

Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina

Employability of people with disabilities in Latin America

Eddy Paz-Maldonado^a

 <https://orcid.org/0000-0002-2324-8813>

E-mail: eddy.paz@unah.edu.hn

Ilich Silva-Peña^b

 <https://orcid.org/0000-0001-9118-3989>

E-mail: ilichsp@gmail.com

^aUniversidad Nacional Autónoma de Honduras. Facultad de Humanidades y Artes. Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Tegucigalpa, Honduras.

^bUniversidad de Los Lagos. Departamento de Educación. Osorno, Región de Los Lagos, Chile.

Resumen

Este artículo presenta una revisión bibliográfica sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina. Se analizan leyes, informes técnicos y artículos científicos. Los resultados muestran un marco para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituido por la existencia de distintos instrumentos legales. Sin embargo, el desempleo, la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades afectan a este colectivo. Las discusiones giran en torno a la necesidad de consolidar políticas públicas con el propósito de mejorar las condiciones de vida de estos seres humanos.

Palabras clave: América Latina; Derecho al Trabajo; Oportunidades de Empleo; Política Laboral; Revisión.

Correspondencia

Eddy Paz-Maldonado

Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Bulevar Suyapa. Tegucigalpa, M.D.C. Honduras.

Abstract

This article is a literature review about labor insertion of people with disabilities in Latin America. It analyzed different documents (regulations, technical reports and papers). The results show the existence of a legal frame in the region for inclusion of people with disabilities. However, unemployment, poverty, inequality, and lack of opportunities affect this group. The discussions concentrate on the need to consolidate public policies and priority actions to transform the lives of these people.

Keywords: Latin America; Right to Work; Employment Opportunities; Labor Policy; Literature Review.

Introducción

La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituye una temática de reciente interés en América Latina, aunque distintos instrumentos internacionales la han establecido como un derecho inherente de esta población. Sin embargo, dicho grupo tiene considerables obstáculos para insertarse en el ámbito del empleo (Gandarillas et al., 2014). A nivel mundial tienen bajos resultados sanitarios, académicos, menor participación económica y mayores tasas de pobreza que el resto de la sociedad (OMS, 2011).

Mejorar la calidad de vida a través del acceso al empleo es imprescindible para desarrollar la autodeterminación de tales personas, dado que se fortalecen las relaciones sociales y su salud (Flores et al., 2014; Riaño-Galán et al., 2016). Los programas de formación laboral dirigidos a los jóvenes en situación de discapacidad han apuntado a aumentar las posibilidades de inserción en el mundo del trabajo (Pegalajar; Xandri, 2015). Los apoyos son determinantes; fomentan el desarrollo, la educación, los intereses, el bienestar personal y mejoran el funcionamiento individual (Aaid, 2011).

La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad posibilita, tanto a empresas privadas como a organismos estatales, desarrollar una mirada distinta, valorando las capacidades administrativas de los trabajadores en tal condición. Además, se convierten en organizaciones con mayor responsabilidad social (Espínola; 2017), desarrollando actitudes positivas hacia la discapacidad y facilitando la inclusión en los puestos de trabajo (Gandarillas et al., 2014).

En cuanto a la pregunta de investigación que guio este trabajo fue: ¿Cuál es el estado actual de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina?

Por consiguiente, la presente revisión tiene como objetivo describir el estado de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina. El artículo indaga en tres aspectos determinantes. En primer lugar, se revisa el derecho al empleo manifestado en las normativas de distintos países latinoamericanos. Luego, se describe el panorama actual de la inserción laboral. Finalmente, se establecen los desafíos que emergen a partir del análisis efectuado.

Método

Este artículo realiza una revisión bibliográfica. Esta metodología contribuye para indagar el estado actual de alguna problemática (Guirao-Goris, 2015). En este caso, fueron seleccionados todos los textos que permitieran abordar la temática planteada en la introducción. Así, se utilizaron: (1) leyes nacionales centradas en el derecho al empleo de dichas personas en Latinoamérica; (2) informes de organismos internacionales abordando la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad; y (3) artículos científicos especializados sobre la temática en América Latina.

Referente a las leyes nacionales vigentes seleccionadas, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva en diferentes sitios web relacionados con el tema de cada uno de los países latinoamericanos considerados para este trabajo.

Acerca de los informes sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, se realizó una búsqueda en distintas páginas web de los países seleccionados en este estudio y de los

principales organismos que abordan dicha temática a nivel internacional.

