



Desarrollo de profesionales con discapacidad: obstáculos, retos e inclusión en el entorno laboral y social

Development of professionals with disabilities: obstacles,
challenges and inclusion in the work and social environment

Katherine Estefanía Fierro Ortiz¹

BQF. Gabriela Vaca Altamirano, PhD.²

Dr. José Arturo Molina Ramón.³

Dr. Marcelo Armijos Briones⁴

¹Carrera de Odontología, UNIANDES, Sede Ambato, Ecuador. Email: oa.katherineefo16@uniandes.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0001-9945-419X>.

²Universidad Regional Autónoma De los Andes "UNIANDES". Doctor en Ciencias Farmacéuticas y Biotecnológicas, Email: ua.gabrielavaca@uniandes.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-4707-7147>. Docente titular en la carrera de odontología, UNIANDES, Ambato, Ecuador.

³Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSCO-Sede Ecuador, Maestría en sociología Email: josepets@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1206-8809>.

⁴Instituto Tecnológico Superior Portoviejo. marmijos@itsup.edu.ec.
<https://orcid.org/0000-0002-5500-4768>

Contacto: oa.katherineefo16@uniandes.edu.ec

Recibido: 9-08-2022

Aprobado: 6-11-2022

Resumen

La presente investigación evidencia que en los últimos años las personas con discapacidad se han abierto un espacio de participación activa dentro de la sociedad, suponiendo un gran reto tanto para el entorno en el que se desarrollan y para ellos mismos debido a la forma en

que estos llevan a cabo su desempeño total dentro de la sociedad, con todo y sus limitaciones, se constituyen como aquellos por medio de los cuales se logra forjar una sociedad equitativa e inclusiva, en la que impera el respeto hacia el otro sin discriminación de su condición, de forma en que estos decidan y se desarrollen en una sociedad que les

<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia>



preste todas las oportunidades adecuadas al caso. Los resultados evidencian que las personas con discapacidades se enfrentan a obstáculos y adversidades reflejados en estereotipos, falta de apoyo laboral, familiar, de amera que afecta su desarrollo profesional y emocional.

Palabras claves: Discapacidad, laboral, social, discriminación, obstáculo

Abstract

This research shows that in recent years people with disabilities have opened a space for active participation within society, posing a great challenge both for the environment in which they develop and for themselves due to the way in which they carry out their total performance within society, with everything and their limitations, they are constituted as those through which they are able to forge an equitable and inclusive society, in which respect for the other prevails without discrimination of their condition, so that they decide and develop in a society that provides them with all the appropriate opportunities to the case. The results show that people with disabilities face obstacles and adversities reflected in stereotypes, lack of work support, family, amera that affects their professional and emotional development.

Key words: disability, work, social, discrimination, obstacle

Introducción

Las personas con discapacidad son aquellas que poseen limitaciones en alguna o algunas partes de su cuerpo, por lo que no puede llevar a cabo sus actividades como una persona que tiene pleno goce de sus capacidades físicas y mentales, ya sea en la interacción de las capacidades según el medio en que vive o se rodea, esto provoca que se genere una barrera en su participación con la sociedad. La adaptación también dependerá de los recursos de financiamiento que pueda tener acceso en especial en el ámbito de estudio que le proporcionará la formación para desenvolverse de manera adecuada y con equipos tecnológicos inclusivos para su motricidad, visión y sensibilidad (1).

La presente investigación tendrá un enfoque en inclusión y desarrollo de un grupo de personas profesionales que presentan algún problema de discapacidad ya sea física, intelectual o sensorial. En muchos casos las personas con discapacidad han sido rechazadas por su condición, por lo que no han podido acceder a un trabajo digno y un sueldo significativo con respecto a sus funciones. (2)

La Organización Mundial de la Salud nos da a conocer que existen más de 1000 millones de personas con discapacidad, lo que supone alrededor de un 15% de la población mundial. Lo que nos da a conocer que existe prevalencia de personas con discapacidad ya sea en nuestro entorno familiar o social (1).

Para estas personas al momento de culminar sus estudios de tercer nivel se presentan muchos obstáculos para encontrar una fuente de empleo por lo que se encuentran sumidos en un mundo totalmente diferente mismo que los obliga a desarrollar liderazgo, creatividad y sobre todo autoestima, para desarrollar diversas aptitudes y destrezas. Según el estudio realizado en el 2020 se han planteado varias problemáticas en las personas con discapacidad, esto en el ámbito de estudio y también en el práctico para adquirir conocimientos y desempeñarse con plenitud en el ámbito laboral (2).

En el Código del Trabajo 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”, en cada rincón del Ecuador el Estado ampara la inclusión laboral como derecho fundamental (3).

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) expedida en el año 1948, se han reconocido derechos a las personas discapacitadas con el fin de brindarles inclusión por ejemplo en los parqueaderos, supermercados, trabajos, etc. Cada persona debe ser tratada con conductas responsables y solidarias para crear un ambiente de oportunidades laborales para todos y así garantizar los derechos de cada individuo (1).

