

Desempeño de las competencias laborales en personas con discapacidad en las cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo – Ecuador

Performance of labor competencies in people with disabilities in supermarket chains in the city of Portoviejo – Ecuador

Desempenho das competências trabalhistas em pessoas com deficiência em redes de supermercados da cidade de Portoviejo – Ecuador

Maria Paulette Intriago-Mendoza

mintriago5305@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7400-2813>

Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Sebastiana del Monserrate Ruiz-Cedeño

sebastiana.ruiz@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9887-9222>

Docente Investigadora de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

RESUMEN

El objetivo de este artículo de investigación fue describir el desempeño de las competencias laborales en personas con discapacidad en las cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo. La metodología fue de carácter cuantitativo, diseño del estudio fue no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 150 empresas pertenecientes a cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo en Ecuador con trabajadores con discapacidad. La técnica del estudio estuvo conformada por una entrevista y el instrumento fue la encuesta estandarizada denominada Encuesta de discapacidad Sofofa-OIT 2012. Se utilizó el programa SPSS versión 24, los datos se realizaron mediante la estadística descriptiva en la cual se presentó en tablas de frecuencias de acuerdo con los niveles de cada variable. Se encontró que las cadenas encuestadas declararon tener contratados 605 personas con discapacidad. Por lo tanto, sólo un 0,5% del total de empleados contratados en las cadenas de supermercados encuestadas presentan algún tipo de discapacidad. Un 88% de las empresas, es decir, más de 3/4 de la muestra, tienen contratadas entre 1 a 5 personas con discapacidad, mientras que solo un 5% ha contratado entre 6 y 10 trabajadores con discapacidad. Un 7% de las en las cadenas de supermercados cuenta con más de 10 trabajadores con discapacidad. Conclusión: los gerentes (60%) consideran que no poseen los trabajadores con discapacidad limitaciones en su área de trabajo; sin embargo, facilidad de comunicación y la productividad fueron las de mayor exigencia, encontrándose que en el caso de las personas con discapacidad poseen las dificultades en estos dos ámbitos.

Palabras clave: Discapacidad, competencias laborales, inclusión.

ABSTRACT

The objective of this research article was to describe the performance of labor skills in people with disabilities in supermarket chains in the city of Portoviejo. The methodology was quantitative in nature, the study design was non-experimental, cross-sectional. The population was made up of 150 companies belonging to supermarket chains in the city of Portoviejo in Ecuador with workers with disabilities. The study technique was made up of an interview and the instrument was the standardized survey called Sofofa-ILO Disability Survey 2012. The SPSS version 24 program was used, the data was made through descriptive statistics in which it was presented in frequency tables, according to the levels of each variable. It was found that the channels surveyed declared that they hired 605 people with disabilities. Therefore, only 0.5% of the total number of employees hired in the supermarket chains surveyed have some type of disability. 88% of the companies, that is, more than 3/4 of the sample, have hired between 1 and 5 people with disabilities, while only 5% have hired between 6 and 10 workers with disabilities. 7% of those in supermarket chains have more than 10 workers with disabilities. Conclusion: managers (60%) consider that workers with disabilities do not have limitations in their work area; however, ease of communication and productivity were the most demanding, finding that in the case of people with disabilities they have difficulties in these two areas.

Keywords: Disability, job skills, inclusion.

RESUMO

O objetivo deste artigo de pesquisa foi descrever o desempenho das competências laborais em pessoas com deficiência em redes de supermercados da cidade de Portoviejo. A metodologia foi de natureza quantitativa, o desenho do estudo foi não experimental, transversal. A população foi composta por 150 empresas pertencentes a redes de supermercados da cidade de Portoviejo, no Equador, com trabalhadores com deficiência. A técnica de estudo foi composta por entrevista e o instrumento foi o inquérito padronizado denominado Sofofa-ILO Disability Survey 2012. Foi utilizado o programa SPSS versão 24, os dados foram feitos por meio de estatística descritiva em que foi apresentado em tabelas de frequência. os níveis de cada variável. Constatou-se que os canais pesquisados declararam que contrataram 605 pessoas com deficiência. Portanto, apenas 0,5% do total de empregados contratados nas redes supermercadistas pesquisadas possuem algum tipo de deficiência. 88% das empresas, ou seja, mais de 3/4 da amostra, contrataram entre 1 e 5 pessoas com deficiência, enquanto apenas 5% contrataram entre 6 e 10 trabalhadores com deficiência. 7% das redes de supermercados têm mais de 10 trabalhadores com deficiência. Conclusão: os gestores (60%) consideram que os trabalhadores com deficiência não possuem limitações em sua área de trabalho; no entanto, a facilidade de comunicação e a produtividade foram as mais exigentes, constatando-se que no caso das pessoas com deficiência estas têm dificuldades nestas duas áreas.