Con referencia a los artículos, se obtuvieron 12 documentos de las bases de datos SciELO, Scopus y Web of Science a través de una búsqueda sistemática considerando las publicaciones de enero 2012 a diciembre 2018. Los descriptores utilizados fueron: “inserción”, “trabajo”, “personas” y “discapacidad”. Se establecieron los siguientes criterios de inclusión: (1) trabajos teóricos o empíricos, (2) que abordaran la temática mencionada, (3) publicaciones referidas particularmente a países de América Latina y (4) en los idiomas español, inglés y portugués. Se excluyeron libros, reseñas y capítulos de libros. Dicho proceso se efectuó entre los meses de octubre a diciembre de 2018.

Por otra parte, debido a la escasa cantidad de artículos obtenidos mediante la estrategia de búsqueda utilizada, se realizó una búsqueda complementaria en Google Scholar, donde se seleccionaron 15 publicaciones sin distinción de año.

En total fueron 52 documentos distribuidos según muestra la tabla 1.

Tabla 1 – Muestra de documentos seleccionados

Tipo de documento	Cantidad	Países
Leyes de inclusión respaldando el derecho al empleo.	14	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú, Venezuela
Informes ¹	11	Chile, Colombia, Honduras, Perú
Artículos científicos especializados.	27	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Venezuela
Total de documentos: 52		

Resultados

Los resultados se presentan en tres secciones analíticas. La primera, se concentra en el derecho al empleo de las personas en situación de discapacidad expresado en catorce textos legales vigentes sobre inclusión laboral en Latinoamérica. La segunda, ofrece el panorama actual. Por último, se exponen los desafíos en la región.

El derecho al empleo manifestado en las leyes de algunos países latinoamericanos

La declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias (ONU, 1948, art. 23). Además, una convención especial reconoce el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad (ONU, 2006, art. 27). Con

¹ Solo se colocó el país de origen de los informes. En el caso de las declaraciones, convenciones y documentos de la OIT no se definió la procedencia de estos.

el objetivo de promover la igualdad de oportunidades para ingresar el mercado laboral, los estados han creado una serie de elementos normativos. Los cuales varían de acuerdo con el contexto de cada país (OIT, 2014).

En Argentina la Ley del sistema de protección integral de las personas en situación de discapacidad manifestaba la obligación, tanto para entidades de gobierno como privadas, de emplear un 4% de quienes demuestren estar en esta condición. Asimismo, existiría la reserva de vacantes con tal objetivo (Argentina, 1981, art. 8). Sin embargo, en el año 2003 se reformó este artículo mediante la Ley N° 25.689 (Argentina, 2003) donde es vital certificar la idoneidad para el cargo postulado.

Mediante la Ley brasileña de inclusión de la persona en situación de discapacidad se respalda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Brasil, 2015, art. 34). Además, la inclusión laboral debe cumplir reglas establecidas sobre accesibilidad en el ambiente de trabajo (Brasil, 2015, art. 37). Las empresas con un número de empleados igual o mayor a 100 tienen la obligación de contratar del 2% al 5% de trabajadores en esta condición (Brasil, 1991, art. 93).

En la Ley N° 20.422 (Chile, 2010) aprobada en Chile se menciona que el Estado junto a los órganos competentes, impulsarán medidas para promover la inclusión (Chile, 2010, art. 43). Referente al porcentaje de personas en situación de discapacidad, en las instituciones donde laboren 100 o más funcionarios, el 1% serán individuos en esta condición (Chile, 2010, art. 45). La nueva Ley N° 21.015 mantiene vigente este aspecto. Además, agrega que las empresas pueden contratar sujetos en dicha situación o mantener aquellos que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores (Chile, 2017, art. 157).

La Ley Estatutaria 1618 aprobada en Colombia el 2013 (Colombia, 2013) plantea que las personas con algún tipo de discapacidad tienen derecho al trabajo (Colombia, 2013, art. 13). De igual forma, afirma que el gobierno nacional debe implementar un sistema de preferencias favoreciendo la inserción de un mínimo de 10% de personas en esta situación en su planta laboral (Colombia, 2013, art. 13).

Por otro lado, en Costa Rica existe una normativa de igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad. En ella se expresa que el Estado garantizará el derecho al trabajo apropiado a las condiciones individuales en zonas urbanas y rurales (Costa Rica, 1996, art. 23). También, se declara como prioritaria la capacitación para mayores de 18 años y las empresas recibirán un asesoramiento con el fin de adaptar el empleo de acuerdo con las necesidades de quien es contratado/a (Costa Rica, 1996, art. 25 y 26).

La Ley Orgánica de discapacidades de Ecuador garantiza el derecho al trabajo remunerado en condiciones de igualdad (Ecuador, 2012, art. 45). Referente a la inclusión laboral todo empleador (ya sea público o privado) con un mínimo de 25 trabajadores tiene la obligación de contratar el 4% de personas en situación de discapacidad. Asimismo, el empleo efectuado deberá ser coherente con sus potencialidades.