El entorno familiar juega un papel fundamental sobre las personas discapacitadas, si sus familias las apoyan y ayudan a que se desarrollen con amor, respeto y empatía estas lograrán amar su vida, así mismo posean ganas de superarse y también ejercer acción en el ámbito profesional ya que así obtendrán humanidad por la comunidad. Si la persona posee seguridad y autoestima podrá alcanzar sus metas porque atravesará cualquier obstáculo que la sociedad le imponga, mientras que si tiene una actitud negativa no asimilará adecuadamente información, capacidad

de aprendizaje y padecerá un déficit de acoplamiento en el lugar de trabajo (4). Se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos cualitativos para saber cómo se desarrollan las personas con discapacidades, como es percibir la manera en que los profesionales ven esta realidad, sin embargo, no se debe dejar de lado las campañas de inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad para así mejorar el estilo de vida y la educación necesaria para profesionales tanto sanitarios como educativos, para tener una sociedad justa y libre de prejuicios (5).

De acuerdo a las razones expuestas como antecedente se genera esta revisión bibliográfica con el objetivo de efectuar un estudio detallado con respecto al desempeño de profesionales con discapacidad evaluando retos y oportunidades en el área laboral, de manera que sirve para identificar la evolución de equipos tecnológicos a través de artículos y ensayos científicos que proporcionan información veraz y concreta con respecto a las condiciones motrices de cada profesional, sin embargo, no se debe dejar de lado el análisis sobre las dificultades al acceso al transporte, adaptación de centros de formación de trabajo lo que podría obstaculizar o encarecer la integración

laboral. Además, es importante conocer cómo influye el entorno social y familiar en el profesional con discapacidad para desarrollar correctamente sus habilidades para emprender en el sector laboral. (6)

Métodos

Se realizó una investigación de tipo bibliográfica, documental, exploratoria y no experimental, cualitativa mediante una búsqueda de artículos en bases de datos como: Pubmed, Scielo, Science Direct, Google Scholar.

Estrategia de búsqueda: en primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda de documentos usando los términos “profesionales con discapacidad”, “obstáculos de profesionales de discapacidad”, “inclusión en el entorno laboral y social de profesionales con discapacidad”, “inclusión laboral de personas con discapacidad”; la búsqueda fue limitada por año considerando como periodo las investigaciones desde enero de 2000 a enero 2020.

Criterios de inclusión y exclusión: se excluyó de la búsqueda toda la literatura gris, es decir que no posea base científica y no se encuentre dentro del periodo de tiempo establecido.

Extracción de datos: Tras la búsqueda inicial se localizaron 50 artículos, de los cuales solo fueron utilizados 42 de ellos, ya que contribuyeron a cumplir con el objetivo de esta investigación.

Análisis de datos: la información analizada se construyó a partir de la descripción de los tipos de discapacidades, incorpora de la persona discapacitada en el área académica, los Obstáculos, retos e inclusión de las personas en su entorno laboral y social, el apoyo organizacional, apoyo del supervisor y apoyo de los compañeros para un individuo con minusvalía, y riesgos psicosociales y su prevención que enfrenta el discapacitado.

Desarrollo

Discapacidad significa según “la traducción literal del término disability, palabra compuesta de 2 vocablos: por un lado, el término dis, del griego dys, que significa mal, dificultad o anomalía y que aporta un sentido negativo de privación, de que algo no funciona bien; por otro lado, la expresión ability, que se traduce en habilidad o capacidad (7)”, se entiende que dicho término corresponde a tener alguna dificultad o dolencia física o intelectual que se dan a notar en varias situaciones como la social lo que crea

barreras y aísla a las personas minusválidas por su condición (6).

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones físicas o psíquicas y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo (8).

En Ecuador, acorde con la Ley Orgánica de Discapacidades difundida en el Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012 (9), se distinguen 4 tipos de discapacidad: Discapacidad Física, Psicológica, Intelectual y Sensorial.

Discapacidad Física. Según el Manual de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad este tipo se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales; las primeras pueden ser evidentes (Ej. amputaciones, paraplejia, hemiparesia, etc.), sin embargo las segundas al implicar el daño y la limitación en la función de órganos internos, en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (Ej. fibrosis quística del pulmón, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.), que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr,

manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otros (10).

Discapacidad Psicológica. Las discapacidades derivadas de problemas de salud mental también son llamadas discapacidades psicosociales, reflejando los desafíos que enfrentan estas personas, ya que suelen ser rechazadas por sus comunidades y se convierten en objeto de discriminación y abuso. (11)

Discapacidad intelectual. Se la define como una "discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años (12)". Abarca las limitaciones de aprendizaje de nuevas habilidades, alteración de la conciencia o capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades de la vida diaria, así como en su relación con otras personas (13).

La Organización de las Naciones Unidas estimó que en el mundo existen alrededor de 600 millones de personas con diversos tipos de discapacidad, de las cuales 400 millones se encuentran en

los países en vías de desarrollo y, aproximadamente, 60 millones en Latinoamérica y el Caribe (12).

Discapacidad sensorial. En publicaciones del Ministerio de Inclusión Económica y Social (M.I.E.S), sobre la propuesta de atención integral para personas con discapacidad figura la discapacidad sensorial como: deficiencias visuales y auditivas que ocasionan dificultades de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales (14).

Dentro de la discapacidad sensorial incluyen la **discapacidad visual** que Incluye la pérdida total de la vista, así como la dificultad para ver con uno o ambos ojos (13); la discapacidad auditiva que corresponde a la pérdida o limitación de la capacidad para escuchar (13).

