

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES  
PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS FOR PEOPLE WITH SPECIAL ABILITIES

Jonathan Douglas García Valdez

### Resumen

El presente trabajo desarrolla un programa de capacitación para las empresas que, dentro del talento humano, cuentan con personas con capacidades especiales. En este sentido, muchos de los empresarios desconocen qué medidas tomar para garantizar la seguridad e integridad de los trabajadores con capacidades diferentes; así, por ejemplo, debieran saber: ¿qué hacer en caso de evacuación por incendio si un empleado que utiliza silla de ruedas o con limitada movilidad se encuentra en un quinto piso?

Este programa va dirigido para las empresas y sus empresarios, pretende recordar el cumplimiento de las disposiciones legales dispuestas en la Constitución de la República y demás leyes vigentes relativas al tema motivo de nuestra investigación; así como también, tiene el propósito de prevenir los riesgos laborales de los trabajadores con capacidades diferentes, en sus tareas cotidianas, a fin de que puedan desenvolverse con seguridad y sin ningún contratiempo.

**Palabras clave:** Riesgos naturales, discapacidad, prevención, trabajador social.

### Abstract

This paper develops a training program for companies within the human talent, have people with special abilities. In this sense, many employers do not know what steps to take to ensure the security and integrity of workers with disabilities, so for example, should know: what to do in case of fire evacuation if an employee who uses a wheelchair or with limited mobility is on the fifth floor?

This program is designed for businesses and entrepreneurs, aims to recall the fulfillment of the laws set forth in the Constitution and other laws relating to the subject matter of our investigation, and also aims to prevent occupational hazards of workers with disabilities in their daily tasks, to enable them to navigate safely and without incident.

**Keywords:** Natural risks, disability, prevention, social worker.

Diciembre, V°3-N°1; 2022

- ✓ **Recibido:** 05/06/2022
- ✓ **Aceptado:** 20/06/2022
- ✓ **Publicado:** 30/06/2022

📍 **PAÍS:**  
Ecuador

🏛️ **INSTITUCIÓN:**  
Instituto Superior  
Tecnológico Tsáchila

### CORREO:

✉️ [douglasgarciavaldez@hotmail.com](mailto:douglasgarciavaldez@hotmail.com)

☑️ **ORCID:**  
☑️ <https://orcid.org/0000-0001-8409-1795>

### 📄 FORMATO DE CITA APA.

García, J. (2022). Prevención de riesgos laborales para personas con capacidades especiales. Revista *G-ner@ndo*, V°3 (N°1). 25-39.

## Introducción

La familiaridad entre enfermedades y distintas ocupaciones laborales ya era conocida desde la antigua Grecia : Hipócrates (s.IVa.c) observó los efectos nocivos del plomo en los mineros de la galena por ejemplo, de manera que en el transcurso de los años y siglos otros estudiosos de la medicina fueron certificando las conexiones causales entre varios trabajos y enfermedades específicas, publicándose en el renacimiento tardío italiano el ensayo 'De Morbis Artificum Diatriba' (1700) de Bernardo Ramazzini, donde se detallan decenas de enfermedades profesionales (de distintos oficios) y considerado el manuscrito primordial práctico de la actual materia llamada Higiene Industrial (Chiavenato, 2000).

La prevención de riesgos laborales es uno de los objetivos más difíciles de alcanzar, sin embargo, se toman las medidas y correctivos necesarios para minimizar accidentes laborales, pérdidas materiales o enfermedades profesionales, ocasionadas por un ambiente desfavorable, pudiendo lograr un cambio de cultura en prevención de riesgos, un empleado u obrero que trabaja en condiciones sanas y seguras, ayuda a minimizar costos y disminuye el ausentismo ocasionado por accidentes o enfermedades.