En Honduras la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad indica al Estado como garante del derecho a un trabajo digno, apropiado a sus condiciones personales (Honduras, 2005, art. 31). De igual forma, esta normativa establece que las entidades de administración pública y las empresas privadas están obligadas a contratar individuos en situación de discapacidad de acuerdo con el número de empleados. Por ejemplo, de 20 a 49 se contratará una persona en esta condición, de 50 a 74 a dos, de 75 a 99 a tres y por cada 100 trabajadores a cuatro (Honduras, 2005, art. 35).

Por su parte, México, a través de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad promulgada en el año 2011, establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al empleo de estos seres humanos. Además, prohíbe cualquier tipo de discriminación, promueve políticas públicas de inclusión laboral, incentiva la creación de bolsas laborales, proporciona asistencia técnica y legal, fomentando la capacitación de todo el personal en las empresas (México, 2011, art. 11).

En el año 2008 en Paraguay se modificó la ley, estableciendo la obligatoriedad de la incorporación de personas en situación de discapacidad en las instituciones públicas (Paraguay, 2004). Se aumentó el porcentaje de quienes deben laborar en los

organismos estatales y personas jurídicas de derecho privado con mayoría de acciones en el Estado de un 2% a un 5% (Paraguay, 2008).

Perú a través de la Ley General de la Persona con Discapacidad manifiesta el respeto al derecho laboral, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y remuneración (Perú, 2012, art. 45). En cuanto a la cuota de empleo de dichas personas, las entidades públicas tienen la obligatoriedad de contratar no menos del 5% del total de su personal. Además, los empleadores privados con más de 50 trabajadores tendrán que incorporar un porcentaje igual o mayor al 3% (Perú, 2012, art. 49).

Finalmente, en el año 2007 en Venezuela se oficializó la Ley para las Personas con Discapacidad. En ella se establece que los órganos y las empresas públicas, privadas o mixtas deberán insertar a sus áreas laborales no menos del 5% de individuos en esta condición, pudiéndose desempeñar en diferentes campos. Además, se penalizan las acciones de discriminar, condicionar o impedir el desarrollo de las funciones a estas personas (Venezuela, 2007, art. 28). También, los seres humanos en situación de discapacidad intelectual deben ser integrados al campo laboral conforme a sus habilidades en aquellos trabajos que puedan ser desarrollados por estos, a través de supervisión y vigilancia (Venezuela, 2007, art. 29).

El panorama actual de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina

En esta sección se hace una revisión del panorama actual de la inserción de las personas en situación de discapacidad en los diferentes Estados de América Latina. Hay también un escenario de movilidad permanente en relación a las legislaciones que permite actualizar esta información. Sin embargo, el panorama mostrado en adelante nos genera un diagnóstico al momento de realizar este trabajo.

Argentina, en el año 2003, instauró la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad como asunto de Estado. Fue creada la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Se iniciaron programas con

apoyo de tal organismo, enlazando instituciones gubernamentales y privadas. Aun así, los índices de desempleo de dicho colectivo son elevados en comparación con el resto de la sociedad (Mareño, 2015). El 25% de quienes poseen una deficiencia mental crónica después de un proceso de rehabilitación encuentran empleo, dado que la realidad sociocultural de este país les impide formar parte de la misma (Rodríguez; Alcántara, 2016). Por consiguiente, para lograr una verdadera inclusión laboral es determinante mejorar la accesibilidad de todos los centros de trabajo existentes en la nación (Mareño, 2015) y vencer el estigma hacia estos seres humanos (Rodríguez; Alcántara, 2016).

En Brasil, existe una baja participación en el mercado laboral de personas en situación de discapacidad, puesto que tienen niveles educativos inferiores al del resto de la sociedad (Lima; Jurdi, 2014). De igual forma, las personas en situación de discapacidad motora, visual, auditiva e intelectual son uno de los grupos con mayor grado de vulnerabilidad, ya que están sometidas a bajas condiciones de ingreso y empleo debido a su limitada implicancia en los puestos de trabajo (García; Maia, 2014). En el caso de los sujetos con discapacidad intelectual estos obtienen buenos resultados al ser capacitados en programas laborales (Gomes; Glat, 2017). También, se ha demostrado que la planificación de prácticas de recursos humanos, principalmente el reclutamiento, socialización y entrenamiento, facilitan de manera más eficaz la inserción de dichos individuos en el mundo laboral (Maccali et al., 2015). Las instituciones gubernamentales son determinantes en la inserción laboral, a pesar de la existencia de prejuicios de quienes otorgan empleos, lo que se suma a la falta de fiscalización (Hammes; Nuernberg, 2015). Además, las desigualdades sociales impulsan la exclusión (Fiorati; Elui, 2015). Por ejemplo, en la industria hotelera se realiza el proceso de reclutamiento de este personal de acuerdo con el tipo y la gravedad de la discapacidad presentada, lo que genera exclusión, dado que la selección no está encaminada a contratar conforme con las capacidades, sino que el criterio utilizado es la presencia de una discapacidad menor (Sá et al., 2017).