Existen barreras que son de distinto tipo como la cercanía o distancia de las fuentes auditivas las cuales interfieren a ser débiles o distantes mostrando dificultad para su discriminación. Además, la persona con discapacidad auditiva puede presentar una dificultad severa o profunda siendo el causante del daño generado en sus oídos (15).

¿Como se incorporan las personas discapacitadas en el área académica?

Según la Constitución de la República del Ecuador de acuerdo al artículo 330 manifiesta que “las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad (16)”, sin embargo, hay que destacar que la CONADIS “al mes de agosto del 2017, existen más de 58 mil ciudadanos con discapacidad. El 79% no tiene acceso a seguridad social alguna, el 12% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (17)”, lo que demuestra que en el país existen un sin número de brechas que dificultan encontrar empleo a las personas discapacitadas.

Con respecto a la contratación del personal de trabajo en Ecuador conocemos que “la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad (18)”, este artículo ayuda a las personas con discapacidad a integrarse al ámbito laboral en un entorno de políticas que respalden la equidad de género y la diversidad de discapacidades.

Muchas veces el profesional discapacitado busca tener mejores condiciones de vida, por lo que, se prepara académicamente y psicológicamente como se mencionó anteriormente. Podemos mencionar que por medio de correctos equipos tecnológicos que se adecuen a su tipo de discapacidad, ya sea visual, auditiva, sensorial, intelectual, psicológica, etc. (19) Las instituciones de tercer nivel deben garantizar su completo aprendizaje y manipulación en los instrumentos de laboratorio, clínica, aulas, equipo de investigación, etc. (20)

En Ecuador, la Universidad Regional Autónoma de los Andes ha incorporado rampas que ayudan a una adecuada circulación, además, barandas para apoyarse, baños acordes a sus necesidades, ordenadores que cuentan con periféricos adaptados a diferentes discapacidades, sobre todo un rápido traslado de cursos. Brindando una mayor calidad y bienestar. Por lo tanto, las autoridades de esta prestigiosa universidad siempre están interesados en la inclusión y así poder formar profesionales capaces de desempeñarse nacional e internacionalmente. Cumpliendo con sus expectativas ya sea

a corto o largo plazo siempre manteniendo su logo “*to the height of your dreams*” lo que nos proporciona llegar al éxito. (19)

Obstáculos, retos e inclusión en el entorno laboral y social

La discapacidad es “una cuestión de derechos humanos ya que se demuestra que las personas con discapacidad se encuentran en peor situación socioeconómica que las personas sin discapacidad (21)”, diariamente se encuentran con obstáculos tanto personales como familiares y sociales que involucran diversos aspectos como:

Factores macro organizacionales. Son todos aquellos aspectos psicológicos que afectan a las personas en el entorno social. Por tanto, se analiza cada punto de vista donde pueda afectar la autoestima de las personas con discapacidad (6). La socialización con más personas es muy difícil porque cada persona tiene diferentes ideas, pensamientos y perspectivas, por lo que debemos tomar en cuenta estos aspectos antes de tener una amistad con alguna persona. (22) **Cultura, estilo de dirección y liderazgo.** La cultura es un ente de mucha importancia por lo que sabemos que “se ha verificado que una cultura orientada a las personas tiene efectos importantes sobre la satisfacción

del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral; que la calidad de la supervisión aumenta el bienestar, y que la percepción de bienestar depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional dominante”, cada persona tiene diferentes costumbres, tradiciones, lengua, actitudes, etc. Por lo que debemos respetar su forma de pensar y actuar para tener el mismo trato (23).

Con respecto a la relación del jefe con el personal, Ivan Sánchez manifiesta que “los dirigentes orientados hacia la dimensión personal, son aquellos que muestran confianza y apoyo mutuo, fomentan la participación, la comprensión, la comunicación abierta, el respeto, las buenas condiciones de trabajo, la equidad o, de manera general (24)” lo que nos indica como debe tratar a la persona discapacitada.

Además, las personas encargadas de dirigir el área de trabajo son aquellos que insisten de manera objetiva a un mejor desempeño. Es por ello que exigen una mayor eficiencia mediante los conocimientos y destrezas que puedan manifestarse cumpliendo las tareas asignadas, de manera que permitan a la persona con discapacidad una adecuada participación en el área que se encuentre (24).

El jefe es quién toma el liderazgo de la empresa, controla la parte interior, exterior y también toda relación de negocios, etc. Las personas que forman la compañía son las que también definen los resultados en cuanto a lo financiero. Por lo que el equipo de trabajo debe estar comprometido y realizar un correcto desempeño para traer efectos positivos (25).

Políticas y prácticas del lugar de trabajo

Según el artículo de la Organización Internacional del Trabajo se conoce que “estima que hay 1 billón de personas, es decir 1 de cada 7, con discapacidades en el mundo (26)” las cuales deben tener un trato igualitario al de un individuo sin discapacidad.

Al realizar una elección del personal de trabajo se analizan todos los aspectos tanto físicos como cognitivos, y por tanto la persona con discapacidad puede sentirse excluida por no cumplir todos los requisitos para acceder a un trabajo (27). Por tanto, se han implementado normativas para que empresas contraten a personas minusválidas, de manera que poco a poco se puedan ir incluyendo en la sociedad y se respete sus derechos. Con un trabajo y un salario digno las personas con discapacidad pueden

valerse por sí mismas y ser independientes (6).