Los trabajadores con capacidades especiales reciben una inadecuada atención sobre todo en la prevención de riesgos laborales, generando una discriminación como seres humanos, por ello consideramos pertinente realizar este tipo de investigación para reconocer y devolver el espacio que les corresponde y que les fuera negado por la irresponsabilidad de los gobiernos hasta el 2006 (Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, 2008). La falta de manuales, procedimientos y controles que ayuden a disminuir los accidentes laborales, son importantes al momento de realizar este trabajo,

---

al punto de reconocerlos como válidos y darles la categoría de objetivos específicos. La prevención de riesgos debe ser prioridad en las empresas o industrias, cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad exigidas, esto lleva al aumento de la productividad y sobre todo a la calidad de vida de cada individuo. Es fundamental crear conciencia en la importancia de preservar la vida y la integridad, tanto en los trabajadores como los directivos (Díaz, 2010).

Las personas con deficiencias bio-psicosociales son seres normales que deben estar incluidos en las capacitaciones que realizan las empresas, ser tratados por igual, pues se han sentido marginados por los que no tiene ningún tipo de discapacidad aquellos que se autodenominan normales, por ello como ejes transversales debemos formarnos en el desarrollo de una participación ciudadana democrática, en el manejo de la interculturalidad, en la no marginación, en la no estigmatización de los seres humanos y en la abolición de los prejuicios aberrantes, esto hace que las personas con capacidades especiales, se hayan sentido desplazados dentro de la organización, por ello hemos planteado realizar esta investigación para lograr el Sumak-Kawsay (el buen vivir) (FEDERACION NACIONAL DE CIEGOS DEL ECUADOR, s. f.).

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud al 2011, existe en el mundo alrededor del 15% de personas con discapacidades, esto es motivo de preocupación, porque la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad aumenta. Pero no solo por envejecimiento existen riesgos de discapacidad, también ocurren por enfermedades crónicas o por accidentes, que no solo afecta a los adultos, sino también a los niños y jóvenes (Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física, s.f.).

---

También en este informe de la OMS se concluyó que las personas con capacidades especiales de sexo femenino sufren una mayor discriminación en relación a los del sexo masculino por su condición de madres trabajadoras y además con discapacidad, que las convierte en personas con menos posibilidades de ocupar un puesto de trabajo en una organización, y haciendo relación con la realidad de nuestro país, la ley no es específica en cuanto a que se contrate personas con capacidades especiales en igualdad de género (Rodríguez, 2007). Muchas veces estas personas son expuestas a miradas, críticas o burlas por su estado, sin darse cuenta que cada uno de ellos tienen que vivir algún tipo de discapacidad que no eligieron, por esta razón la mejor manera de contribuir es apoyarlos a la inclusión laboral y social, sin discriminación, ni lástima (Fernández, et al, 2010).

Es necesario concientizar que al igual que nosotros, ellos también tienen derecho a recibir capacitación de todo tipo y mucho más sobre riesgo de trabajo, tener igualdad de oportunidades y sobre todo contar con los medios necesarios para prevenir riesgos laborales (ONCE, s.f.). Es de resaltar los sobrados méritos humanistas, y el alto grado de compromiso social y actitud solidaria de la Vicepresidencia de la República en favor de las personas con capacidades diferentes; constituyéndose en un hecho histórico trascendente y que ha provocado una ruptura definitiva con el pasado de irrespeto a la dignidad de estos grupos sociales más desfavorecidos (Forero, 2010).