Por tanto, el proceso de inserción laboral en Brasil debe iniciar con prácticas inclusivas, de interacción y responsabilidad por parte de los gerentes de cada

empresa u institución gubernamental. Asimismo, se tienen que considerar los aspectos organizacionales y personales de los seres humanos en situación de discapacidad (Maccali et al., 2015). También, es determinante realizar mejoras en la seguridad social, inclusión escolar y la legislación brasileña (García; Maia, 2014).

En Chile el 39% de personas en esta situación tienen bajas condiciones socioeconómicas, dado que apenas el 29% realizan algún tipo de trabajo remunerado. El 70% no efectúa ninguna actividad laboral remunerada (Fonadis, 2005, 2006). También, se carece de oportunidades formativas (Vidal; Cornejo; Arroyo, 2013). Las empresas chilenas no han adoptado nuevas formas de empleo que permita a sus empleados desarrollar actividades desde su hogar mediante la tecnología (Salazar, 2007). Aunque, existan diversas maneras de colocación e intermediación estatal, las cifras de desempleados en dicha condición, en especial jóvenes con discapacidad intelectual continúa aumentando (Manosalva; Mansilla; Olmos, 2011). Por otra parte, las personas con discapacidad auditiva comparten una misma cultura colectiva con una propia lengua de señas no universal que se ve limitada por el predominio de una cultura oyente (Morales, 2015). A pesar de que los seres humanos en situación de discapacidad asisten a establecimientos educativos, centros formativos y talleres laborales no logran insertarse en el campo laboral chileno (Vidal; Cornejo, 2012). El proceso de inclusión en instituciones estatales es más lento de lo esperado, puesto que aún hay barreras en la selección del personal y referente al ascenso del escalafón de los funcionarios públicos (Chile, 2014). Es necesario que a través de un nuevo modelo de emplear a estos sujetos se pueda generar la inclusión laboral (Vidal; Cornejo; Arroyo, 2013).

En el caso de Colombia, el 60% de las personas en situación de discapacidad no reciben ingresos mensuales (Colombia, 2014). También, existe un bajo nivel de rendición de cuentas de las empresas en materia de responsabilidad social para contratar a tales individuos (Marrugo-Salas; Bernal, 2017). Por otro lado, los empleados con discapacidad auditiva que laboran en compañías nacionales y extranjeras se enfrentan a barreras físicas, fisiológicas, semánticas y psicológicas. De igual forma, hay obstáculos en

la comunicación organizacional relacionados con los aspectos personales, administrativos, exceso de información e información parcial (Meléndez-Labrador, 2016). Referente al género, las mujeres si son más jóvenes, tienen hijos o están embarazadas aumentan la posibilidad de ser incluidas en el mercado laboral. En cambio, los hombres mayores de 44 años se ven limitados a participar en el mismo (Espinosa, 2016). La inclusión laboral en el contexto colombiano puede considerarse como un aporte en la construcción de una cultura de paz. Por ende, el Estado debe prestar atención a los municipios con mayor prevalencia de dichos sujetos con el propósito de garantizar igualdad de oportunidades laborales (Marrugo-Salas; Bernal, 2017).

En cuanto a Ecuador, un estudio efectuado por Pico y Torres (2017) mostró que la accesibilidad física, señalización y comunicación en algunas empresas privadas poseen un alto valor para lograr incluir a las personas en situación de discapacidad. Además, el sector privado a diferencia de los organismos estatales oferta un mayor número de plazas (Espinoza; Gallegos, 2018). Por otro lado, los diferentes gobiernos han aprobado una serie de normas legales. También, presentan estadísticas con el propósito de justificar la existencia de esta población, pero no han implementado políticas públicas efectivas para mejorar el acceso independiente de los individuos en tal situación, en especial los usuarios de sillas de ruedas (San Antonio et al., 2015). La formación vocacional de este estudiantado tiene múltiples limitaciones, imposibilitando una inserción sociolaboral exitosa (Figuroa; Vázquez; Castro, 2018). Con el fin de que ocurra una auténtica inclusión laboral en el entorno ecuatoriano, se deben ofrecer herramientas técnicas y tecnológicas, brindar un trato de cordialidad a dichos seres humanos y generar una intervención de los entes asignados para controlar las políticas públicas en la nación (Espinoza; Gallegos, 2018).

Referente a Costa Rica, en el año 2010 se aprobó la política pública de cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, no obstante, el sector privado fue excluido de responsabilidad directa en la inserción laboral de dichos individuos. Por tanto, se requiere de voluntad política para hacer cumplir esta y otras normativas en la nación. Asimismo, es

vital generar una transformación y reeducación de la sociedad con el objetivo de superar los prejuicios sobre dicha población (Abarca; Arias, 2014).