Se considera como un mejor perfil para el trabajo a la persona con minusvalía física que la personas con problemas cognitivos o sentimentales, debido a que se llega a pensar que no sería eficiente en el cargo y no cumpliría las metas requeridas (6). Según la Organización Internacional del trabajo los privilegios que podemos gozar como personas lo estableció “la Declaración Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (6)” aquí se detalla y da a conocer la facultad de las personas con discapacidad y de lo que pueden hacer uso en cuanto a sus derechos.

Muchas empresas se cuestionan los resultados que tendrán debido a la contratación de las personas con discapacidad, si las personas tendrían los saberes y actitudes para desenvolverse correctamente y así puedan llegar a la victoria (6). Un porcentaje elevado a tenido resultados positivos en el desempeño de las personas con discapacidad, y además ayuda a que la relación entre compañeros no exista marginación por su condición intelectual o física (6).

Las personas con minusvalía pueden aportar esa competencia entre el equipo, abastecedor y el comprador. Por ello, la empresa no desea que esta persona discapacitada abandone su trabajo además que puede aportar una mejor estructura, solucionar conflictos y tener un incremento financiero. La adecuación para las personas minusválidas ayuda a la inclusión de otros usuarios como es, por ejemplo: “cuando se instalan rampas que sirven tanto para clientes con sillitas de bebé como para personas usuarias de sillas de ruedas (26)” estos detalles ayudan a que el individuo se sienta cómodo y seguro.

Las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones personales, las cuales incluyen emociones y sentimientos generadas por el entorno que se encuentre como son: **actitudes, atribuciones, estereotipos y prejuicios.** Muchas veces las personas con discapacidad pueden rodearse con personas con actitudes negativas o discriminantes, lo que puede provocar una autoestima baja y que la persona no pueda desarrollarse correctamente. Debido a que no tiene el apoyo de su equipo de trabajo y se siente menospreciada. (28)

Van Dijk sostiene que “los prejuicios no son simplemente un fenómeno cognitivo

sino social (29) ” muchas veces la sociedad se basa en estos prejuicios y deciden si desean tener un lazo de amistad o no, sin conocer la forma de ser del individuo. La sociedad en la que nos encontramos piensa que el hombre es el jefe de casa mientras que la mujer es la que se encarga del aseo, limpieza, cocina, etc., por ello cuando una mujer se presenta alguna entrevista de trabajo y en especial con algún déficit en su cuerpo muchas veces la rechazan y la hacen de lado, pensando que no está apta para el empleo. (6)

También las etnias son razones de rechazo pensando que es de un nivel bajo o que no está preparado para un empleo, mientras que no tomamos en cuenta que cualquier persona ya sea afroamericana, indígena, otavaleño, etc. Puede tener estudios de tercer o cuarto nivel que podrían ayudar mucho en el lugar de trabajo, sin embargo, nos dejamos influenciar por lo que miramos. (30)

Muchas veces confundimos lo que está a nuestra vista con lo existente, debido que al ver cómo es la persona físicamente podemos dar prejuicios y opiniones generando un apego negativo lo cual manifiesta una discriminación social (29).

Se conoce que en cuanto al trato y cuidado de las personas minusválidas las mujeres tienen una mejor delicadeza y vigilancia que los hombres debido a que tienen un conocimiento preliminar y saben cómo tratar con ellos (31).

Apoyo organizacional, apoyo del supervisor y apoyo de los compañeros para un individuo con minusvalía

Dentro del ámbito laboral es fundamental una buena relación entre compañeros, por tanto, el entorno será la base para desarrollarse adecuadamente. El apoyo de autoridades será un factor crucial para tener una motivación para despertarse cada día y tener una razón para ser felices. Además, no deben existir críticas o comentarios negativos que hagan que la persona se sienta desanimada, por el contrario, siempre los compañeros de trabajo deben brindar todo el apoyo que necesiten. El área en el que desarrollan sus funciones debe ser cómoda y acorde a sus necesidades (6).

La revisión bibliográfica previa muestra que las destacadas fuentes de apoyo social en el entorno laboral son los supervisores, los compañeros de trabajo y la organización en sí misma mediante sus políticas y prácticas. Este tipo de apoyo puede ser instrumental ya que el profesional discapacitado

corresponde a cada uno de los materiales necesarios siendo esto un punto importante ya que con esto ayuda en la realización de las tareas, resolver dudas o facilitar las herramientas adecuadas de trabajo y también emocional, mediante la expresión de empatía, cuidado, escucha y amistad (6). A las personas con discapacidad se les atribuye el término “*apoyos naturales*” para mencionar a personas que aceptan facilitar apoyo, información o acompañamiento en el lugar de trabajo con el objetivo de proporcionar el rendimiento independiente, total o parcialmente, de personas con discapacidad, y también quienes brindan la prestación de esa ayuda, información o contacto no es su principal obligación y es independiente de si será o no recompensada por la organización (6).

Referente a los efectos de apoyos naturales como la instrucción de los compañeros tal es que adquieren habilidades sociales y principalmente de comunicación y de esta manera tiene como efecto la solución de problemas y en la iniciativa como también formar parte de programas formales e informales como el mentoring como también del coaching. Estos programas mejoran y promueven el aprendizaje para un mejor rendimiento evitando el

estrés en cada uno de los profesionales con discapacidad (6).