Ecuador aprobó, en el 2008, la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación. Este gobierno ha dado gran facilidad para la inserción laboral como ayuda económica a familiares de las

---

personas con algún tipo de discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad (Momm, & Geiecker, 2001). Este cambio ha motivado o más bien inspirado a países de nuestra región sudamericana a querer copiar nuestro modelo de desarrollo y avance a este sector de la población vulnerable y atendido a medias por los gobiernos desde la época republicana. Permite llevar todo el proceso investigativo al análisis, identificaremos cada una de las partes que caracterizan una realidad y el establecimiento de relaciones causa efecto que componen el objeto de la investigación. Sobre los elementos de esta metodología, vamos a considerar el paradigma de fundamentación científica, como investigadores debemos adoptar una posición frente al mundo, por ello la epistemología que vamos a utilizar será el materialismo histórico y dialéctico, que es el método científico por excelencia. Justificación (Práctica National Fire Protection Association, NFPA. s.f.). Con nuestra investigación apoyaremos a las empresas a realizar una adecuada inclusión de las personas con capacidades especiales en prevención de riesgos laborales y que estas personas son capaces de desempeñar trabajos en los diferentes niveles jerárquicos de una empresa (Niebel & Andrisfreivalds, 2009).

### **Materiales Y Métodos**

Para la presente investigación se tomarán diferentes tamaños de empresas y sectores económicos de la ciudad de Santo Domingo. Para la ejecución de este estudio la investigación se la aplicará a todas aquellas empresas que estén abiertas a contribuir con el desarrollo social y profesional de las personas con discapacidad.

### **Análisis de Resultados**

1.- ¿Tiene la empresa un programa de prevención de riesgos?

---

La cantidad de empresas que tienen un programa de prevención de riesgos es bastante notable con el 62%, es de esperar que el resto de empresas (38%) cuente con el programa antes indicado. De los resultados obtenidos, el 62% corresponde a empresas grandes que tienen capacidad económica para solventar los gastos que demanda la implementación del sistema de prevención de riesgos y que están sujetas a la supervisión de las autoridades del IESS que tiene su departamento de Riesgos del Trabajo. Esta exigencia legal no se aplica a las empresas medianas y pequeñas, ni tampoco cuenta con recursos para solventar esta necesidad, aunque no les libra de los riesgos de trabajo que son impredecibles. Por último, debemos recalcar que las empresas pequeñas no están libres de los riesgos por lo que debieran disponer de por lo menos un técnico responsable de cubrir esta necesidad.

## **2.- ¿El programa de prevención de riesgos incluye la elaboración y actualización periódica de los profesiogramas?**

El 41% de las empresas tienen un programa de prevención de riesgos y una unidad que se encarga de esta actividad y cumplen con las disposiciones de ley dispuestas por el IESS; aunque en muchos de los casos su aplicación no es óptima y se producen riesgos de todo tipo. Lo sorprendente se presenta en el 59% de las empresas que no cuentan con las condiciones expuestas anteriormente. Es de esperar que los porcentajes de cumplimiento sean significativamente mayores en los próximos años y que las supervisiones del IESS más eficientes y responsables.

## **3.- ¿Cumplen con las disposiciones legales que indica el Art.42 numeral 33 del código de trabajo, en que las empresas deben contratar un 4% de personas con discapacidad?**

---

Las empresas grandes son las que más cumplen con esta disposición gubernamental, esto es, el 72%, debido a que están mejor preparadas para invertir en adecuaciones en sus instalaciones, capacitar y proporcionar un ambiente laboral acorde a las necesidades de los nuevos empleados. Frente al 28% en el que están incluidos el grupo de las pymes, del cual se puede deducir que no cumplen en su totalidad con la disposición porque no son el objetivo principal de las auditorías del organismo de control. Cuando el control sea óptimo en el país y se cubra a todos los sectores económicos de las empresas, este porcentaje disminuirá notablemente.

**4.- De ser afirmativa su respuesta anterior, favor indicar lo siguiente:** Observamos que del total de las personas con capacidades especiales que se encuentran laborando en las industrias e instituciones, la discapacidad física es la más alta con el 60%, seguida de la auditiva con el 15%. Los demás tipos de discapacidades son mínimas las personas que se contratan. Durante las entrevistas con los especialistas en recursos humanos, indicaron que es más sencillo contratar personas con discapacidad física, ya que su condición es solo física y sus cualidades mentales son normales, no así con el resto de discapacidad, donde es muy difícil la inducción y adaptación al puesto de trabajo. El 10.70% de las personas con discapacidad no reciben la misma remuneración que los demás trabajadores, esto se debe a que muchos de ellos se conforman con lo que le ofrecen o por simple desconocimiento.