Palavras-chave: Deficiência, qualificação profissional, inclusão.

Introducción

Desde el punto de vista normativo en Ecuador, particularmente en la Ley Orgánica de Discapacidades – LOD, en su Artículo 6 del Ministerio de Salud Pública (2020) define a la persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

Otra definición la describen como la persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Ahora bien, a partir del reconocimiento de la diversidad funcional y sus correspondientes diversas formas de ser y hacer en el mundo, se promueve el desarrollo de la autonomía personal, entendida como el derecho a tomar decisiones propias, la capacidad de actuar libremente y de poder optar por alternativas según Brujan (2016). Las mismas incluyen, no sólo desde decidir cómo vestirse, qué y cuándo comer o participar en la elección del asistente en caso que la persona requiera de ayuda ante actividades de la vida diaria. También consideran el empoderamiento de las personas a partir de la concepción de los mismos como sujetos de derecho, reconociendo sus necesidades y velando por que se cumplan, luchando por la sanción de proyectos y leyes que permiten mejorar las condiciones de vida y apelando al cumplimiento de las mismas según lo mencionado por Remón (2015).

Partiendo de lo anterior, según Albornoz & Gonzalez (2014) uno de los principales recursos de las organizaciones indistintamente de su naturaleza, es el capital humano. Es por ello que toda empresa debe velar por garantizar el reconocimiento, respeto y calidad de vida para quienes la integran según Díaz (2018). Sin embargo, la realidad que ha existido, aún existe y seguirá existiendo es la visión de personas con una aparente limitación, carencia o dificultad, sea cual fuere el tipo. Sin embargo, lo que ha ido cambiando a lo largo del tiempo fue la concepción derivada de dicha condición, el contexto en el que estuvieron inmersas dichas personas, la cosmovisión y atributos delegados a los mismos, desde la negación a su propia vida hasta el empoderamiento de sus derechos por parte de sí mismos, desde la percepción de que las limitaciones las trae consigo la persona a que es la sociedad quien las limita.

La discapacidad, de esta manera, es entendida como un concepto variable que no se ajusta estrictamente al marco de un diagnóstico médico, sino que, históricamente, se suscribe al valor (o disvalor) que la sociedad le asigne y, en consecuencia, repercute en la persona, en su modo de ser y hacer, en su interacción con su medio físico y social. Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás atendiendo a lo señalado por la OPS (2022). Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres y las personas mayores más que los jóvenes.

En los últimos años, la comprensión de la discapacidad ha pasado de una perspectiva física o médica a otra que tiene en cuenta el contexto físico, social y político de una persona. Hoy en día, se entiende que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una

persona y la multitud de factores que influyen en su entorno. Contextualizando esta investigación se tiene que, en Ecuador, según Estadísticas de Discapacidad del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) existen un total de 471.205 personas con discapacidad, de las cuales se discriminan por tipo de discapacidad en la Figura 1.

