

25

Fecha de presentación: julio, 2019
Fecha de aceptación: septiembre, 2019
Fecha de publicación: octubre, 2019

INSERCIÓN LABORAL

Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EMPRESAS TURÍSTICAS DE LA CIUDAD DE LOJA

LABOR INSERTION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN TOURIST COMPANIES IN THE CITY OF LOJA

Jefferson Sánchez Ruiz¹

E-mail: juan.j.sanchez@unl.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1946-9795>

Rubén Román Aguirre¹

E-mail: ruben.roman@unl.edu.ec

Andrea Torres Sánchez¹

E-mail: andrea.y.torres@unl.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7197-8327>

Maruxi Loarte Tene¹

E-mail: mloarte@unl.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1033-8115>

¹ Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

El objetivo del siguiente artículo es analizar el desarrollo profesional de personas con discapacidad en empresas turísticas de la ciudad de Loja. A partir del estudio realizado se pudo conocer que la Inserción laboral en empresas turísticas de personas con discapacidad, es del 7% en relación a las 305 empresas encuestadas, así mismo los encuestados mencionaron en las empresas que trabajan o negocio, el 82% que corresponde a 251 empresas turísticas no tienen acceso para personas con discapacidad y el 18% que corresponde a 54 empresas si cuentan con este servicio que va desde rampas, ascensor, baños y señalética. Las empresas turísticas en materia de inserción laboral deberían implementar más accesibilidad en sus empresas como el de inserción laboral ya que supone un nuevo cambio estructural en las empresas públicas como privadas.

Palabras clave: Empresas Turísticas, inclusión laboral, incorporación laboral, inserción laboral.

ABSTRACT

The objective of the following article is to analyze the professional development of people with disabilities in tourist companies in the city of Loja. From the study carried out, it was possible to know that the labor insertion in touristic companies of people with disabilities is 7% in relation to the 305 companies surveyed, likewise the respondents mentioned in the companies that work or business, the corresponding 82% 251 touristic companies do not have access for people with disabilities and 18% corresponding to 54 companies if they have this service that goes from ramps, elevator, bathrooms and signage. Touristic companies in the field of labor insertion should implement more accessibility in their companies such as labor insertion since it implies a new structural change in public and private companies.

Keywords: Touristic Companies, labor inclusion, labor incorporation, labor insertion.

INTRODUCCIÓN

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos es importante conocer las leyes de los órganos e instituciones reguladoras del trabajo a nivel mundial como nacional de los países de Latinoamérica, como de sus políticas públicas de inserción laboral para todas las personas sin excepción discriminatoria, de fundamental interés, ya que determina las normativas y leyes que las empresas deben seguir para dar cumplimiento a las normas establecidas dentro del marco legal del trabajo, y más si hablamos de la inserción de las personas con discapacidades.

De la inserción la Organización Internacional del Trabajo fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo. En una recomendación cabal y previsor, estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, *“cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil”*.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), manifestó que las personas con discapacidad deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades grave, ya que al igual que todas las personas necesitan trabajar en igualdad de derechos y condiciones.

El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2019), fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, 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 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2019). En el Artículo 47, plantea que *“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, lo que corresponde a la inserción de una persona, 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”. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (Ecuador. Asamblea Nacional, 2010) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

Entre otros artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades, ampara el derecho, al trabajo, políticas laborales, inclusión laboral, sustitutos, derechos al permiso, tratamiento y rehabilitación, seguimiento y control de inclusión laboral, capacitación y crédito preferente, que se estipulan en los artículos desde el Art 45.- al Art.-55 (Ecuador. Consejo Nacional de Discapacidades, 2012).