En Paraguay, a pesar de existir una ley de obligatoriedad de la incorporación de personas en situación de discapacidad en las instituciones públicas, solo el 1% se incorporó al mercado laboral. Por consiguiente, la empleabilidad de tales seres humanos depende de la concientización de toda la sociedad paraguaya, la formación de dichos sujetos y las acciones políticas que lleve a cabo el Estado en favor de este sector (Reyes, 2015).

El artículo de Quiñones y Senior (2014) propone que en Venezuela la inclusión laboral se desarrolle mediante un proceso ordenado de planificación, diseño, ejecución y evaluación. Por otro lado, en Perú existe un nutrido marco normativo nacional para generar la inclusión laboral (Quiñones; Rodríguez, 2014), pero el 77% de las personas en situación de discapacidad están sin empleo (ONU, 2018). Con el propósito de incidir en una realidad desfavorable e inequitativa debe ejecutarse una verdadera política pública que posibilite la generación de igualdad de oportunidades laborales, desarrollo y promoción de dichos seres humanos (Quiñones; Rodríguez, 2014).

En Honduras el panorama es crítico. De 314,174 personas en edad laboral solo 118,301 tienen empleo. Las mujeres en situación de discapacidad constituyen la mayor fuerza laboral con el 53%, sin embargo, son más los hombres quienes acceden a un trabajo o se dedican a una ocupación propia. El comercio informal constituye la principal actividad con un 47%. Por tanto, es necesario favorecer una mejor preparación educativa de la población en tal condición, puesto que hasta el momento se encuentra en desventaja al concursar por una plaza laboral (Observatorio de Discapacidad Honduras, 2019).

En México los diversos elementos normativos no han favorecido la inclusión social de los trabajadores en situación de discapacidad, puesto que el trabajo asalariado se encuentra inmerso en una zona de alta vulnerabilidad debido a su precariedad que se ve reflejada en los bajos salarios y la falta de seguridad social por parte del Estado. Lo que se requiere es que el empleo recupere su doble estatus como: derecho social y productor de solidaridad. Además, tendrá que

reflejar mejor calidad de vida hacia dicho colectivo (Vite, 2012).

Desafíos para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad

A pesar de la existencia de diferentes leyes e instrumentos internacionales, regionales y nacionales, las personas en situación de discapacidad continúan sufriendo discriminación, puesto que no se cumple en la mayoría de los casos su derecho a insertarse en un empleo digno (OIT, 2015). Para favorecer un mejor nivel de vida, se deben eliminar las barreras que imposibilitan su participación en las comunidades, recibir una enseñanza de calidad, conseguir un trabajo decente y lograr aceptación de sus demandas (OMS, 2011).

Las empresas tendrán que implementar distintas acciones para respetar las garantías individuales. Por ejemplo, estas organizaciones deberían incluir un enfoque de discapacidad con base en derechos. También, impulsar la comprensión de la diversidad en el contexto laboral posibilita aprovechar el talento del personal (OIT, 2018). En algunos estudios se muestra la inclusión laboral de los empleados en tal condición como un beneficio empresarial, generando exoneraciones tributarias (Ruiz et al., 2018). Por esta razón, deben fortalecerse las normativas de incentivo fiscal a favor de las compañías privadas, con el objetivo de facilitar dicho asunto (Reyes, 2015).

De igual forma, se necesita crear políticas inclusivas de recursos humanos, diseñar reglamentos de selección del personal, mejorar la accesibilidad y generar una conciencia crítica sobre la temática (Chile, 2014). El uso del lenguaje incluyente es otro reto, dicho aspecto permite el empoderamiento de las personas en situación de discapacidad para lograr obtener un puesto laboral en iguales condiciones (Marrugo-Salas; Bernal, 2017).

Se deben implementar medidas para lograr una eficaz protección de este colectivo en condición de vulnerabilidad (Duque; Quintero; González, 2016). Es esencial establecer políticas públicas dirigidas a la población en situación de discapacidad, específicamente a la juventud (Vidal; Cornejo; Arroyo, 2013). La ausencia de normativas genera asistencialismo, falta de ayuda empresarial y

precarización (Lima; Jurdi, 2014). En cuanto a la jornada laboral o el tipo de trabajos a realizar, es determinante una transformación cultural. Es necesario adaptarse a otras maneras de trabajo, por ejemplo, el teletrabajo (Salazar, 2007). Sin que esto implique nuevas formas de precarización. En el caso de las personas con discapacidad intelectual el empleo con apoyo es una estrategia facilitadora de la inclusión (Vidal; Cornejo, 2012). Además, se debe tomar en consideración que los seres humanos con discapacidad auditiva utilizan otros canales de comunicación válidos como es la lengua de señas (Morales, 2015).