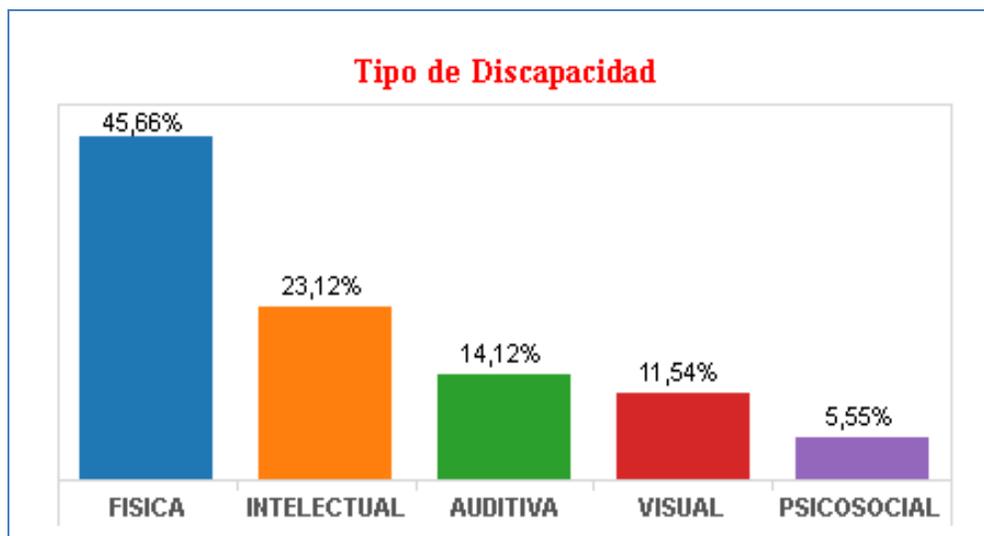


Figura 1. Distribución de las personas con discapacidad.
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2022).

La distribución por grupos etarios se refleja en la Figura 2:

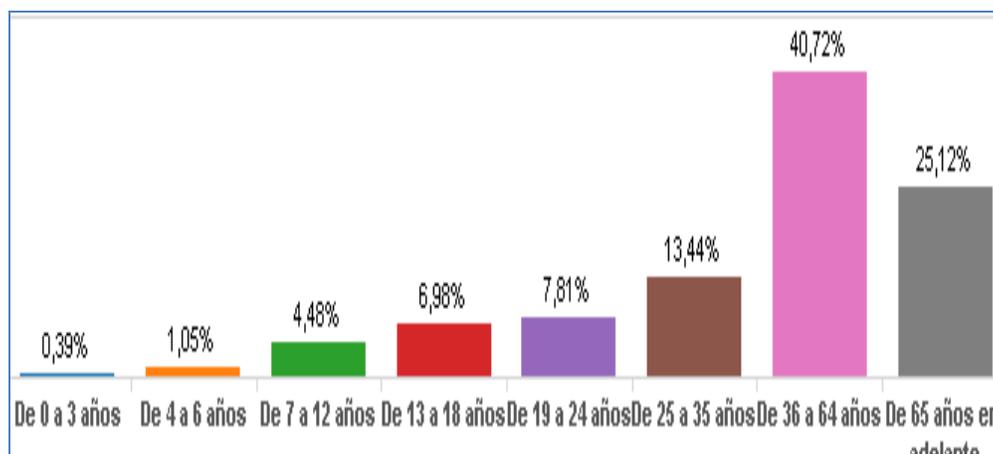


Figura 2. Distribución de las personas con discapacidad según grupos etarios.
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2022).

Por otra parte, en este mismo portal se tiene en la siguiente Figura el número total de personas con discapacidad laboralmente activas según el tipo de discapacidad.

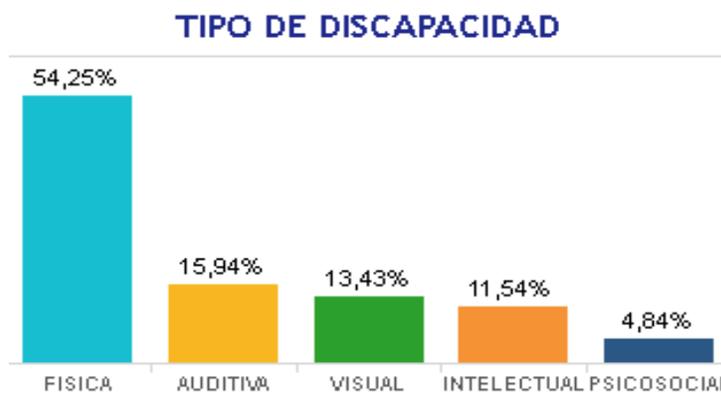


Figura 3. Distribución de las personas con discapacidad laboralmente activas según grupo etario.
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2022).

En Ecuador es un país muy diverso a pesar de ser un país pequeño, hoy en día cuenta con políticas que respaldan que este grupo de personas con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y obligaciones al igual que el resto de población por lo que al hablar de inclusión hablamos al respeto de los derechos humanos como es la educación, salud, empleo.