**5.- ¿Este año sus colaboradores han recibido capacitación en prevención de riesgos?**

En las empresas que tienen programas anuales de capacitación, el 69% de los empleados sí son capacitados, porque existe la necesidad de prevenir riesgos laborales,

---

tomando en cuenta que la vida del trabajador prevalece sobre cualquier cosa y de esta manera mejora la productividad de cada uno y cumplen con los objetivos generales de la organización. De manera preocupante, se observa que aún hay un alto porcentaje de empleados que todavía no son considerados para las empresas como parte importante, ya que un 39% aún es alto si se quiere conseguir un clima laboral más justo y equitativo. Esperemos que las autoridades ejerzan más control sobre este tema en particular.

#### **6.- ¿Sobre qué temas?**

Los temas de las capacitaciones dictados a los empleados en este año fueron muy diversos, y pudimos notar que los cursos más dictados son de primeros auxilios con un 20%, seguido de incendio y prevención y seguridad y salud, por ser estos temas universales en todas las empresas e instituciones donde los trabajadores reciben capacitaciones por igual. En los referentes a los demás temas, como son evacuación, extintores, seguridad industrial, protocolo de seguridad, acciones y condiciones, riesgos portuarios, y auditores de riesgos del trabajo, son más bien temas sobre capacitaciones que corresponde al sector específico o a la actividad económica de la empresa, ya que no todas las empresas están obligadas a capacitar en estos temas.

#### **7.- ¿En estos cursos estuvieron incluidas las personas con capacidades especiales, junto con los otros colaboradores?**

Como pudimos apreciar en los resultados de la pregunta 5 de esta encuesta, casi no hay distinción entre los empleados sin discapacidad, esto es 68%, con los empleados con algún tipo de discapacidad, los porcentajes son prácticamente iguales, todos reciben capacitación por igual. Mientras que los que no reciben (32%) se debe hacer un mejor

---

control por parte de las autoridades en estas empresas porque no se está tomando en cuenta un derecho de los trabajadores a capacitarse si al momento de ocurrir una eventualidad en su lugar de trabajo, no se encuentran preparados para enfrentarla o no saben qué actitud tomar durante el riesgo laboral. Antes de capacitar al trabajador con discapacidad, debemos evaluar el tipo de discapacidad que este tiene, para poder determinar las actividades a realizar en dicho evento.

### **8.- ¿Cuenta la empresa con servicio de expreso?**

Por lo general las empresas con un gran volumen de empleados se preocupan de que sus empleados tengan un transporte que la misma empresa les proporcionar, porque tienen la capacidad económica para hacerlo, a más de ser el principal objetivo de que sus colaboradores se trasladen desde el lugar de su domicilio hasta el sitio de trabajo en un medio de transporte seguro y rápido, ya que con esto se aseguran de la puntualidad de sus empleados y disminución del ausentismo. El 31% de las empresas puede otorgar este beneficio a sus empleados frente a un 69% que no lo tiene, por las razones antes expuestas, esta también es una de las causas de los accidentes laborales, ya que el trabajador que se traslada de su casa al trabajo y viceversa, puede tener un incidente inesperado.

### **9.- ¿Este servicio también lo reciben los colaboradores con capacidades especiales?**

Estos resultados guardan estrecha relación con los porcentajes de la pregunta anterior, se puede observar fácilmente que el 66% de las personas con capacidades especiales no reciben este servicio, ya que ellos creen que las empresas le hacen un favor al

---

contratarlos y no quieren molestar. Es muy importante que ellos se informen más sobre las diferentes leyes que amparan a las personas con discapacidad.