En España, se realizó un estudio el cual fue dirigido por Verdugo y Jordán de Urríes y este demostró que la ayuda incondicional por los compañeros de trabajo a un grupo de profesionales con discapacidad intelectual generaba un aumento progresivo en los resultados de trabajo, también cuando eran los supervisores o gerentes los que brindaban apoyo, los beneficios obtenidos sobre la calidad de vida general (6). Estos efectos son excelentes y generan gran controversia y preguntas que están siendo respondidas, pero este es el primer paso para continuar indagando en el estudio del papel que desempeña la ayuda y el apoyo en relación con otros comportamientos y actitudes de las personas con discapacidad en el ámbito organizacional y laboral que potencien la regulación de este colectivo en el entorno o espacio laboral en el que se desarrollen (6).

Apoyo familiar y apoyo social

Se sabe que la familia es un ente indispensable según Elba Flores es “fuente principal, el soporte social, personal y a esta acción se la conoce con el nombre de *Red* Informal, en la que la

familia es el cuidador principal y cuya atención va a determinar las condiciones y calidad de vida (32)” por lo que cuando los padres no tienen los recursos necesarios para suplir lo que ellos necesitan como silla de ruedas, enseñanza personalizada, etc., buscan ayuda a fundaciones que les proporcione esa ayuda.

Cuando poseen una buena comunicación y relaciones las personas discapacitadas con sus padres pueden llegar al éxito porque les ayuda su autoestima y así lo que piensen los demás no será de importancia mientras que tendrán metas fijas que serán su sostén cuando se les presente algún obstáculo. (33)

Mientras que las personas que no puedan tener un apoyo social por parte de su familia se aíslan del entorno en que se encuentren y pueden llegar a tener problemas de depresión porque se sienten solos y no tienen con quien dialogar. (32)

La comunicación del diagnóstico de la discapacidad, esa inesperada noticia, produce gran impacto en el núcleo familiar. La respuesta y reacción de los familiares cercanos a los progenitores, sobre todo los abuelos y hermanos, va a contribuir a acentuar o atenuar la vivencia de la amenaza que se cierne

sobre su entorno (34). El apoyo social dispensado por las personas de su entorno inmediato son factores importantes en la normalización de los trabajadores con discapacidad. En particular, el apoyo familiar puede ser un valioso recurso para que en la familia adquieran confianza y seguridad para afrontar situaciones de tensión, conflicto o estrés en el trabajo (6).

El cuidado físico establece la recuperación y el descanso tanto mental como físico si en un momento lo requiere, proveer seguridad. También el afecto es sumamente importante ya que se manifiesta con el amor, la paz, empatía y sobre todo promueve el cariño mutuo con orientación promoviendo referencias ya que con esto el profesional discapacitado tiene la ventaja de la autorrealización incluyendo destrezas y habilidades para un entorno más afectivo con pensamientos y emociones positivos de carácter individual y social (35).

Por último, la discapacidad debe romper fronteras lo cual incluye el tradicional aislamiento de la sociedad estando motivado por falacias a la hora de reclamar un mayor espacio en la sociedad traspasando este colectivo por crear sus propios límites y llegar a ser mejor (36).

Riesgos psicosociales y su prevención que enfrenta el discapacitado

Debemos tomar en cuenta que “los sistemas de protección social han permitido la seguridad de los ciudadanos ante diversas contingencias, entre las que se encuentra la protección de las personas con discapacidad (37)” lo que nos proporciona cuidar al individuo de cualquier desastre.

Las personas discapacitadas están expuestas a diferentes riesgos por lo que se debe tomar en cuenta que individuos son más propensos a tener dificultades, analizar a qué circunstancias pueden estar expuestos, conocer que puede realizar cada persona según el mejor desempeño que tenga, conocer metas y conocimientos de los individuos, pedir ayuda si se requiere para un mejor desenvolvimiento (6).

En cuanto al ámbito laboral se dice que plantea un “modelo de demandas-recursos en el trabajo, predicen que la percepción de desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles genera estrés (como principal riesgo psicosocial) y supone una disminución de la calidad de vida laboral percibida (6)” las personas discapacitadas son las que pueden verse

más afectadas que el resto de sus compañeros.

Para la prevención de estos riesgos debemos plantear un plan de acción para lo cual se debe tomar en cuenta el ambiente laboral con las condiciones y adaptaciones necesarias para las personas minusválidas, señalética respectiva, adecuada estructura en el lugar de trabajo como es el itinerario, vigilancia e instrucción de la empresa o institución. Cabe recalcar que los jefes de cada institución es el que se encarga de que las normas se cumplan, sin embargo, los trabajadores deben respetar todos los bienes y servicios que hagan uso siempre con toda la seguridad y protección necesaria (38).

En cuanto a la prevención de riesgos que está expuesta la persona con minusvalía Paola Benalcázar nos dice que “evitar los riesgos, evaluar los riesgos no evitables, actuar sobre el origen de los riesgos, adecuar la actividad laboral a la persona, sustituir lo peligroso, planificación de la prevención, dar las debidas instrucciones y capacitación al personal (38)” de forma que con estas medidas se reduzca el peligro.

En la Constitución del Ecuador en el artículo 326 nos declara “Toda persona

tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (39)”, esto se lo aplica en todo el país para garantizar la calidad de trabajo de las personas.