En el Ecuador Según el censo del año 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en el Ecuador se reportó que el 5,6% del total de habitantes se auto identificaron como personas con discapacidad, entonces la prevalencia era de 3,53%, es decir casi 4 ecuatorianos/as de cada 100 tenían alguna discapacidad. De acuerdo al informe de registro de personas discapacitadas del Consejo Nacional de Discapacidades (2019), se refleja que en Ecuador hay 433.169 discapacitados, 277.327 están en edad de laborar, de los cuales 65.804 son personas con discapacidad laboralmente activas, datos validados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo cual demuestra que la cifra de prevalencia bajó a menos del 3%. En relación a la consulta actual de personas con discapacidad, la estadística del 2019 suma en todo el país 466.236 personas en todo el Ecuador y a nivel del Cantón de Loja se registra 6.477 personas con discapacidad.

Tomando como referencia los datos estadísticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y la Dirección de Gestión Técnica (2017), a nivel nacional del total de personas con discapacidad el 58% se encuentra laboralmente activas en el mercado de trabajo, las provincias que acogen a la mayor población en esta situación son Guayas con el 28, 59%, Pichincha 25,61%, Manabí 7,05% y Azuay 6,71%. Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos ciudadanos

y para impulsar y mejorar su progreso integral y económico (García Salazar, Cedeño Barreto & Cobacango Villavicencio, 2018).

Adicionalmente, el Consejo Nacional de Discapacidades de Ecuador (2019), en su sitio web muestra que el 55% tiene discapacidad física, el 17% discapacidad auditiva y el 15% discapacidad visual, del total de discapacitados laboralmente activos, que a diciembre del año 2017 fueron de 65.804 personas. A nivel de la ciudad de Loja podemos mencionar que los grupos etarios que están en condiciones de trabajar son entre 18 a 29 años que representa el 17% seguido de 45 a 79 años de edad que corresponde al 45.9%.

Según la investigación de García Salazar, et al. (2018), en la provincia Bolívar, el 70% del personal con discapacidad no ha tenido formación hasta el tercer nivel de educación. Sin embargo, el 30% se ha preparado académicamente, logrando así obtener especialidad en ramas como Administración Pública, Ingeniería Industrial, Informática, Licenciado en Ecología y Medio Ambiente, Docentes e Instructor de Música, ejerciendo la profesión el 100% de esta población. Entre las ocupaciones que realizan las personas con discapacidad predominan con el 30% limpieza, 9% secretaría, 9% asistente administrativo de salud, 9%: seguridad, docente, 4%: auxiliar de farmacia, Policía Municipal, Administración del talento humano, estación de bombeo, Ingeniería Agroindustrial, Licenciatura en Medio Ambiente, Instructor de Música e Ingeniería Informática.

Con estas cifras vemos que el Ecuador es uno de los países que dentro de sus políticas públicas ha desarrollado un sistema de inclusión al trabajo, a las personas con limitaciones, lo cual supone un gran reto, ya que generalmente no hay estadísticas donde se pueda evidenciar la inserción laboral en empresas turísticas a nivel nacional, regional o local y muy poco en empresas de otros rubros. Ponemos como ejemplo empresas a nivel internacional que están desarrollando un sistema de inclusión como es el caso: L'Oreal ha hecho grandes avances a favor de la diversidad y la inclusión y es reconocida por sus logros. Hace más de 15 años, L'Oréal (2018), se comprometió a que la contratación de personas con discapacidad fuera uno de los pilares históricos de la política de Diversidad e Inclusión del grupo, además de garantizar la igualdad de género y empoderar a las personas de todos los orígenes sociales, económicos y multiculturales. Lo que deberían tomar como ejemplo otras empresas a la inserción laboral de las personas con discapacidades especiales.

La inserción laboral en empresas turísticas es necesario conocer el número de personas con discapacidades o

al menos el porcentaje a nivel de la ciudad de Loja ya que las nuevas políticas de gobierno en tema de turismo es una economía sostenible y sustentable que debería ir desde la inserción de personas con discapacidad en trabajos que suponen el desarrollo profesional de personas con limitaciones, como el que también puedan disfrutar de un turismo para todos. Según el Secretario-General, la Organización Mundial del Trabajo (2015), se guía por la convicción de que facilitar los viajes a las personas con discapacidad es un elemento básico y transversal de cualquier política de turismo responsable y sostenible. La accesibilidad debería verse como parte integral del sector servicios y estar presente en todas las instalaciones, productos y servicios turísticos, a ser posible desde su propia concepción o si no, mediante la adaptación de los activos turísticos existentes.