Existen otros dos elementos que podrían ayudar a resolver el problema de exclusión social en torno a la discapacidad: el reconocimiento legal y la capacitación laboral con el propósito de que tales personas adquieran nuevas habilidades para insertarse en algún tipo de empleo digno (Vite, 2012). Se puede afirmar que a lo largo de los años ha predominado una conceptualización de discapacidad centrada en el déficit, cuestión que en la actualidad ha intentado modificarse a través de la terminología expuesta en las diferentes normativas, pero en la práctica continúa abordándose de la misma forma (Mareño, 2015). Por ejemplo, existe una distancia entre lo que se señala como inclusión laboral y lo que se espera (Sá et al., 2017). Por otro lado, los sistemas educativos en todos sus niveles deben garantizar la preparación para la inserción sociolaboral (Figueroa; Vázquez; Castro, 2018). Los aspectos personales y organizacionales deben estar adheridos en el proceso de gestión de la diversidad. A veces, integrar en el mundo laboral demanda sacrificar la rutina (Maccali et al., 2015).

Se debe buscar una mayor claridad para comprender los indicadores socioeconómicos de las personas en situación de discapacidad. La escasa participación en el mercado laboral de este colectivo solicita modificaciones en los sistemas de previsión social. Un ejemplo es el retorno inmediato al empleo de quienes se jubilan de forma anticipada (García; Maia, 2014). Los profesionales parte de los departamentos de recursos humanos (privados y estatales) deben reevaluar los procesos de reclutamiento, selección y colocación de dicho personal con el objetivo de lograr una efectiva inserción. Además, propender a una cultura inclusiva a través de programas internos (Hammes; Nuernberg, 2015).

Discusión y conclusiones

Aunque en América Latina se ha tratado de asegurar el derecho al empleo de las personas en situación de discapacidad a través de diferentes leyes, aún hay un camino por recorrer. En las sociedades latinoamericanas, el desempleo, la vulnerabilidad y las pocas opciones son barreras que dificultan el proceso de inserción. Las normativas establecidas no pueden ser los únicos mecanismos utilizados para promover la igualdad de oportunidades de dicho colectivo. También, es importante contemplar la responsabilidad de quienes se encargan de los procesos de selección del personal. Aquí, se hace necesaria la generación de actitudes positivas hacia los individuos en tal situación, facilitando la inclusión sociolaboral (Gandarillas et al., 2014). Además, las medidas de ajuste relacionadas con la accesibilidad, las adaptaciones en los sitios de trabajo, los incentivos y servicios de apoyo son esenciales para una verdadera inserción laboral (OIT, 2002). Esto permite a las instituciones contar con mayores posibilidades de generar una mejor cultura organizacional, aprovechando al máximo los recursos humanos sin discriminar a ningún individuo por su condición.

Considerando que la ONU aprobó en 1948 un empleo digno para todo ser humano, podemos decir que la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido lenta. Además, en el año 2006 se promovió la obligatoriedad del trabajo para dichos individuos (ONU, 2006). Sucesivamente diversos países aprobaron leyes de inclusión donde se determinan cuotas de inclusión para las empresas privadas y organismos estatales. No obstante, se continúa excluyendo a los mismos de los puestos laborales, esto se observa en los altos índices de desempleo de esta población que presentan las naciones latinoamericanas.

En el mundo entero las personas en situación de discapacidad han luchado por instalar un nuevo enfoque desde una perspectiva centrada en la bioética y el respeto a los derechos humanos (Palacios; Romañach, 2006). Un enfoque de estas características impacta en un nuevo lenguaje organizacional. De este modo se construirá una nueva realidad al interior de las organizaciones.

Por tanto, los desafíos cada vez son mayores en distintas áreas de la sociedad, esto implica un cambio de paradigma donde las diferencias sean valoradas, evitando toda forma de discriminación hacia dicho colectivo.

A partir de esta revisión podemos decir que la inserción laboral en América Latina se encuentra en una etapa embrionaria. Los países del área recién comienzan a elaborar políticas públicas para transformar las vidas de las personas en situación de discapacidad. Por otro lado, Latinoamérica se caracteriza por tener altos índices de desigualdad. En especial, naciones como Honduras, Colombia, Brasil y Chile (Justo, 2016).

En este contexto desigual es esencial impulsar la participación de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, en los diferentes niveles educativos se demanda una preparación con base en las necesidades de dicho colectivo. Es determinante una nueva mirada acerca de la discapacidad. Una visión alejada del déficit y centrada en las fortalezas que demuestran los trabajadores en esta condición. Dichas transformaciones no garantizan la total inserción, pero podrían ser útiles en la mejora de las condiciones socioeconómicas de tal población.