De este modo, en Ecuador la primera ley de sobre las discapacidades se da en el año 1192 con el N-180 con registro del 1992-08-10 con la creación de su ente regulador Consejo de Nacional de Discapacidades CONADIS con la finalidad de crear políticas que favorezcan e impulsen la inclusión, hoy en día dicha institución cambio el nombre a Consejo Nacional para la igualdad de las discapacidades cuyos objetivos son disminuir la brecha de desigualdad, discriminación, exclusión, formular políticas públicas, promover la plena participación de las personas con discapacidades y sus familias, la cual se afianza con la constitución del 2008 estableciendo una sección específica para la inclusión de este grupo de personas que garantiza sus derechos.

En relación a la distribución de las personas con discapacidad laboralmente activas según grupos etarios.

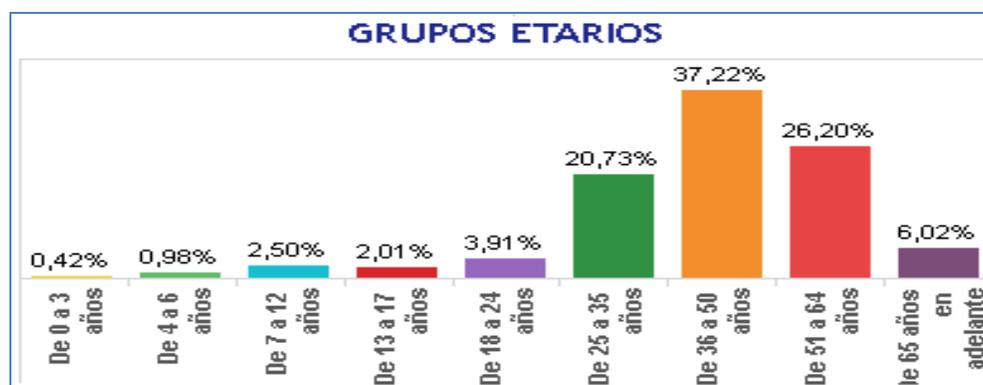


Figura 4. Personas con discapacidad laboralmente activas.
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2022).

Para impulsar la inclusión laboral las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona, por lo que la responsabilidad empresarial es de suma importancia a través de las buenas prácticas inclusivas para la inclusión estableciéndose una relación socio laboral

entre estos dos actores. En el Ecuador según Pico & Torres (2017) manifiestan que se limita dar lugar a la inclusión laboral por la falta de formación académica debido al bajo nivel educativo que impiden la formación y capacitaciones de estos grupos vulnerables, por otro lado, la falta de compromiso y respeto a las políticas inclusivas de las empresas que presentan resistencia a la contratación de personas con capacidades diferentes provocando exclusión. Sin embargo, en los últimos años en Ecuador con las políticas públicas inclusivas la realidad que vivían en años anteriores las personas con discapacidad ha cambiado progresivamente en su artículo 43 del Código de trabajo manifiesta que tanto el sector público como el privado que cuente con más de 25 trabajadores está obligado a la contratación de al menos el 2% de personas con discapacidad y el incumplimiento de esta normativa será sancionada.

Partiendo de la descripción realizada sobre Ecuador en relación a las personas con discapacidad laboralmente activa, surge el análisis de las competencias laborales de este grupo poblacional, el cual desde el punto de vista teórico se basa en la teoría de McClelland sustenta sus bases en la motivación humana al reconocer la motivación por el logro, por poder y pertinencia, respecto al logro como motivación se refiere a que estas personas se caracterizan porque tiene con alta orientación al logro asumen una gran responsabilidad personal por alcanzar el resultado. Y, según Alles (2017), se esfuerzan cuando hay posibilidades de mejorar una situación, en cambio cuando el poder es como motivación la persona tiene como fines lograr el reconocimiento, prestigio y reputación y por último la pertinencia como motivación cuando la persona se esfuerza por llevarse bien con los demás, sobre todo con esta teoría se centra en que para establecer la motivación en el personal se tiene que conocer las características del personal y las capacidades; además de las necesidades no sólo del personal, sino también de la organización.