Muchas veces a pesar de que hay normativas que se establecen para la inserción laboral en las políticas públicas para las empresas, supone un reto ya que La discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio, hándicap, estigma, incapacidad o discriminación. Como resultado de ello las políticas y prácticas organizacionales y las disposiciones legales y normativas se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo. Sin embargo, en los últimos años y vinculado al movimiento más amplio dirigido a valorar la diversidad en las organizaciones, han surgido modelos y teorías que tratan la discapacidad de modo más positivo. Así, desde una perspectiva integradora o sistémica se analiza la variabilidad evitando valoraciones positivas o negativas en cómo las personas con diferentes discapacidades interactúan y afrontan las demandas y situaciones de trabajo en función de los recursos, el apoyo y las respuestas que brindan tanto la organización como los compañeros y el grupo de trabajo (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011).

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de Naciones Unidas, 2006), ratificada rápidamente por la mayoría de los países, refleja el cambio fundamental que se está operando en la manera de abordar la discapacidad en las políticas nacionales e internacionales. Las personas con discapacidad son percibidas, cada vez más, como ciudadanos y como titulares de derechos y no como objetos destinatarios del bienestar social o de las obras de beneficencia.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de

Naciones Unidas, 2006), proporciona un nuevo impulso a las actividades de la OIT para promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la formación, el empleo y la profesión.

En España dados los resultados obtenidos en las experiencias de empleo con apoyo desarrolladas hasta el momento y la reciente regulación legal de esta modalidad de trabajo, es previsible que en un futuro próximo se produzca un claro aumento de la demanda de este tipo de profesionales. Lo que se quiere lograr a través de este estudio es crear datos de los cuales pueden servir para determinar estrategias de inserción laboral en empresas turísticas y concienciar a las personas una nueva cultura integradora donde personas con discapacidad o limitaciones pueden ser quienes estén al frente de empresas prestadoras de servicios y productos como lo son las empresas turísticas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología aplicada en el desarrollo de la investigación realizada, fue la revisión bibliométrica de artículos científicos sobre políticas de la inserción laboral de personas con discapacidades o limitaciones a nivel Internacional y nacional (Ecuador. Consejo Nacional de Discapacidades, 2012; Pérez Secaira, 2016; Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2019), así mismo se desarrolló una encuesta a las empresas turísticas tanto prestadoras de servicios como de productos turísticos, restaurantes, hoteles, agencias de viajes; con el fin de conocer el número de personas con cualquier tipo de discapacidad que laboran en dichas empresas, y de esta manera proporcionar a nuevas investigaciones para la generación de propuestas y estrategias de inserción laboral de dicho público objetivo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tamaño de la muestra

Datos:

N = tamaño de la población (397 empresas turísticas)

e = margen de error (0.4)

Z = Nivel de confianza 99%

La investigación se desarrolló para conocer el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad, en empresas turísticas de la ciudad Loja, como agencias de viajes, hoteles y restaurantes. Para el desarrollo del estudio se realizó 305 encuestas de acuerdo a la muestra finita con un nivel de confianza del 99%.

Las preguntas que se realizaron fueron las siguientes:

Según la encuesta se preguntó la edad de los encuestados lo que determinó que en su mayoría los rangos de edades de las personas que trabajan en el sector turístico están entre 26 y 35 años seguido de 15 a 25 años y los rangos más bajos están las edades de 36 a 45, y 46 a 55 años.

Ingresos mensuales a las personas encuestadas: según los datos arrojados en la encuesta se determina que en su mayoría en un 50% el sueldo que perciben es del rango de 101 a 300 dólares, seguido 301 a 500 dólares, más de 500 en un 17% y finalmente en un 4% menos de 1000 dólares, lo que representa que a los encuestados están en promedio de ingresos al sueldo básico en su mayoría.