La discapacidad, implica necesidades especiales y es hoy en el mundo uno de los problemas emergentes que debe enfrentar la sociedad. Lo cual incluye incrementar la calidad de vida, lo que está en estrecha relación con el servicio que recibe la persona discapacitada (34). La prevalencia de los peligros de carácter psicosocial puede generar mayor incidencia en el área de los profesionales con discapacidad que en la población general, y pueden afectar de manera directa siendo esta significativa en la apreciación de su satisfacción y su calidad de vida laboral (6).

Los factores psicosociales producen un riesgo que afecta directamente en el espacio laboral de una manera incorrecta e ineficiente, muchas de las veces existen situaciones de agresividad y violencia por parte de las personas discapacitadas o familiares, como consecuencia que los profesionales a medida que se envuelven en el ámbito laboral no tuvieron suficiente formación, o ésta es incompleta para la tarea que desarrollan

o cuando estos profesionales no conocen con exactitud cómo interactuar frente determinadas situaciones (40).

La Agencia Europea para la seguridad y la Salud sugiere distinguir a los profesionales que podrían estar en un mayor riesgo y al efectuar una evaluación característica de los riesgos que prevalecen siempre, teniendo en cuenta el alcance de la discapacidad de cada individuo y su espacio de trabajo sin embargo los profesionales suelen tener habilidades especiales por lo cual no se debería desaprovechar referente a unas condiciones de trabajo mal o insuficientemente adaptadas (6).

Consultar a las personas implicadas y desarrollar una evaluación de riesgos, e indagar acerca de sus percepciones y experiencias. También, adoptar las medidas pertinentes dirigidas a la prevención de riesgos como el entorno de trabajo como es la accesibilidad, condiciones ambientales, comunicación, el desarrollo y la organización del trabajo y de las actividades a desarrollar en el horario de trabajo, formación y supervisión, promoción y traslado, y procedimientos de emergencia adaptados a todos los tipos de discapacidad (6).

Asimismo, la Agencia recomienda la consulta a los trabajadores, una práctica aún más relevante en este caso que en el de los trabajadores sin discapacidad, así como la formación en materia de igualdad que permita la prevención y detección de posibles actitudes y conductas de discriminación en los lugares de trabajo, un aspecto especialmente importante en el caso de los riesgos de carácter psicosocial (6).

Estos trabajadores pueden ser mucho más vulnerables a riesgos de carácter psicosocial como: **Conductuales**, definidos como la facilidad para sufrir accidentes, consumo de estupefacientes, consumo excesivo de tabaco y/o alcohol, habla afectada, inquietud, temblor, etc.; **cognitivos**, definidos como la baja capacidad de concentración, incapacidad para tomar decisiones, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental; **fisiológicos** en los que se encuentra la elevación de los niveles sanguíneos de glucosa, catecolaminas y corticoides en sangre, incremento del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad en la boca, hiperventilación, dificultad para respirar, aumento del colesterol y triglicéridos; **organizacionales** entre los que están absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de

accidentes y de rotación del personal, insatisfacción en el trabajo, falta de creatividad, falta de iniciativa, etc y **psicológicos** como la ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, irritabilidad, mal humor, melancolía, baja autoestima, nerviosismo, sentimiento de soledad, etc. (41)

Un aspecto que requiere atención especial es relativo a la precaución de todo tipo de acoso en el trabajo especialmente dirigido hacia las personas con discapacidad, así como al establecimiento de mecanismos de detección y de sanción eficaz cuando se produzcan (6). Puede ser más vulnerable aún que el de los empleados sin discapacidad a este tipo de comportamientos de abuso, de hostigamiento y de daño psicológico o moral, y es posible que carezca tanto de habilidades para detectarlo como de estrategias de afrontamiento eficaces, por lo que resulta ineludible para los responsables de la organización, los supervisores y los compañeros la adopción de medidas que prevengan este tipo de riesgo psicosocial (6).

Khoun en su estudio evidencia el desarrollo de varios equipos tecnológicos con diseños y elementos electrónicos variados que ayuda a

equilibrar la necesidad de cada profesional. Donde podemos destacar varios *softwares* como **DreamKEY:** Permite “subir y bajar el volumen del reproductor de *Cds*, abrir mensajes de correo electrónico y otros. Mediante un panel de configuración, **Ghost Mouse:** Se registra las acciones del mouse que las persona más luego necesite realizar, **JoyMouse:** Utiliza un “*joystick como mouse*, **Noisy Mouse:** “Emite un sonido diferente cada vez que se hace clic con los dos botones del mouse, y con el botón central en aquellos que lo poseen (42)”, **Chip para paraplégicos.** Según el médico Pierre Rabischong “el dispositivo implantado en los músculos y nervios produce una electroestimulación que podría solucionar el problema de la parálisis (42)” el mismo que facilitará el desempeño de sus funciones motrices, **“Phantom”, dedo-robot para ciegos.** Este elemento ha tenido gran transcendencia porque “le permite a un ciego apreciar si una estructura es cóncava o convexa, o conocer la textura o el grosor de una pieza (42)”. Mediante estos recursos tecnológicos se podrían tener resultados favorables para desempeñar habilidades y destrezas necesarias para permitir mejorar su condición física e intelectual.

Discusión

Ecuador es un país con políticas inclusivas que pretende formar personas con discapacidad autónomas con la finalidad de formar profesionales que brindarán servicio a la comunidad y así poder transmitir vocación de servicio. Por ello, las universidades han implementado estrategias para su formación académica, facilitando un mejor acceso a la educación por medio de una infraestructura y tecnologías dependiendo del tipo de discapacidad.