Puede entenderse según esta misma autora ha señalado que son “características individuales de la personalidad y se reflejan en comportamientos a través de un desempeño exitoso” (p.1); es decir, existe características que hacen destacar a un trabajador en su entorno laboral y sobre todo en el desarrollo inherente a sus funciones, que cumple con el perfil, manejan sus habilidades y actitudes. Además, las competencias se deben encontrar acorde a los objetivos o el perfil del puesto. Porque cada puesto requiere de diferentes competencias. La competencia según la consideración de Noor, Noor, & Dola (2016) indican cuando una persona resulta ser efectiva o muestra un desempeño superior en el trabajo, además de que se caracteriza por tener la aptitud para mejorar las habilidades básicas y elevarlas a un nivel superior. Ahora bien, para Euroinnova (2022) es importante considerar que existe una tipología de competencias profesionales más demandadas en las empresas que tienden a precisar de un talento humano con actitud para el cargo o vacante disponible. El conocimiento de los tipos de competencias laborales resulta clave para tener empleados motivados. A continuación, se señala cada competencia:

- a) Ser planificado y ordenado en el trabajo.
- b) Distinguir entre las tareas realizadas y las actividades pendientes, organizar el tiempo adecuadamente para llevar a cabo todas las asignaciones y velar porque el orden en el trabajo sea más eficiente.
- c) Comunicación asertiva: Todo profesional debe comunicarse de manera clara y directa con sus compañeros de trabajo y superiores. Este aspecto hará que el trabajo a realizar se haga rápida y efectivamente.
- d) Trabajar en equipo: La habilidad para la interacción con diferentes personas, de delegar, ser empático, en conjunto con la habilidad para resolver conflictos.
- e) Tener iniciativa: Ser creativo, innovador, organizado, con capacidad para estructurar el trabajo.
- f) Poseer capacidad para el aprendizaje: la disposición para el aprendizaje continuo, con efectividad.
- g) Tomar decisiones: Con agilidad y asertividad. h) Capacidad de adaptación: Contar con flexibilidad y adaptabilidad para los cambios.
- h) Saber transmitir ideas: Ser capaz de comunicarse de forma efectiva e innovar para el desarrollo de un proyecto o empresa.

- i) Responsabilidad: Cumplir con horarios y planes, manejar la confidencialidad de la información.

En relación al desempeño de competencias laborales en personas con discapacidad (Uds Foundation (2020) identifica las siguientes competencias al momento de abordar la discapacidad, y lo que exigen las empresas exitosas que son inclusivas; destacan la atención a los detalles, la comunicación, manejo de conflictos, profesionalismo, trabajo en equipo y manejo del tiempo. No hay nada más destacable que un trabajador que es minucioso, que sigue instrucciones y expresa con facilidad los pensamientos y sentimiento a los demás, que actúa con calma y soluciona problemas, trata a las personas con respeto, comprende las necesidades y ejecuta y prioriza las tareas de manera efectiva.

En cuanto a la temática abordada se tiene que en un estudio realizado por Rios (2022) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales de los colaboradores y la atención a usuarios con habilidades diferentes en una municipalidad provincial de Lambayeque. Los resultados indicaron que el 80,6% del personal tenían competencias laborales de nivel medio, el 75,0% indicaron una atención a usuarios con habilidades diferentes de nivel medio, además existe relación directa moderada del conocimiento y la atención a usuarios con habilidades diferentes ($r=0,595$, $p=0,000$), existe relación directa moderada de las habilidades y la atención a usuarios con habilidades diferentes ($r=0,406$, $p=0,014$), existe relación directa baja las actitudes y la atención a usuarios con habilidades diferentes ($r=0,360$, $p=0,031$), existe relación directa moderada de las competencias laborales de los colaboradores y la atención a usuarios con habilidades diferentes ($r=0,537$; $p=0,001$). Se concluye que, a mayores competencias laborales del personal, mejor es la atención a los usuarios con habilidades diferentes en un a municipalidad provincial de Lambayeque.

En el ámbito internacional, hay limitaciones de la literatura sobre la atención a personas con discapacidad en el sector privado y mucho más en el sector público, fue necesario la revisión de estudios cualitativos para un mejor conocimiento del tema, Lim (2020) evaluó la accesibilidad de personas con discapacidad en servicios turísticos y hoteleros, identificó la siguientes categorías, como la actitud que fue percibida como negativa y hostil, por último la infraestructura con carencias que limitan las actividades de los clientes con discapacidad.