Referencias

- AAIDD - ASOCIACIÓN AMERICANA DE DISCAPACIDADES INTELECTUALES Y DEL DESARROLLO. *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza, 2011.
- ABARCA, A.; ARIAS, E. La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, San José, v. 4, n. 146, p. 13-25, 2014.
- ARGENTINA. Ley nº 22.431, de 16 de marzo de 1981. Establece la protección integral de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Buenos Aires, 20 mar 1981.
- ARGENTINA. Ley nº 25.689, de 2 de enero de 2003. Modifica la Ley nº 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Buenos Aires, 2 jan. 2003.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- CHILE. Ley nº 20.422, de 3 de febrero de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, Santiago, 10 fev. 2010.
- CHILE. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Servicio Nacional de la Discapacidad. *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado*. Santiago: Senadis, 2014. Disponible em: <<https://bit.ly/35l7VB2>>. Acceso em: 4 feb. 2019.
- CHILE. Ley nº 21.015, de 29 de mayo de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, Santiago, 15 jun. 2017.
- COLOMBIA. Ley Estatutaria nº 1.618, de 27 de febrero de 2013. Establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. *Diario Oficial*, Bogotá, DC, 27 fev. 2013.
- COLOMBIA. Ministerio de Salud y Protección Social. *Boletín Observatorio Nacional de Discapacidad*, Bogotá, DC, n. 4, 2014. Disponible em: <<https://bit.ly/2yq09rk>>. Acceso em: 2 fev. 2019.
- COSTA RICA. Ley nº 7.600, de 29 de mayo de 1996. Establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. *Diario Oficial La Gaceta*, San José, 29 maio 1996.

- DUQUE, S.; QUINTERO, M.; GONZÁLEZ, P. Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, Barranquilla, n. 45, p. 59-84, 2016.
- ECUADOR. Ley Orgánica n° 796, de 25 de septiembre de 2012. Establece la Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial*, Quito, 25 set. 2012.
- ESPÍNOLA, A. La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. *Intersticios*, Madrid, v. 11, n. 2, p. 115-129, 2017.
- ESPINOSA, Ó. Participación laboral de personas en situación de discapacidad: análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: Teoría y Práctica*, Bogotá, DC, n. 45, p. 137-167, 2016.
- ESPINOZA, M.; GALLEGOS, D. Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, Caracas, v. 39, n. 51, p. 1-12, 2018.
- FIGUEROA, M.; VÁZQUEZ, G.; CASTRO, G. Aportes teórico práctico dirigido a la inserción sociolaboral de niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad desde la Universidad Estatal de Milagro (Unemi). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Toluca, v. 6, p. 1-21, 2018. Número especial.
- FIORATI, R.; ELUI, V. Determinantes sociais da saúde, iniquidades e inclusão social entre pessoas com deficiência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 329-336, 2015.
- FLORES, N. et al. Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *Revista Infad de Psicología*, Badajoz, v. 4, n. 1, p. 613-619, 2014.
- FONADIS - FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. *Estudios, estadísticas, informes*. Santiago, 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2YvN1fY>>. Acesso em: 1º fev. 2019.
- FONADIS - FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. *Discapacidad en Chile: pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2YvN1fY>>. Acesso em: 1º fev. 2019.
- GANDARILLAS, B. et al. El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, Bogotá, DC, v. 13, n. 4, p. 1615-1624, 2014.
- GARCÍA, V.; MAIA, V. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.
- GOMES, A.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 95, p. 330-355, 2017.
- GUIRAO-GORIS, S. Utilidad y tipos de revisión de literatura. *ENE Revista de Enfermería*, La Palma, v. 9, n. 2, p. 1-12, 2015.
- HAMMES, I.; NUERNBERG, A. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015.
- HONDURAS. Decreto n° 160-2005, de 13 de septiembre de 2004. Establece la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. *Diario Oficial La Gaceta*, Tegucigalpa, 25 out. 2005.
- JUSTO, M. ¿Cuáles son los 6 países más desiguales de América Latina? *BBC Mundo*, [s. l.], 9 mar. 2016. Disponível em: <<https://bbc.in/2zpfoz2>>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- LIMA, L.; JURDI, A. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.
- MACCALI, N. et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