**10.- ¿En las instalaciones de la empresa, existen facilidades para el acceso universal de los empleados con capacidades especiales?**

El 69% de los profesionales en talento humano respondieron que sí cuentan con facilidades de acceso universal de los empleados con capacidades especiales porque este mismo 69% corresponde a las grandes empresas que, si pueden tener presupuesto para hacer adecuaciones a sus instalaciones para darles facilidad a las personas discapacitadas, poner señalética especial que pueda ser entendida por los empleados en sus diferentes tipos de discapacidad. Obviamente, el 31% corresponde a las empresas de menor tamaño, que por su capacidad económica difícilmente pueden adecuar sus instalaciones para la cantidad de empleados discapacitados que deben emplear. En un futuro debería ser ley que las empresas adecúen sus edificios y cuenten con infraestructura especial para que puedan ser utilizadas por los discapacitados sin ser un obstáculo para ellos el acceso.

**11.- ¿Existe un sistema de comunicación hacia los colaboradores con discapacidades?**

Es muy importante mantener un tipo de comunicación tanto vertical y horizontal, sin embargo, en el 59% de las empresas encuestadas no tienen este sistema y la comunicación es un recurso que se debe gestionar, para ello la necesidad de comunicación se ve fortalecida cuando observamos las múltiples ventajas que se desprenden de ella, tanto para la organización como para las personas.

---

Los procesos de comunicación deben ser tomados en serio, ya que su interacción coordinada, contribuirá a la difusión, aceptación de las políticas y medidas de prevención.

### **Conclusiones**

La capacitación continua y cumplimientos el cumplimiento de las normas son elementos fundamentales para crear y fortalecer el compromiso toda una organización. Un programa de capacitación, requiere que la empresa este predispuesta al cambio de cultura y consciente de la necesidad que existe de hacer planificaciones adecuadas. También es importante que el tipo de comunicación que la organización emplee sea sencillo de acuerdo las normas de señalización, para que facilite la comprensión e integración.

La prevención de riesgos laborales está enfocada en el comportamiento, porque de ellos dependen los cambios, más aún si las personas con discapacidades necesitan de un mayor cuidado, es decir facilidades en el acceso a las instalaciones, en caso de que ocurra un siniestro le sea fácilmente salir del evento.

Nuestra primera hipótesis queda confirmada, el 59% de las empresas no tiene identificados los riesgos a los que se exponen los trabajadores con capacidades especiales. Para lograr la igualdad de trato, se deben eliminar las barreras (físicas, prejuicios sociales, etc.) y para ello son necesarias ciertas actuaciones para situar a las personas con discapacidad en una posición de equivalencia con el resto del personal que labore en la empresa. Además, las empresas pueden poner en marcha toda una serie de acciones positivas voluntarias, que traten de fomentar, más allá de lo establecido por ley, la igualdad entre los trabajadores con discapacidad con el resto de los trabajadores.

---

Debemos tener presente que cuando se habla de discapacidad, la percepción general se basa en ver las limitaciones de las personas, se tiende a menospreciar sus habilidades, sus potencias y la posibilidad de que estas personas se conviertan en ciudadanos participativos y productivos en la sociedad, una vez que se eliminen estas limitaciones, estas personas serán más funcionales.

El Objetivo es desarrollar los conocimientos, herramientas, estructuras y metodologías, tecnología e innovación necesarias, para fortalecer la inserción de las personas con discapacidad. Incrementar la presencia y participación de las personas con capacidades especiales, en los programas que las empresas organizan, con el fin de tener al personal capacitado y preparado para cualquier eventualidad.

Estos cursos están dirigidos a todos los trabajadores de las distintas empresas. Su objetivo es dar a conocer las oportunidades y ventajas que brinda el programa, y de esta manera concientizar a cada uno que no solo es prepararse para el trabajo, también estar preparado para eventualidades fuera de la oficina. El éxito de las diferentes actividades que realicen contribuirá a una mejor preparación y desempeño, pero dependerá de la predisposición de cada uno de los trabajadores sobre las personas con discapacidad.