Por otra parte, Wolniak & Skotnicka, (2018) evaluó la calidad de los servicios en mujeres con discapacidad en el acceso al servicio ginecológico en Polonia, en un estudio cuantitativo realizado a 23 mujeres con discapacidad, identificaron mediante entrevistas las siguientes categorías como la infraestructura, movilidad, organización y comunicación.

En el mismo país, Wolniak y Skotnicka (2018) identifican las barreras de la atención en personas con discapacidad en los municipios, con un estudio mixto, que incluyó una muestra de 2845 personas. Los resultados evidenciaron que las personas con mayor nivel de discapacidad valoran peor los problemas con las barreras arquitectónicas que las personas con bajo nivel de discapacidad. Especialmente en personas con impedimentos motores.

Desde las ideas anteriores se tiene que Suazo, (2016) “las personas en situación de discapacidad son consideradas sujetos de derechos como todos los seres humanos sin distinción, dejando atrás la antigua mirada asistencialista y netamente rehabilitadora y buscando centrarse en el desarrollo integral de las personas” (pag.67). Esto lleva a reflexionar sobre el trato que este grupo social ha recibido por parte del resto de la comunidad que excluye a quien se ve diferente, sin embargo, el resto quien debe desarrollar otras capacidades como manejar la inteligencia emocional, la empatía y aprender a desarrollar habilidades más inclusivas.

Desde las ideas anteriores se tiene que el objetivo de este artículo de investigación es describir el desempeño de las competencias laborales en personas con discapacidad en las cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo.

Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativo, según Bernal (2010) manifiesta que los estudios cuantitativos muestran información de corte número motivo por el cual utilizan las estadísticas y son totalmente objetivos. Asimismo, el diseño del estudio es: No experimental – transversal: El estudio no experimental, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) en estos estudios no se realiza la manipulación de las variables, sino explora la realidad con la finalidad de comprobar una hipótesis, se denomina transversal porque los instrumentos se aplicaron una sola vez.

Población: La población son los elementos conformados por personas u objetos de quien se desea estudiar un tema en particular (Bernal, 2010). La población estuvo conformada por 150 empresas pertenecientes a cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo Ecuador con trabajadores con discapacidad. De los entrevistados se tomaron a los gerentes de las empresas por ser los encargados de las políticas de ingreso del personal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica del estudio estuvo conformada por una entrevista y el instrumento fue la encuesta estandarizada denominada Encuesta de discapacidad Sofofa-OIT 2012. Este instrumento cuenta con 20 preguntas con opciones de respuesta mixta.

Métodos de análisis de datos: Se utilizó el programa SPSS versión 24, los datos se realizaron mediante la estadística descriptiva en la cual se presentó en tablas de frecuencias de acuerdo con los niveles de cada variable.

Resultados

Tabla 1. Distribución de la población según el tamaño de las cadenas de supermercados

Tamaño de cadenas de supermercados según n° total de empleados	F	%
Grandes (más de 201 trabajadores)	67	44,6%
Medianas (51 - 200 trabajadores)	46	30,6
Pequeñas (1 - 50 trabajadores)	37	24,6
Total	150	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

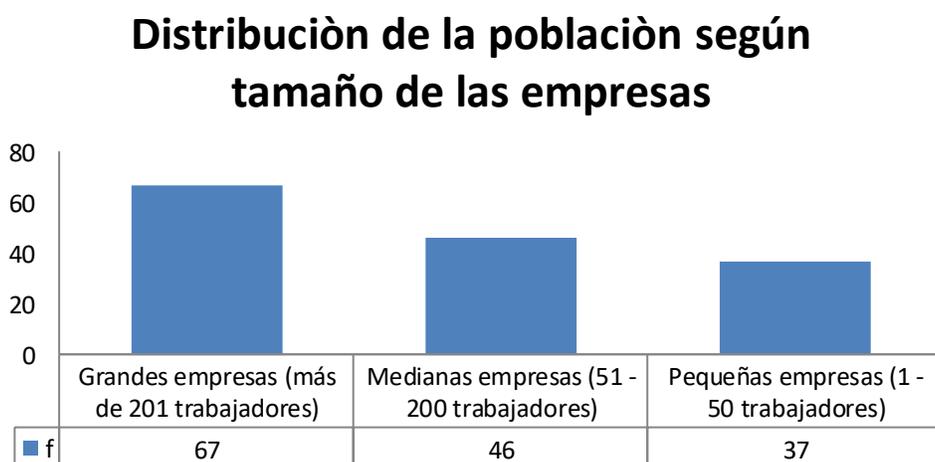


Figura 5. Distribución de la población según el tamaño de las cadenas de supermercados