- MANOSALVA, S.; MANSILLA, J.; OLMOS, A. Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe, Chile. *Reve: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Concepción, v. 10, n. 19, p. 73-90, 2011.
- MAREÑO, M. Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, n. 25, p. 405-442, 2015.
- MARRUGO-SALAS, L.; BERNAL, O. Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Cartagena de Indias. *Aglala*, Cartagena, v. 8, n. 1, p. 282-315, 2017.
- MELÉNDEZ-LABRADOR, S. Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá, DC. *Investigación y Desarrollo*, Barranquilla, v. 24, n. 1, p. 26-52, 2016.
- MÉXICO. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, de 3 de marzo de 2011. Establece la inclusión de las personas con discapacidad. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 30 maio 2011.
- MORALES, G. Diversidad auditiva: imaginarios sociales e inclusión laboral: una aproximación intercultural. *Psicogente*, Barranquilla, v.18, n. 34, p. 364-371, 2015.
- OBSERVATORIO DE DISCAPACIDAD HONDURAS. *Empleo y discapacidad en Honduras*. Tegucigalpa, 2019. (Boletín de monitoreo).
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Repertorio de recomendaciones prácticas: gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra, 2002. Disponible em: <<https://bit.ly/2MvRd97>>. Acceso em: 4 fev. 2019.
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices*. Ginebra, 2014. Disponible em: <<https://bit.ly/2GCSW8H>>. Acceso em: 4 fev. 2019.
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra, 2015. Disponible em: <<https://bit.ly/2LPDSZt>>. Acceso em: 4 fev. 2019.
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Ginebra, 2018. Disponible em: <<https://bit.ly/2WvdIT7>>. Acceso em: 4 fev. 2019.
- OMS - ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Informe mundial sobre discapacidad*. Malta, 2011. Disponible em: <<https://bit.ly/1mVYZaR>>. Acceso em: 4 fev. 2019.
- ONU - ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Declaración universal de los derechos humanos*. París, 1948.
- ONU - ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Ginebra, 2006. Disponible em: <<https://bit.ly/2Ir4boq>>. Acceso em: 5 fev. 2019.
- ONU - ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. Lima, 25 set. 2018. Disponible em <<https://bit.ly/3lphTXI>>. Acceso em: 5 fev. 2019.
- PALACIOS, A.; ROMANACH, J. *El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitas, 2006.
- PARAGUAY. Ley nº 2.479, de 14 de octubre de 2004. Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas. *Registro Oficial*, Asunción, 26 out. 2004.
- PARAGUAY. Ley nº 3.585, de 28 de agosto de 2008. Modifica los artículos 1, 4 y 6 de la Ley nº 2479/2004, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas. *Registro Oficial*, Asunción, 3 set. 2008.

- PEGALAJAR, M.; XANDRI, R. La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa "Capacitas". *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, Almería, v. 8, n. 1, p. 59-73, 2015.
- PERÚ. Ley n° 29.973, de 24 de diciembre de 2012. Establece la Ley General de la Persona con Discapacidad. *Diario Oficial el Peruano*, Lima, 24 dez. 2012.
- PICO, F.; TORRES, S. Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad: estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, Cuenca, v. 7, n. 14, p. 189-200, 2017.
- QUIÑONES, R.; SENIOR, A. Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. *Revista Económicas CUC*, Barranquilla, v. 35, n. 1, p. 11-26, 2014.
- QUIÑONES, S.; RODRÍGUEZ, C. La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, Lima, n. 14, p. 32-41, 2014.
- REYES, A. Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de Senadis, Paraguay. *Revista Internacional de Integración en Ciencias Sociales*, Asunción, v. 11, n. 2, p. 209-222, 2015.
- RIÑÑO-GALÁN, A. et al. Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Ensenada, v. 18, n. 1, p. 112-127, 2016.
- RODRÍGUEZ, P.; ALCÁNTARA, M. La inserción laboral en personas con discapacidad mental (trastorno mental severo). *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, Córdoba, v. 72, n. 4, p. 339-341, 2016.
- RUIZ, J. et al. Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad. *Revista Espacios*, Caracas, v. 39, n. 4, p. 1-8, 2018.
- SÁ, M. et al. Human resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. *Revista de Gestão*, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 13-23, 2017.
- SALAZAR, C. El teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer. *Revista Ciencia y Trabajo*, Santiago, v. 9, n. 25, p. 89-98, 2007.
- SAN-ANTONIO, T. et al. Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas: una propuesta para Ecuador. *Revista de la Universidad Industrial de Santander: Salud*, Bucaramanga, v. 47, n. 2, p. 215-217, 2015.
- VENEZUELA. Ley n° 38.598, de 29 dez. 2006. Establece la Ley para las Personas con Discapacidad. *Gaceta Oficial*, Caracas, 5 jan. 2007.
- VIDAL, R.; CORNEJO, C. Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Revista Convergencia Educativa*, Talca, n. 1, p. 113-127, 2012.
- VIDAL, R.; CORNEJO, C.; ARROYO, L. La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Convergencia Educativa*, Talca, n. 2, 93-102, 2013.
- VITE, M. La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, Ciudad de México, v. 8, n. 2, p. 153-173, 2012.

Contribución de los autores

Los autores trabajaron con igual nivel de responsabilidad en las tareas de búsqueda de información, análisis y escritura del artículo.

Recibido: 20/03/2020

Aprobado: 31/07/2020