Iván Sánchez en su artículo menciona que los jefes del área de trabajo influyen a favor de una guía de cómo tratar al personal discapacitado, teniendo en cuenta que las personas con discapacidad pueden sentirse tensionadas o tristes por alguna acción negativa en el campo laboral. Hay que tomar en cuenta que para convivir en un ambiente armónico con una comunicación abierta para mejorar las condiciones del trabajo inculcando el respeto y la equidad (24).

Van Dijk sostiene que “los prejuicios no son simplemente un fenómeno cognitivo sino social (29)” ya que incluye la convivencia en el entorno tanto laboral como familiar, ya que si no tiene un apoyo social se pueden aislar del ambiente en que se encuentren y puede

tener consecuencias como depresión y estrés por lo que se sienten solos y no tienen con quien dialogar (29). Además, el componente familiar según lo que nos hace referencia Elba Flores las personas que se relacionan directamente con las personas con discapacidad es la familia, por lo tanto, se considera que son un ente fundamental en su vida cotidiana por lo cual el apoyo es indispensable para que puedan desarrollar condiciones tanto físicas, sociales y psicológicas, para una mejor calidad de vida (32).

De lo anteriormente mencionado se conoce que existe un billón de personas que representa 1 de cada 7 personas con minusvalía, por lo que los gobiernos se han encargado de realizar políticas para que puedan ser integrados en la sociedad y sus derechos puedan ser respetados. (26)

Finalmente, según la revisión bibliográfica realizada se afirma que las personas con discapacidad han sido incluidas en actitudes y conductas los cuales permiten desarrollar actividades que demuestren sus habilidades especiales en destrezas motriz y la vocación de servicio a la comunidad. Al ser parte del área laboral se relacionan con personas y por tanto deben tener valores como el respeto, solidaridad, empatía y sobre todo igualdad.

Conclusión

Durante esta revisión bibliográfica se logró determinar las condiciones adecuadas para que las personas discapacitadas logren desarrollar sus funciones en el área laboral, se evidencio que afrontaron varios hechos como estereotipos, prejuicios y discriminación en algunos casos. Adicionalmente, la sociedad piensa que la persona con discapacidad no puede cumplir con los objetivos de su cargo y no puede llevar a cabo sus metas, es por ello que se ha elaborado varios equipos tecnológicos para usos específicos del área de trabajo, esto permite reemplazar el déficit físico que posean tanto de manera motriz como en la parte cognitiva, se han presentado diferentes softwares y dispositivos para cubrir estas necesidades.

El rechazo al que se enfrentan las personas minusválidas por parte de su

quipo de trabajo es fundamental, por lo que el apoyo social se constituye como un factor prioritario que le permita llegar al éxito siendo este un importante factor para promover confianza y seguridad y como consecuencia afrontar situaciones de discriminación.

El entorno social influye notoriamente en el profesional discapacitado debido a que los juzgan y los excluyen generando un obstáculo para su progreso laboral y social.

En cuanto a la interacción con la familia debe proporcionar afecto, paz y orientación para que el individuo pueda sentirse seguro y amado, de modo que pueda establecer pensamientos y emociones de carácter positivo para su entorno.

Referencias bibliográficas.

1. Velasco L. Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México. Rev Iberoam para la Investig y el Desarro Educ [Internet]. 2015;6(2007-7467). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319058.pdf>
2. Alvarado A, Suárez M, María S. Trayectorias emprendedoras en personas con discapacidad: Características y condicionantes a través de estudios de caso. 2020;19(07186924). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242020000200044&lang=es

<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia>



3. Sánchez Ruiz J, Román Aguirre R, Torres Sánchez A, Loarte Tene M. Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. Rev Científica la Univ Cienfuegos [Internet]. 2019;11(2218-3620):202-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&nrm=iso
4. Forcada Rojkin C. La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Red Rev Científicas América Lat. 2015;18(0329-3475):85-104.
5. Martín M, Cruz M. Análisis cualitativo de tópicos vinculados a la calidad de vida en personas con discapacidad. 2016;21. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016000802365&lang=es
6. Alcover C, Pérez V. Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Scielo [Internet]. 2011;57(1989-7790). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
7. Duque S, Quintero M, Gonzáles P. Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Rev Derecho [Internet]. 2016;(2145-9355). Disponible en: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1323/Art_DuqueQuinteroSP_ProteccionTrabajoDiscapacidad_2016.pdf?sequence=1
8. Padilla A. Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Rev Colomb Derecho Int [Internet]. 2010;(1692-8156). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
9. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. Guía definitiva de Discapacidad [Internet]. ISSUU. 2015. Disponible en: http://issuu.com/patolara/docs/guiadefinitivade_discapacidad
10. Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS. Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad. Ecuador; 2013. 10 p.
11. Siavichay Y. DESARROLLO SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR. UNIVERSIDAD DE CUENCA; 2016.
12. Peredo R. Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. Scielo [Internet]. 2016;15(2223-3032). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-

30322016000100007

13. Aquino S, García V, Izquierdo J. La inclusión educativa de ciegos y baja visión en el nivel superior. Un estudio de caso. Scielo [Internet]. 2012;39(2007-7033). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2012000200007
14. MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL. PROPUESTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2015.
15. Carrascosa J. LA DISCAPACIDAD AUDITIVA. PRINCIPALES MODELOS Y AYUDAS TÉCNICAS PARA LA INTERVENCIÓN. Rev Int apoyo a la inclusión, Logop Soc y Multicult. 2015;1(2603-9443):101-13.
16. Ordóñez C. Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Rev Educ [Internet]. 2011;6(1390-8642):145-7. Disponible en: <https://www.learntechlib.org/p/195344/>
17. Espinoza M, Gallegos D. Discriminación laboral en Ecuador. Rev Espac [Internet]. 2018;39(0798 1015). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
18. Carrion F. Inserción laboral de las personas discapacitadas dentro de las empresas [Internet]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3188/1/09962.pdf>; 2013. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3188/1/09962.pdf>
19. Palacios N. CUIDADOS EN EL HOGAR A PACIENTES CON DISCAPACIDADES DEL CENTRO DE SALUD TAJAMAR [Internet]. Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2017. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5939/1/TUTENF023-2017.pdf>
20. Hernández M. El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. Scielo. 2015;6(2145-7719).
21. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la discapacidad. OMS [Internet]. 2011;(978 92 4 068823 0). Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
22. Torres M, Rabelo E. O Poder discriminante da escala de configuração do poder organizacional na perspectiva macro organizacional e sua utilização como instrumento de caracterização do perfil cultural das organizações. Scielo [Internet]. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia>



2014;14(1984-6657).

Disponible

en:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200003

23. Calderón G, Milena S, Torres K. CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL. Cuad Adm [Internet]. 2003;16:109-37. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
24. Sánchez I. Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: Un proceso de caracterización. Cuad Adm [Internet]. 2007;Edición 38. Disponible en: <file:///Users/yadira/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeDireccionYLiderazgoEnElAreaDeGestionHu-5006461.pdf>
25. Yukl G. LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES. PEARSON Educ S A [Internet]. 2008;Sexta Edic(978-84-8322-344-4):552. Disponible en: <file:///Users/yadira/Downloads/Liderazgo en equipos y decisiones de grupo.pdf>
26. Organización Internacional del Trabajo. GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf
27. Van der Woerd M. Acceso a la información, pilar básico para lograr calidad de vida en las personas discapacitadas. Tendencias pedagógicas. 2013;(1133-2654,).
28. Organización Mundial de la Salud. Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad. OMS [Internet]. 2014; Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/170540/A67_16-sp.pdf
29. Gurdían A, Vargas M, Delgado C, Sánchez A. Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. 2020;20(1409-4703). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-577.pdf>
30. Medina M. LA EDUCACIÓN INCLUSIVA COMO MECANISMO DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS INCLUSIVAS [Internet]. Universidad de Jádén; 2017. Disponible en: <http://dspace.ujaen.es/bitstream/10953/896/3/9788491590743.pdf>
31. Bárcera S, Cruz C, Jenkins B. Actitudes y estereotipos en estudiantes del área de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia>



- la salud hacia personas con discapacidad motriz. 2018.
32. Flores E. IMPACTO PSICOSOCIAL DE LAS REDES DE APOYO EN FAMILIAS DE USUARIOS CON DISCAPACIDAD DE LA ISLA TRINITARIA-GUAYAQUIL-2011. 2012; Disponible en: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5958/1/tesis_elba.pdf
 33. Blanco Y. Aplicación web para gestionar información sobre personas discapacitadas. Scielo [Internet]. 2018;97(1028-9933). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332018000400710
 34. Garcia R, Morales Y, García E, Gonzáles S, Matos M, López R. Las redes de apoyo social en la vida de las personas con discapacidad. Una introspección a la temática. 2013; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/mediciego/mdc-2013/mdc131q.pdf>
 35. Fantova F. TRABAJANDO CON LAS FAMILIAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Disponible en: http://iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura13_disc..UT3.pdf
 36. Ospina F. FAMILIA, SOCIEDAD Y LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2007; Disponible en: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/939/Tes_OspinaRodriguezF_FamiliaSociedadCalidad_2007.pdf?sequence=1
 37. Giménez D, Ramos M. La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. Rev del Minist Trab y Asuntos Soc [Internet]. (1137-5868). Disponible en: <https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/sociolog%EDa de la discapacidad.pdf#page=59>
 38. Balarezo P. Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para personas con discapacidad en la Empresa IDEAL ALAMBREC S.A., En el primer semestre del año 2014. 2014; Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7848/Programa de prevencion de riesgo psicosocial para las personas con discapacidad de la Empresa Ide.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 39. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Leg [Internet]. 2016; Disponible en: <https://www.pucesi.edu.ec/webs/wp-content/uploads/2018/03/Constitución-de-la-Republica-2008..pdf>
 40. FACTORES PSICOSOCIALES VS RIESGOS PSICOSOCIALES. 2015; <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia>



- Disponible en: <https://discapacidadprl.saludlaboral.org/conceptos-basicos/factores-psicosociales/1-2-factores-psicosociales-de-riesgo/>
41. FEAPS Castilla y León. Buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales para puestos de atención directa a personas con discapacidad intelectual. Gáficas Malpica [Internet]. 2010; Disponible en: https://bibliotecadigital.jcyl.es/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=10111784
42. Prefasi S, Magal T, Garde F, Giménez J. Tecnologías de la información y de la comunicación orientadas a la educación de personas con discapacidad cognitiva. 2010;9(1695-288X). Disponible en: http://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=/bitstream/10662/1079/1/1695-288X_9_2_107.pdf#page=1