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012

En relación al número total de empleados de las cadenas de supermercados (incluyendo personal con discapacidad), 67 de ellas son calificadas como grandes (cuentan con más de 201 trabajadores), mientras que la proporción de medianas (entre 51 y 200 trabajadores) y pequeñas cadenas de supermercados (entre 1 y 50 trabajadores) es bastante similar, 46 y 37 cadenas de supermercados respectivamente.

Situación laboral de las personas con discapacidad.

Los supermercados pertenecientes a las cadenas encuestadas declararon tener contratados 605 son personas con discapacidad. Por lo tanto, sólo un 0,5% del total de empleados contratados en las cadenas de supermercados encuestadas presentan algún tipo de discapacidad. Un 88% de las empresas, es decir, más de 3/4 de la muestra, tienen contratadas entre 1 a 5 personas con discapacidad, mientras que solo un 5% ha contratado entre 6 y 10 trabajadores con discapacidad. Un 7% de las en las cadenas de supermercados cuenta con más de 10 trabajadores con discapacidad. Esta distribución se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Distribución de la población según número de trabajadores con discapacidad en las cadenas de supermercados

Nº de trabajadores con discapacidad en las cadenas de supermercados	F	%
1 A 5 trabajadores con discapacidad	132	88
6 A 10 trabajadores con discapacidad	7	4,7
Más de 10 trabajadores con discapacidad	11	7,3
Total	150	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Se observa que el 88% de los 150 supermercados pertenecientes a las cadenas encuestadas posee sólo entre 1 y 5 trabajadores, seguidas de aquellas empresas que contratan más de 10 personas con discapacidad que representan el 7,3% del total general.

Distribución de la población según nº de trabajadores con discapacidad

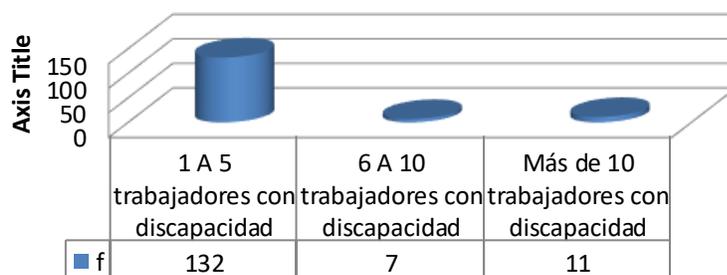


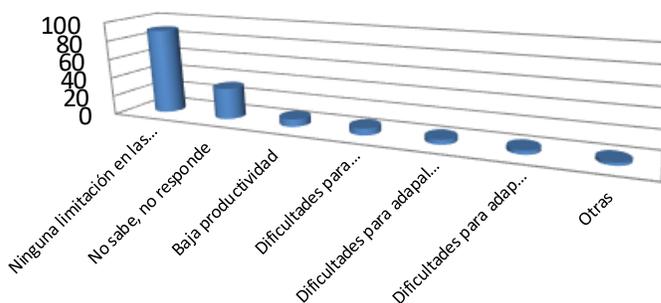
Figura 4. Distribución de la población según nº de trabajadores con discapacidad.
 Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Tabla 3. Distribución de la población según competencias laborales.

Competencias laborales	f	%
Ninguna limitación en las competencias	90	60,2
No sabe, no responde	33	22,2
Baja productividad	8	5,3
Dificultades para comunicarse	7	4,4
Dificultades para adaptación al equipo de trabajo	5	2,7
Dificultades para adaptación infraestructura	4	2,9
Otras	3	2,2
Total	150	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Competencias Laborales



	Ninguna limitación en las competencias	No sabe, no responde	Baja productividad	Dificultades para comunicarse	Dificultades para adaptación al equipo de trabajo	Dificultades para adaptación infraestructura	Otras
f	90	33	8	7	5	4	3

Figura 5. Distribución de la población según las competencias laborales
 Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012

De los 150 supermercados pertenecientes a las cadenas encuestadas que tienen experiencia en inclusión laboral de personas con discapacidad, que fueron encuestadas en el mes de julio de 2022 un 60% declara que no evidencia ninguna limitación en las competencias laborales en las personas con discapacidad que pudieran limitar la contratación, mientras que un 22% no respondió o no supo qué responder ante este ítem.

Un 5,3% señaló la baja productividad de las personas con discapacidad y un 4% las dificultades para entender instrucciones o comunicarse. Un 2,9% declaró haber tenido dificultades con las adecuaciones en infraestructura o herramientas y en la adaptación al equipo de trabajo, mientras que sólo un 2% mencionó haber tenido otro tipo de desventajas.

Conclusiones

Mejorar las perspectivas de los mercados laborales y la calidad del trabajo para las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo es un objetivo principal de la labor de investigación de la OIT y de su programa encaminado a desarrollar la capacidad.

Unos programas de mercado de trabajo activos que ofrezcan un conjunto de servicios de apoyo, entre ellos educación de refuerzo, competencias fundamentales, formación profesional y de preparación para el empleo, experiencia laboral, sensibilización acerca de los derechos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo, asistencia para la búsqueda de empleo, y orientación y asesoramiento profesional, tienen más probabilidades de aumentar la empleabilidad y de facilitar la transición al trabajo decente.

En relación a las competencias laborales se encontró que los gerentes consideran que no poseen los trabajadores con discapacidad limitaciones en su área de trabajo; sin embargo, facilidad de comunicación y la productividad fueron las de mayor exigencia, encontrándose que en el caso de las personas con discapacidad poseen las dificultades en estos dos ámbitos.

Es importante desarrollar competencias laborales generales en personas en condición de discapacidad porque, les abre las puertas a un contexto casi inexistente para ellos y ellas, les permite afianzar habilidades, descubrir nuevas capacidades, implementar acciones encaminadas a la superación personal y productiva, los guía hacia el establecimiento de un proyecto de vida, les permite demostrar de lo que son capaces y además, los prepara para enfrentarse a nuevas experiencias donde ellos y ellas serán protagonistas, no solo aportando desde sus capacidades y habilidades sino también aprendiendo de cada nueva experiencia, desde donde las interrelaciones personales serán el camino hacia la inclusión laboral y su superación permitiéndoles sentirse útiles, no solo en sociedad sino también para con sus familias, siendo valiosos y sintiéndose valorados como personas productivas, dejando en el pasado frustraciones y sentimientos de impotencia, lo cual claramente mejorará sus visiones del mundo y su auto imagen.

Referencias Bibliográficas

- Albornoz, D., & Gonzalez, J. (2014). *Integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario*. Venezuela.: Universidad Dr. José Gregorio Hernández,.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Gránica.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Pearson Educación.
- Brujan, A. (2016). *Discapacidad y no discriminación*. Argentina.: Buenos Aires.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Estadísticas de Discapacidad del*. Ecuador.
- Díaz, J. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*. Artículo Científico , . Universidad César Vallejo,)Lima,.
- Ministerio de Salud Pública. (20 de 07 de 2020). Dirección Nacional de Discapacidades – DND. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>
- Noor, K., Noor, M., & Dola, K. (2016). Job competencies. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*,, 226-240.
- OPS. (11 de 9 de 2022). *Discapacidad* . Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales. *Ciencias de la administración y de la Economía* , 190- 200.
- Remón, M. (2015). *Discapacidad, Justicia y Estado*. Buenos Aires: Vida Independiente.
- Rios, K. (2022). *Competencias laborales de los colaboradores y la atención a usuarios con habilidades diferentes en una municipalidad provincial de Lambayeque*. . Universidad Cesar Vallejos, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública., Perú.
- Suazo, P. (2016). *Calidad de Vida y discapacidad auditiva en Chile* . Tesis Doctoral,, Universidad de Salamanca.
- Uds Foundation. (2020). Top Soft & Hard Job Skills for Adults with Disabilities. *Uds Foundation*, <https://udservices.org/blog/job-skills-adults-with-disabilities/>