empresa, es necesario generar e invertir en capacitación, creando conciencia entre todos los trabajadores sobre inclusión, además esto permitirá reforzar las relaciones laborales y ayudando a los colegas que lo requieran en casos de emergencia (Kuczala, 2020, p. 12).

Así mismo, en la actualidad el poseer tecnología facilita el trabajo de personas con discapacidad intelectual, las aplicaciones móviles y las nuevas herramientas tecnológicas deben ser aliados de este grupo de personas, ya que podrán desarrollar las actividades encomendadas sin inconvenientes. Las adaptaciones que se pueden hacer son varias, entre ellas en teclados codificados, software de lector de pantallas, navegadores con interfaz personalizadas y de fácil uso, aplicaciones de reconocimiento de voz, entre otros. Es necesario que, para aplicar todos los elementos antes mencionados, se debe considerar la capacitación continua y personalizada con los jóvenes con discapacidad intelectual.

Otra de las acciones que debe tomar en cuenta las empresas, es recibir apoyo externo de instituciones estatales y privadas que manejan a profundidad conocimientos específicos sobre las personas con discapacidad intelectual, siendo aliadas para compartir capacitaciones específicas y realizar un acompañamiento personalizado dentro del ámbito laboral. Por otro lado, también estas pueden contribuir a diseñar un ambiente físico adecuado, además de reforzar los procesos comunicativos entre todos los trabajadores.

Así mismo, dar comentarios positivos, honestos y justos a los empleados con discapacidad intelectual, ayudará a que su rendimiento laboral mejore, además de sentirse responsable con el trabajo encomendado sin ninguna diferencia con otro empleado. Los líderes deben entender los estilos de comunicación de sus empleados con discapacidad, con el fin de ayudar a relacionarse con los otros trabajadores e involucrarlos para lograr el resultado deseado por la empresa.

Por lo tanto, las estrategias que se sugieren deben intentar dar acompañamiento y seguimiento oportuno, sistemático y personalizado a la persona con discapacidad intelectual dentro de una empresa, ya que de esto dependerá el éxito de su desarrollo personal y laboral, optimizando sus capacidades y habilidades en beneficio de la empresa o institución.

CONCLUSIONES



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0), que permite su uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que el trabajo original se cite de la manera adecuada.

La búsqueda incansable por garantizar los derechos de las personas con discapacidad debe enfocarse a un amparo legal, donde la inserción laboral y social maneje una conducta igualitaria, eliminando la injusticia y discriminación. Con la normativa vigente y su aplicación se busca que las empresas públicas y privadas asuman su responsabilidad social y tengan un compromiso con el desarrollo de las personas con discapacidad. Partiendo de esto, el generar políticas internas dentro de la organización permite garantizar la diversidad e inclusión como un valor corporativo, institucional o empresarial.

Así mismo, es importante, proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias para facilitar procesos adaptativos de estos individuos, además de permitir la intervención oportuna de las instituciones asignadas para estos procesos de inserción laboral, todo esto contribuyendo al óptimo desarrollo local, nacional e internacional de la empresa.

En el análisis realizado de algunas investigaciones, se tiene que el sector privado aporta con mayores fuentes de empleo para personas con discapacidad, poniendo en evidencia que este sector productivo permite el desarrollo económico y laboral de esta población. Además, es importante mencionar, que realizar un análisis deductivo de cada una de las necesidades de los trabajadores con discapacidad intelectual contribuye a mejorar sus prácticas de inserción laboral, así mismo cuando ya están desempeñando funciones dentro de un cargo institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomar E., Cabré M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down: Revista española de investigación e información sobre el Síndrome de Down*, 87 (3), pp. 118-124.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1374036>
- Asociación Americana de Psiquiatría (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría.
- CONADIS (2018). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*.
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>



Ministerio de Trabajo (15 de diciembre). *Inserción de personas con discapacidades*. Quito – Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Riaño A., García R., RodríguezA., y Álvarez E. (2016). *Calidad de vida e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad*. Revista electrónica de investigación educativa, 18(1), pp. 112-127. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000100008&lng=es&tlng=es.

Kuczala S. (2020). *Jóvenes con discapacidad intelectual, formación e inclusión laboral* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Lujan, Centro regional San Miguel. <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/914/KUCZALA%20J%C3%B3venes%20con%20Discapacidad%20Intelectual%2C%20Formacion%20e%20Inclusion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Declaración de conflicto de interés y conflictos éticos

Los autores declaramos que este manuscrito es original y no se ha enviado a otra revista. Los autores somos responsables del contenido recogido en el artículo y en él no existen plagios ni conflictos de interés ni éticos.



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0), que permite su uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que el trabajo original se cite de la manera adecuada.