Las estrategias didácticas que deben utilizar, dependerán del tipo de discapacidad que tengan cada uno de los trabajadores, por ejemplo, para los que tienen discapacidad visual, el material de lectura debe estar en braille, para una persona sordo-muda, adicional al instructor titular debe estar una persona que realice la interpretación del lenguaje de señas. Es importante que las empresas tomen la decisión de aprender los diferentes tipos de comunicación, para de esta manera lograr mejor productividad en el trabajo.

---

## Referencias

- ACHS No.1 en prevención, Guía para la elaboración de un manual de inducción en prevención de riesgos laborales. (s.f.). Obtenido de <http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/Centro%20de%20Fichas/Paginas/Guia-para-la-elaboracion-de-un-manual-de-induccion-en-prevencion-de-riesgos-laborales.aspx>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5ta. edición ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana, s.a.
- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (s.f.). Obtenido de [www.conadis.gob.ec/](http://www.conadis.gob.ec/) Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Derechoecuador.com. (s.f.). Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com>
- Díaz, Z. p. (2010). Prevención de riesgos laborales. PCPI seguridad y salud laboral. Madrid: Paraninfo.
- discapnet. (s.f.). Obtenido de <http://www.discapnet.es/castellano/areastematicas/educacion/noticias/fundacion-once-prepara-manual-de-discapacidad-y-seguridad.aspx>
- FEDERACION NACIONAL DE CIEGOS DEL ECUADOR. (s.f.). Obtenido de <http://www.fenceec.org/finalidades.html>
- Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física. (s.f.). Obtenido de <http://www.fenedif.org/index.php/2012-06-26-22-25-08>
- Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador. (s.f.). Obtenido de <http://www.fenasec.org/node/98>
- Fernández de Tejada, V., de La Cuesta González, M., & Muñoz Torres, M. J. (2010). Derechos humanos y relaciones laborales. España: Netbiblo.
- Forero Sandoval, J. D. (2010). Ambientes comunicativos de aprendizaje, Re-pensando el quehacer pedagógico. Ecuador: Editorial "Quispus", CIESPAL.
- Momm, W., & Geiecker, O. (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo\\_1/17.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo_1/17.pdf)
- National Fire Protection Association, NFPA. (s.f.). Obtenido de <http://www.nfpa.org/categoryList.asp?categoryID=824> navactiva, Estrés laboral: un riesgo laboral en aumento. (s.f.). Obtenido de [http://www.navactiva.com/es/documentacion/estres-laboral-un-riesgo-laboral-en-aumento-\\_124155](http://www.navactiva.com/es/documentacion/estres-laboral-un-riesgo-laboral-en-aumento-_124155)

- Niebel & Andrisfreivalds, B. W. (2009). Ingeniería Industrial, métodos, estándares y diseño del trabajo. México: Mc graw hill.
- ONCE. (s.f.). Obtenido de [Http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-](http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-)
- ONCE. (s.f.). Obtenido de <http://www.fundaciononce.es/es/ambitosactuacion/accionessensibilizacion/paginas/inicio.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). Obtenido de [www.un.org/es/](http://www.un.org/es/)
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Recuperado el septiembre de 2012, de [www.ilo.org/global/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). Obtenido de <http://www.who.int/es/>
- Redes para la ciencia. (s.f.). Obtenido de [Http://www.redesparalaciencia.com/?s=discapacidad](http://www.redesparalaciencia.com/?s=discapacidad)
- Reglamento geneal de la ley reformatoria de la ley de discapacidades. (s.f.). Revista Trabajo Seguro. (s.f.).
- Rodriguez Valencia, J. (2007). Administración moderna de personal (Séptima edición ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Seguridad y Salud en el Trabajo. Basado en la norma OHSAS 18001:2007, Incidentes y Accidentes.
-