En su empresa cuantas personas con discapacidad trabajan: de acuerdo a las encuestas elaboradas, se observa que de todas las 305 empresas turísticas encuestadas, en cuanto a intercesión laboral de personas con discapacidad hay 20 empresas que cumplen con las leyes que se establecen dentro del código de trabajo con personas con discapacidad y 285 empresas no lo hacen. Porcentualmente estaríamos hablando que el 93% de las empresas turísticas no hay inserción laboral con personas que tienen discapacidad y el 7% que están permitiendo el desarrollo profesional de las personas con este antecedente.

Conoce la Ley de Relación Laborales sobre la empleabilidad para los discapacitados: Según los datos proporcionados por las personas encuestadas el 73% no conocen la ley de relaciones laborales y beneficios al empleador y el 27% si lo conocen.

Si su respuesta es SI, el personal de empleado y/o trabajadores que tipo de discapacidad tiene: Las personas que fueron encuestadas corroboraron que las personas con estas discapacidades en la empresa turística la discapacidad, esta desde una discapacidad física en un 74% que determina a 15 personas, auditiva en un 16% que representa 3 personas y visual en un 10% que representa 2 personas.

Su empresa y/o negocio cuenta con servicios o accesos para el uso de clientes con discapacidad: Los encuestados mencionaron en las empresas que trabajan o negocio, el 82% que corresponde a 251 empresas turísticas no tienen acceso para personas con discapacidad y el 18% que corresponde a 54 empresas si cuentan con este servicio.

Cuáles son los servicios que prestan su empresa y o negocio para el acceso de personas con discapacidad: Según los encuestados en las empresas que trabajan, los

servicios que existen para el acceso a las personas con discapacidad son acceso de rampas que corresponde a un porcentaje del 37%, seguido de acceso a baños con un 35%, el 22% de las empresas que manifestaron que si tenían acceso para discapacitados en relación a señalética y en un menor porcentaje los servicios de comedor y ascensor en un 6%.

CONCLUSIONES

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, puesto que en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no han accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Si bien hablamos de empresas turísticas es necesario que en las políticas públicas se empiece a desarrollar infraestructura física como programas académicos de inclusión en las carreras de turismo de los diferentes centros educativos superiores del país, para que personas con discapacidad tenga acceso a la educación y puedan desempeñarse en el ámbito de la actividad turística, ya que cada vez la inclusión en el turismo va tomando un acelerado crecimiento donde los destinos turísticos están pensando en un turismo para todos.

Las políticas de trabajo del Ecuador, con miras de lograr un entendimiento integral del sistema laboral que reconozca al trabajo como un derecho de todos los ecuatorianos y que dé cuenta de las interacciones entre los diferentes actores del sistema laboral mediante la producción de información oportuna y de calidad. Como el de esta investigación tiene como objetivo conocer datos porcentuales de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Loja, en empresas turísticas y más allá del análisis de la calidad y el nivel de inclusión de grupos minoritarios al sistema laboral ya que inclusive los salarios que se pagan en empresas turísticas supone tasas muy bajas y se necesita tomar medidas que vaya en función al mejoramiento de la problemática social actual en el campo de este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 206-223. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2019). *Estadísticas de Discapacidad*. Quito: CONADIS.
- Ecuador. Consejo Nacional de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: CONADIS.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2019). *Inserción de personas con discapacidades*. Quito: MDT.
- García Salazar, J., Cedeño Barreto, M., & Cobacango Villavicencio, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 10. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/salud-publica.zip>
- L'Oréal. (2018). *En 2018, L'Oréal celebró el 10º aniversario de los Premios por la DisCapacidad y reafirmó su compromiso para con las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.businessanddisability.org/news/en-2018-loreal-celebro-el-10o-aniversario-de-los-premios-por-la-discapacidad-y-reafirmo-su-compromiso-para-con-las-personas-con-discapacidad/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra: OIT.
- Pérez Secaira, L. (2016). Inserción laboral de personas con discapacidad. *Corresponsables*, p. 1. Recuperado de <https://ecuador.corresponsables.com/actualidad/insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad>