



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física  
severa en el GAD Provincial de Morona Santiago.**

**AUTORA:**

**León Rivadeneira Gina Romina**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

**Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, MGS.**

**MORONA SANTIAGO – ECUADOR**

**16 de febrero del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación: **Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago**, fue realizado en su totalidad por León Rivadeneira Gina Romina, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

### TUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando. Mgs.**

### DIRECTORA DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.**

**Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **León Rivadeneira Gina Romina**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del año 2024**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
León Rivadeneira Gina Romina



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## AUTORIZACIÓN

Yo, **León Rivadeneira Gina Romina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del año 2024**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

León Rivadeneira Gina Romina




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE PLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

TTI SED B2023 León ok

< 1%  < 1% Similitudes  
Textos sospechosos 0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TTI SED B2023 León ok.docx  
ID del documento: 005d3f84978bf067220426757172ec1f029799b  
Tamaño del documento original: 1,35 MB

Depositante: Christopher Fernando Muñoz Sánchez  
Fecha de depósito: 19/2/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 19/2/2024

Número de palabras: 29.369  
Número de caracteres: 191.484

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>TESIS.docx</b>   tesis #427408 El documento proviene de mi grupo 33 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (306 palabras)
2	 <b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8973/3/T-UCSG-FRE-FIL-CCS-167.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8973/3/T-UCSG-FRE-FIL-CCS-167.pdf</a> 31 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (219 palabras)

f. \_\_\_\_\_  
Gina Romina León Rivadeneira  
Estudiante

f. \_\_\_\_\_  
Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.  
TUTOR UTE B2023

f. \_\_\_\_\_  
Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Mgs.  
COORDINADORA DE UTE B2023

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecida infinitamente primeramente con Dios por su fidelidad por darme las fuerzas para seguir adelante, a mi familia por estar conmigo siempre y por reconfortarme en los días más difíciles, a mis queridos profesores por transmitirme sus conocimientos, me enseñaron valores para la vida profesional a través de su experiencia y conocimiento, a mi tutor Magister Cristopher Muñoz por su guía en este proceso de formación, Magister Ana Quevedo Terán Directora de la Carrera de Trabajo Social mi gratitud eterna excelente profesional y gran ser humano y finalmente a mis amigos incondicionales Patricia Elizabeth , Andrea Mercedes ,Wilman Efraín por brindarme motivos para sonreír por alentarme a seguir y nunca desmayar por ser mi salvavidas en tiempos tormentosos.

Gina León

## DEDICATORIA

A mis padres Juan Bernardo e Isabel Angelita por todo el amor, su sacrificio inagotable y esfuerzo por creer en mí y nunca abandonarme por dejarme la mejor herencia que un padre puede dar a sus hijos el estudio.

A mis amados Luis Alberto y Luis Felipe cada día que paso a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión, cariño y amor han sido la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida. Este trabajo de titulación es un pequeño testimonio de todo lo que hago, lo hago pensando en ustedes.

A mi Abuelita Carmelina, aunque no esté físicamente con nosotros, pero sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía.

A mis sobrinos Isaí, Victoria, Nua y Ezra Gracias por llenar mi mundo de amor y dulzura.

Para mis dos increíbles hermanas Nataly e Indira mis guías, mis consejeras que en todo momento me han ayudado. Les amo a todas y a cada una. ¡Este logro es de ustedes también!

Con amor

Gina



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

F. \_\_\_\_\_

**LIC. MUÑOZ SÁNCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO, MGS.**

**TUTOR**

F. \_\_\_\_\_

**LIC. QUEVEDO TERÁN, ANA MARITZA, MGS.**

**DIRECTORA DE CARRERA**

F. \_\_\_\_\_

**LIC. VALENZUELA TRIVIÑO, GILDA, MGS.**

**COORDINADORA DEL ÁREA**

F. \_\_\_\_\_

**LIC. LÓPEZ RODRÍGUEZ, MERLI, MGS.**



## OPONENTE

### ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 436)  
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

#### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA SEVERA EN EL GAD PROVINCIAL DE MORONA SANTIAGO", elaborado por el/la estudiante GINA ROMINA LEÓN RIVADENEIRA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e informe final			
10 / 10	9.00 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 80 %	Total: 90 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.81 / 10			

Para constancia de lo actuado, el/la Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Escuela Superior  
de Trabajo Social  
Guayaquil

Coordinador(a) de Titulación

## ÍNDICE

RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Antecedentes.....	4
1.1.1. Antecedentes Contextuales y Estadísticos .....	4
1.1.2. Antecedentes Investigativos.....	6
1.2. Definición del Problema.....	15
1.3. Preguntas de Investigación.....	19
1.3.1. General .....	19
1.3.2. Específicas.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación .....	20
1.4.1. General .....	20
1.4.2. Específicos .....	20
1.5. Justificación.....	20
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES .....	23
2.1. Referente Teórico .....	23
Teoría de Derechos Humanos .....	23
Teoría de la Diversidad Funcional .....	24
2.2. Referente Conceptual .....	26
Teoría General de Sistemas.....	26
Teoría de las Necesidades de Maslow .....	27
Teoría del Capital Humano .....	28
Discapacidad.....	29
Tipos de Discapacidad .....	30

Discapacidad Física .....	31
Escala Genérica de Gravedad de Discapacidad .....	32
Inclusión Laboral .....	32
Exclusión Laboral .....	33
2.3. Referente Normativo .....	34
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	34
2.3.2. Leyes y Tratados Internacionales.....	35
2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias Nacionales .....	37
2.3.4. Reglamentos, Ordenanzas, Acuerdos y Resoluciones .....	38
2.4. Referente Estratégico.....	40
2.4.1. Plan Nacional de Creación de Oportunidades .....	40
2.4.2. Agenda Nacional Personas con Discapacidad .....	41
2.4.3. Agenda Zonal.....	42
2.4.4. Plan de Desarrollo de Ordenamiento Territorial PDOT .....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.1. Enfoque de la Investigación .....	45
3.2. Método de la Investigación .....	45
3.3. Nivel y Tipo de Investigación.....	46
3.4. Universo, Muestra y Muestreo .....	46
3.5. Formas de recolección de la información.....	47
3.6. Formas de Análisis de la Información .....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	49
Objetivo 1: Comprender cómo se construyen los planes, programas, proyectos y actividades que se implementaron en el GAD Provincial, para generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.....	49
Objetivo 2: Determinar las fortalezas desarrolladas y las debilidades superadas por el GAD Provincial, que permitieron generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa. ....	57

Objetivo 3: Describir las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad en el GAD Provincial, sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.....	62
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
Conclusiones.....	77
Recomendaciones.....	80
Bibliografía: .....	81
ANEXOS.....	86

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1.....	62
Ilustración 2.....	63
Ilustración 3.....	64
Ilustración 4.....	65
Ilustración 5.....	66
Ilustración 6.....	67
Ilustración 7.....	68
Ilustración 8.....	69
Ilustración 9.....	70
Ilustración 10.....	71
Ilustración 11.....	72
Ilustración 12.....	73
Ilustración 13.....	74
Ilustración 14.....	75
Ilustración 15.....	76

## RESUMEN

Con esta investigación se pretendió analizar la percepción sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de la Amazonía Ecuatoriana. Lo cual se apoyó en una metodología con enfoque cualitativo, con método fenomenológico, nivel de investigación descriptivo y un tipo de investigación de campo. En cuanto a su muestra se optó por trabajar con personal de la entidad, con autoridades y con personal de talento humano que conoce todos estos procesos de inclusión laboral.

Siguiendo estos parámetros, se logró determinar diferentes y diferenciadas opiniones entre lo que conocen las autoridades, el personal de talento humano y los demás trabajadores de la entidad pública. En general, se confirmó que el GAD si cuenta con un número de trabajadores con discapacidad, cumpliendo el 4% de su nómina tal como determina la ley, pero además de este tema, la institución no realiza mayores acciones y programas para la inclusión real de estas personas. No tiene reglamentos internos que estipule este tema, hay casos de discriminación de acuerdo a lo mencionado por los trabajadores, y a pesar de ciertos cambios físicos que existen para la movilización de este personal, aún falta tomar conciencia de estas personas, así como un mayor compromiso de la alta gerencia y un mejor ambiente laboral para cumplir con sus obligaciones.

**Palabras clave:** Discapacidad Física Severa, GAD Provincial, Inclusión Laboral, Percepciones, Servidores Públicos

## **ABSTRACT**

This research sought to analyze the perception of the labor inclusion of public servants with severe physical disabilities in the Provincial GAD of the Ecuadorian Amazon. Which was supported by a methodology with a qualitative approach, with a phenomenological method, a descriptive level of research and a type of field research. Regarding their sample, they chose to work with personnel from the entity, with authorities and with human talent personnel who know all these labor inclusion processes.

Following these parameters, it was possible to determine different and differentiated opinions between what the authorities, the human talent personnel and the other workers of the public entity know. In general, it was confirmed that the GAD does have a number of workers with disabilities, fulfilling 4% of its payroll as determined by law, but in addition to this issue, the institution does not carry out major actions and programs for the real inclusion of this people. It does not have internal regulations that stipulate this issue, there are cases of discrimination according to what was mentioned by the workers, and despite certain physical changes that exist for the mobilization of this personnel, there is still a need to raise awareness of these people, as well as a greater commitment of senior management and a better work environment to fulfill their obligations.

**Keywords:** Severe Physical Disability, Provincial GAD, Labor Inclusion, Perceptions, Public Servants

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los principales derechos del ser humano, por tal razón se espera que sus condiciones de empleo sean las idóneas de acuerdo a las necesidades de las personas. En especial, cuando estos grupos sufren de discriminación y de una mayor cantidad de obstáculos que limitan su autorrealización personal y profesional. Este es el caso de las personas con discapacidad física severa, que son servidores públicos del GAD Provincial de Morona Santiago. Por tal motivo, este estudio se enfocó en conocer sus características, acciones, obstáculos y percepciones de trabajadores en cuanto a su inclusión laboral, lo cual se desarrolló en los siguientes capítulos:

**Capítulo I: Planteamiento del problema.** En este primer apartado se tiene todo lo relacionado a la definición del problema, la relación de sus elementos y variables, así como la redacción de antecedentes alcanzados por otros autores a nivel local y mundial. Luego de determinar las preguntas y objetivos de investigación para guiar todo el estudio, y finalmente una justificación que demuestra toda la relevancia, impacto social, relación con la carrera de trabajo social y con otros objetivos de desarrollo humano.

**Capítulo II: Marcos referenciales.** En este segundo apartado se ha integrado las bases para sustentar el estudio, iniciando con el marco teórico, que fueron dos modelos los utilizados, el de derechos humanos y el de diversidad funcional. Luego se complementó con el marco conceptual que integró todas las definiciones importantes para el tema, comprendiendo todo lo relacionado a la discapacidad, sus grados, tipos, inclusión y exclusión laboral, entre otros. Y, por último, se integró tanto el marco normativo como el estratégico que incluyó las leyes locales, internacionales, reglamentos, ordenanzas, acuerdos, así como agendas y planes nacionales con sus respectivas políticas relacionadas al tema.

**Capítulo III: Metodología de la investigación.** En este apartado se llevó a cabo el diseño metodológico del estudio, incluyendo desde un enfoque cualitativo, un método fenomenológico, un nivel descriptivo, un tipo de investigación de campo. Su muestra fue determinada por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, determinando un total de 2 autoridades, 5 trabajadores del área de talento humano y 15 trabajadores en general del GAD, a quienes se aplicaron entrevistas. Y su forma de análisis fue por medio de una codificación axial y la triangulación de datos.



**Capítulo IV: Resultados de la investigación.** En este apartado ya se contiene todas las respuestas obtenidas de los trabajadores de diferentes niveles y apartamentos del GAD Provincial de la localidad. Determinando diferentes respuestas, ya que, desde los niveles jerárquicos más altos, consideran que cumplen con todo el trabajo, que el ambiente laboral es el adecuado, que no existe diferencia en el trato entre trabajadores. Pero de parte de otros niveles más inferiores, se percibe otra realidad, donde le hace falta a la institución un mayor compromiso con todos sus trabajadores, ajustando reglamentos, espacios físicos y relaciones de participación entre todos.

**Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.** Finalmente, el estudio termina con este apartado donde se redactan las conclusiones y recomendaciones de toda la investigación, incluyendo los puntos más importantes y relevantes obtenidos. Se determina un cambio en esta institución, un mayor compromiso, mayores actividades y cambios para lograr la inclusión real de estos servidores públicos con discapacidad física severa. Desde un cambio de mentalidad, hasta rampas para la movilización interna de estas personas.

## **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1. Antecedentes Contextuales y Estadísticos**

Para la comprensión de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, se puede empezar comprendiendo ciertas estadísticas a nivel mundial, regional y local. A nivel mundial se tiene datos de que el 15% de la población total sufre de alguna discapacidad, es decir 1000 millones de personas (Banco Mundial, 2023). Y su calidad de vida se ve claramente afectada por limitantes para acceder a una educación completa, a mejores oportunidades laborales y caen en niveles de pobreza extrema. Todo esto debido a las limitantes que presentan los entornos para estas personas, por las deficiencias en la prestación de servicios y bienes, así como los prejuicios que la sociedad alimenta.

A nivel de América Latina se tiene que el 12% de la población total vive con una discapacidad, lo que significa 66 millones de personas. Y hablando sobre países de esta región se conoce que, de 52 regiones, apenas 17 están aplicando planes nacionales especiales para la discapacidad. 25 de estos países tiene legislación especial sobre este grupo. 8 países tratan este componente en su gestión de riesgo para cualquier emergencia. 16 países cuentan con una estrategia de rehabilitación en la comunidad y 15 países cuentan con sistemas de certificación de los niveles y grados de discapacidad (Organización Panamericana de la Salud, 2014).

En Ecuador, los datos obtenidos desde el Ministerio de Salud Pública (2022) donde se clasifica a las personas de acuerdo con su tipo de discapacidad, donde se indica que alrededor de 309.200 personas tienen discapacidad física, 75.420 discapacidad auditiva, 120.600 discapacidad intelectual, 33.860 discapacidad psicosocial, 73.770 discapacidad visual y 6290 discapacidad de lenguaje.

En el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) se tiene un registro de estas personas a nivel nacional y provincial. Indicando además de lo señalado anteriormente, que el 45,71% de estas personas tienen un grado de discapacidad entre el 30% y el 49%. El 34,53% tienen un grado de 50 a 74%, el 13,91% están en un grado de 75 a 84% y finalmente el 5,85% se encuentra en el mayor nivel de 85 a 100%. La entidad indica que el total de estas personas suman 471.205 habitantes, teniendo mayor relevancia el género masculino, y los grupos etarios con

mayor discapacidad se encuentra entre las edades de 36 a 64 años con el 40,72% y de 65 años en adelante suman el 25,12%.

En cuanto a las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas, la entidad reporta una suma total de 68.901 habitantes, de los cuales el 54,25% tienen una discapacidad física y con un grado de discapacidad en la mayoría de los casos del 30% al 49%. Del total mencionado, también se incluye alrededor de 6.600 cargos que son ocupados por los sustitutos legales de estos individuos. Y el grupo etario más común de estas personas se da en el rango de 36 a 50 años, con un 37,22% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

Finalmente, en la provincia de Morona Santiago, exclusivamente en el cantón Morona, se tiene un total de 1807 personas con discapacidad, de las cuales 1024 son hombres y 783 son mujeres. La discapacidad física sigue siendo la más común, con un 38,52%, seguido de la discapacidad intelectual con 23,91% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

Debido a estos porcentajes, se habla que estas personas son un grupo social de atención prioritaria, vulnerables, que requieren de mayor protección. Esto se debe reflejar desde la educación, salud, trabajo y social en general. Centrándose solo en el aspecto laboral, donde las Naciones Unidas y la OIT (2020) mencionan que necesitan de condiciones adecuadas para un trabajo decente, el mismo que debe cumplir un salario de igual retribución que las demás personas, protección social, trato por igual, seguridad y salud, libertad de expresión y oportunidades de escoger sus empleos con libertad.

A esto se suma que estas personas luchan contra barreras para su acceso al empleo, como estereotipos negativos, el mismo sistema familiar puede ser limitante, se encuentra con restricciones en su autonomía o capacidades, no tienen acceso a formación, a educarse, los entornos son poco inclusivos, y sufren de discriminación. Hay que considerar que muchas de estas personas pueden llevar una vida cotidiana con normalidad y ser independientes (Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

### **1.1.2. Antecedentes Investigativos**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, en especial de tipo física y de grado severo, requiere de una serie de acciones que las empresas, la sociedad, la familia y el Estado deben promover para contar con todas las condiciones favorables para este grupo social. De parte de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) han conformado una caja de herramientas y programas para que estas personas sean incluidas en el ámbito laboral, pero no siempre se utilizan o se conoce como utilizarlas. Estas instituciones incluso señalan que contar con un porcentaje de personas con discapacidad en sus instalaciones laborales, les significará de varios beneficios financieros.

Ante las barreras que viven las personas con discapacidad en general, y discapacidad física en particular, como el simple hecho de una escalera que no esté aclimatada para su movilización, es que se ha promovido en los últimos años, modelos de inclusión más enfocados en lo social y en comprender que estas personas son sujetos plenos de derechos y que necesitan tener una interacción normal con el entorno y en todos los ámbitos de su vida (Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020). A continuación, se presentan algunos estudios internacionales y locales sobre la inclusión de personas con discapacidad física.

El primer estudio fue realizado en Madrid, España, desde la Universidad Complutense de Madrid, denominado “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” llevado a cabo por Cendrero (2017), estudiante de la Facultad de Derecho de esta institución. El objetivo planteado fue aproximarse a este problema de discriminación complejo que enfrentan las personas con discapacidad, para crear propuestas positivas para su inclusión real, partiendo desde el marco jurídico español.

Para esto se apoyó en una metodología jurídica y un paradigma normativo, desde la conceptualización del espacio jurídico y laboral. El marco teórico que se utilizó fue desde un modelo constitucional, un modelo comprensivo, uno explícito, un modelo laborizado y un modelo social. Dando como resultados que la aplicación del paradigma normativo ha permitido clasificar el sistema jurídico de España sobre su compromiso por la no discriminación y la lucha por la igualdad. Evidenciando la falta de terminología y de un sistema con resoluciones judiciales para una verdadera protección de estas personas (Cendrero, 2017).

El modelo que se debe aplicar debe considerar una visión comprensiva, que se cumplan los porcentajes de contratación de estas personas, que se logre su inclusión total, que se concilie el aspecto laboral con el familiar, que todos los agentes se impliquen en el cambio y que se tengan indicadores correctos para medir la discapacidad, grados, tipos, incapacidad, deficiencia y demás. Se promueve un modelo social, el cual debe luchar contra las barreras que aun limita que estas personas acceden a sus trabajos y que sean autónomos (Cendrero, 2017).

Lo que se obtuvo de este estudio como análisis, es que se sigue mencionando el modelo social como el que resuelve el problema de estas personas con discapacidad, dando más robustez a las normas antidiscriminatorias y mejorando el régimen jurídico. Esto debe incluir una accesibilidad universal, una adaptación a su puesto de trabajo, una conciliación con su familia, y que se sientan protegidos en su empleo.

La autora Mendoza (2021) , estudiante de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, desarrolló en México la investigación “La exclusión laboral, una condición de discriminación hacia las personas con discapacidad física y sensorial, en México a partir de 2012-2018”. El fin general que persiguió este estudio realizado en Morelia, fue de analizar la razón de no contratar a personas con discapacidad física y sensorial. Así como objetivos específicos enfocados en conocer los conceptos de discapacidad, las normas laborales existentes, la influencia de la sociedad en este tema y un abordaje de las políticas públicas.

Su diseño metodológico fue de enfoque cualitativo, que se apoyó en una revisión de conceptos y bases de datos actuales sobre la situación de estas personas, para con esto crear una propuesta de acción para aplicar las leyes, lograr el respeto de sus derechos, cumplir los porcentajes de contratación de estas personas y brindarles una vida digna. El marco teórico que fue la base se trató de modelos teóricos de discapacidad, modelo social a partir de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, modelo rehabilitador (Mendoza, 2021).

Dio como resultado, que se debe comprender que estas personas tienen una diversidad funcional, que se debe mejorar las barreras que existen en los entornos que limita su participación e inclusión efectiva. Las leyes no se aplican de la correcta manera, se siguen violando sus derechos, las oportunidades laborales a las que pueden acceder son pocas, los discriminan y no tienen esa libertad económica en sus vidas. La

sociedad es otro espacio que no los trata igual, por lo que se necesita más acciones positivas y políticas, que vayan más allá del enfoque asistencialista, y que se empiece a formular modelos sociales, que inicie con las propias ideas de estas personas con discapacidad (Mendoza, 2021).

La opinión desde esta investigación es que toda la sociedad, las calles, las empresas, las grandes construcciones en su mayoría se crean para personas con total funcionalidad, por lo que el grupo de personas con discapacidad se encuentran con múltiples barreras en su simple movilidad física. A esto se suma las constantes discriminaciones y exclusiones de otros campos y sectores, como es el laboral en México, donde aún falta la correcta aplicación de las leyes, convenciones y políticas.

Otro estudio realizado en México, concretamente en San Agustín Tlaxiaca, fue por el autor Ortega (2023), estudiante de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. El cual recibió como nombre: “Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México”. Con este documento se buscó analizar la situación de estas personas con discapacidad, para lo cual se emplearon pruebas t, varianzas desiguales, la aplicación de la Escala General de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad y Análisis de Redes Sociales. Sus objetivos específicos se centraron en conocer las características de empleabilidad de la República Mexicana, los programas de inclusión, la percepción que tienen los empleados hacia este grupo y las relaciones sociales entre la empresa.

Fue una investigación con 3 métodos de análisis, uno de prueba t, cuestionarios y un análisis de redes sociales. Y se apoyó en una teoría modificada del etiquetado, así como una Teoría Cognitiva, Teoría de Pettigrew y la Teoría Económica. Con esto se obtuvo como resultados que estas personas con discapacidad son excluidas prácticamente de todas las dimensiones de su vida, siendo complejo para ellas encajar en el modelo de la sociedad que se espera que todos cumplan. Y cuando son contratadas por las empresas se los sectores secundario y terciario en México no reciben el apoyo debido, o los ponen en puestos para que no tengan contacto con los clientes (Ortega, 2023).

Además de parte del Estado no siempre se han ejecutado los mejores programas que respondan a las verdaderas necesidades de las personas con discapacidad. Aún se debe mejorar la cultura de inclusión social de estas personas en las empresas, tener

estadísticas actualizadas, y sobre todo diferenciar la palabra discapacidad con deficiencia que comúnmente se las asocia como sinónimos (Ortega, 2023). Es importante que los diferentes gobiernos además de crear leyes, se fomente un cambio en la mentalidad de las personas, en especial en el campo empresarial, se pueden apoyar en redes de gerentes que compartan sus experiencias, tener estadísticas de las distintas regiones del país, el tipo de actividad que ejecutan, y motivar que este grupo social de personas integren el sector económico, así como mejorar su desarrollo.

Desde Latinoamérica, específicamente desde Argentina se tuvo el estudio “Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo”, ejecutado por Vidal y Cornejo (2016), quienes desarrollaron este estudio en la revista científica denominada “Papeles de trabajo – Centros de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural”. Son magister y doctor en educación especial y diferenciada, expertos en investigación e inclusión educativa. Su objetivo planteado fue tensionar el derecho al trabajo de estas personas, considerando que es un tema indispensable en la vida y la supervivencia.

Los resultados se obtuvieron por medio de un enfoque cualitativo, una revisión documental y la presentación de una propuesta inclusiva. Esto fue apoyado desde el paradigma cultural y algunos mitos de los sistemas de creencias sobre estas personas. De esta manera se pudo concluir que el trabajo es una actividad esencial de la humanidad, es una necesidad, un derecho, por lo que este espacio debe ser protegido ante los desafíos de discriminación, de que todos tengan igualdad de oportunidades, que se inserten en las empresas, que tengan una educación completa y formal. Se debe potenciar sus habilidades, que adquieran mayor autonomía, que reclamen su lugar en el mundo, que la sociedad sea más abierta y aceptable con ellos, comprendiendo que todos son diferentes (Vidal & Cornejo, 2016).

Y dejar de lado la concepción de que estas personas son de segunda clase o que del trabajo que realizan no tiene valor, y luchar en contra de las estigmatizaciones, del rechazo, de la angustia y del trato vejatorio que son víctimas estas personas (Vidal & Cornejo, 2016). Es conocido que en algunos países se están realizando acciones para proteger a estas personas con discapacidad, que se busca mejorar sus condiciones de vida, pero en la realidad se encuentran con múltiples barreras, vulneraciones,

desconocimiento de sus derechos o de los procesos a los que pueden acceder. Hay que cambiar la mentalidad de postergar siempre la atención de este grupo de personas.

En Perú, la autora Salinas (2018), estudiante de la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Trabajo Social, desarrolló un trabajo titulado “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos ALFIP, Puno 2017”. Su objetivo general fue conocer la influencia de la discapacidad en el nivel de inserción laboral de estas personas. Y sus objetivos específicos buscaron identificar la ocupación actual de este grupo, las barreras que limitan su inclusión, las ocupaciones que asumen y cualquier otra influencia de acuerdo a sus tipos de discapacidad.

Su metodología fue de investigación básica, de diseño no experimental y un método hipotético-deductivo. Se trabajó con una muestra de 40 personas entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicó una encuesta que determinó que la discapacidad física influye directamente en las personas para su inserción laboral, en especial cuando los grados de discapacidad son más altos, teniendo que el 37,5% con discapacidad moderada no pueden acceder a un trabajo y se encuentran desempleados sin gozar de sus derechos y beneficios. El 27,5% evidencian claramente una discriminación por sus condiciones, al igual que no tienen las oportunidades de contar con un trabajo justo por las decisiones mismas de las empresas. Además de la empresa, estas personas son excluidas por la misma sociedad, les imponen más barreras y no les permiten demostrar sus capacidades, competencias y habilidades (Salinas, 2018).

Empleando paradigmas como el rehabilitador, el de autonomía personal, y otros modelos: médico, social y de diversidad, se puede analizar que este grupo de personas sigue con problemas para gozar de sus derechos a cabalidad, así como en el caso de Perú, un país de América Latina, limitante con Ecuador, que también muestra leyes y políticas a favor de estas personas pero que no se han aplicado en la vida real, siendo importante que las empresas tomen conciencia de lo que hacen.

Ya desde Colombia se analizó el estudio “Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios, Call Centers” llevado a cabo por Luna y Montes (2017) como su proyecto de grado de la Universidad Externado de Colombia, en la Facultad de Administración de Empresas en Bogotá. Su objetivo general fue presentar un análisis sobre las percepciones que asumen los jefes y



supervisores de compañías de servicios del área de Call Center, y con este conocimiento mejorar su empleabilidad, políticas empresariales, los beneficios que tendría el entorno empresarial si lo aplica y cualquier otro aspecto relevante de este grupo de personas.

A través de una investigación con enfoque mixto y un método de fenómeno socio-laboral, se determinó una muestra de 25 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario del modelo del Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Madrid, así como otro cuestionario semiestructurado que permitió conocer que para contar con las políticas adecuadas de inclusión de estas personas, es recomendable que los jefes hayan tenido una experiencia previa trabajando con esta situación, para que busquen buenas prácticas y se les reconozca sus derechos. Se debe tener un sentido de carácter social para dignificar el trabajo de estas personas, que sea consciente de esta responsabilidad social (Luna & Montes, 2017).

A este grupo social se lo puede asociar a trabajos administrativos, para lo cual se debe tener conocimiento en políticas estatales, en marcos normativos. A la vez que todo este personal esté debidamente capacitado en las competencias necesarias para sus puestos de trabajo, que elimine las barreras y prejuicios entre compañeros. Se debe promover el interés por contar con este tipo de acciones de inclusión laboral y tener un compromiso real (Luna & Montes, 2017).

Con el sustento teórico de teorías administrativas, teorías de negocio de cercanía con el cliente, así como de un modelo de empleabilidad de estas personas, se puede analizar que los integrantes supervisores de estas empresas deben trabajar por lograr la inclusión de las personas con discapacidad en sus puestos, asegurándoles un adecuado ambiente laboral, derechos, inclusión, ambiente digno, facilidades de movilidad en las instalaciones, etc.

“Condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos” fue la segunda investigación realizada en Colombia por los autores Tobar y Jiménez (2022), ambos estudiantes de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, de la Facultad de Educación. Ellos se plantearon algunos objetivos, el principal fue caracterizar las condiciones laborales de estas personas que se vinculan a los distintos sectores económicos. Y sus específicos que

analizaron condiciones laborales, identificaron variables y agruparon sus relaciones en común.

Desde una teoría Bi factorial y un diseño metodológico a través de una investigación cualitativa, con enfoque retrospectivo-descriptivo, con revisión bibliográfica de artículos de revistas indexadas, y trabajando con 53 artículos, se evidenció la desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, ya que las mismas empresas hacen esfuerzos incipientes por incluirlos y darles las mejores condiciones laborales. De los 53 estudios, apenas uno se preocupó por realizar propuestas en base a las recomendaciones de las mismas personas con discapacidad. En lo económico se ve las inequidades en salarios que reciben estas personas, en lo ergonómico se analiza el grado de adaptabilidad de las personas con discapacidad, así como los riesgos que pueden correr y las instalaciones físicas para su movilidad.

Y las condiciones ambientales reflejan la necesidad de contar con un manual de funciones, la posibilidad de socializar con otros, contar con procesos de selección más inclusivos y permitirles escalar en su desarrollo profesional (Tobar & Jiménez, 2022). De todo esto, se puede concluir que la inclusión de las personas con discapacidad no solo es contratar determinado porcentaje, cumplir la ley, sino que, dentro de su cultura organizacional, de su ambiente, de su modelo de gestión, de sus relaciones, y de sus instalaciones físicas, se analice todo lo que permita la verdadera integración de estas personas al trabajo, gozando de todos los derechos que merecen.

Y finalmente, desde Ecuador se presentan tres investigaciones, la primera obtenida de la Universidad Técnica de Ambato, denominada “La discapacidad física y la exclusión social en los trabajadores con discapacidad de la empresa eléctrica Ambato regional centro norte S.A” de parte de la autora Porras (2018), estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. El motivo de su realización fue para conocer cómo la discapacidad física genera exclusión social en la empresa pública de electricidad de la ciudad de Ambato. Y sus objetivos secundarios se centraron en analizar cómo esta empresa lidia con la discapacidad, cómo se manifiesta esta exclusión social y finalmente crear una alternativa de solución.

La metodología aplicada fue un paradigma funcional estructural, con carácter exploratorio, descriptivo y analítico. Su modalidad de investigación fue de campo,

documental y bibliográfica-correlacional. Con técnicas como entrevistas semiestructuradas y la observación, que, con el apoyo de teorías sociales y políticas de discapacidad, se obtuvieron los siguientes resultados (Porras, 2018):

A pesar de que ciertas personas con discapacidad puedan tener un empleo, esto no significa que se den en las mejores condiciones, sino que tienen que luchar contra tratos diferenciados y aislamiento de parte del personal de las empresas. Pero cambiar esta situación requiere de un trabajo coordinado entre la empresa, la sociedad y las personas de este grupo, y no solo imponiendo de parte del estado que las empresas tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad. Se debe luchar también contra la autoexclusión donde este grupo se victimiza y dependen totalmente de otras personas, por lo que se necesita de mejores propuestas y programas de atención integral, que no solo aborden una dimensión, sino que involucren a todos (Porras, 2018).

Lo que determina este estudio, es que este cambio se puede hacer atacando desde la mentalidad de las personas, buscando la integración de todos, que se rompan los estereotipos o paradigmas negativos, que se tome conciencia, que si se incluye a estas personas sea por sus capacidades y por una inclusión real, no solo para evitar una multa, una sanción o por cumplir lo que una determinada ley dicta.

“La inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas en la ciudad de Ibarra en el periodo 2017-2018” es el segundo estudio de Ecuador, realizado por Terán (2020) desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Su objetivo general fue conocer si estas empresas públicas cumplían con lo dispuesto en las leyes como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, para esto se investigó sobre los programas de inserción laboral, se determinó el ambiente laboral y se indagó en la documentación de las empresas.

La metodología fue siguiendo un método socio-jurídico, descriptivo, recopilando información desde una investigación de campo y documental y empleando un método analítico, para lo cual se aplicaron entrevistas a jefes de talento humano y a un Inspector de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra. Esto permitió comprender que:

Las empresas estudiadas sí cumplen con el porcentaje contratado de personas con discapacidad, solo en el caso de los agentes civiles de tránsito se contrató a

personas con todas sus condiciones físicas y mentales debido al tipo de trabajo que ejecutan. A nivel nacional si se tiene leyes, políticas y aclaraciones de parte del Ministerio de Trabajo que cuidan la seguridad de este grupo social. No se evidenciaron graves problemas, aunque estas personas les falta empoderamiento y conocimiento de sus derechos y beneficios. De parte del gobierno se debe seguir trabajando a su favor, garantizando la atención a sus necesidades, y en tener condiciones de inserción laboral, de empleabilidad y desarrollo en emprendimientos propios (Terán, 2020).

Este estudio empleando una teoría y práctica para eliminar la brecha laboral entre personas con discapacidad y personas con todas sus facultades completas, determinó que, para lograr el cambio real, no solo se debe quedar en papel, en una ley o política, o en sanciones a las empresas que no cumplen con un porcentaje en sus contrataciones. Sino que va desde el cambio de mentalidad en las personas, en la sociedad, en el nivel de inclusión que se les da y el trato que reciben.

Y se termina con un estudio ejecutado por Palacios (2021) en Quito, titulado “La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad”. Este autor fue estudiante de la Universidad Andina Simón Bolívar, del área de Derecho y se planteó como objetivo: analizar de manera crítica la estabilidad de estas personas, en caso de despidos intempestivos siguiendo lo determinado en la Ley Orgánica de Discapacidades y lo ratificado por la Corte Constitucional.

Su modelo teórico fue a través de la teoría general de prueba judicial, de modelos de diversidad como modelo social para estas personas. Sus resultados fueron obtenidos siguiendo un diseño de investigación cualitativa, de revisión bibliográfica sobre sentencias de la Corte Constitucional, que traten la estabilidad laboral en este grupo de personas, determinando:

Todo trabajador se va a regir ya se por el Código de Trabajo o por la Ley Orgánica de Servicio Público, obteniendo estabilidad en sus contratos ya sea en el primer caso por la modalidad contractual luego de pasar 90 días, o por ganar concursos de méritos y oposición. Y en el caso de las personas con discapacidad algo en el marco normativo se ha venido determinando para que gocen de estabilidad laboral en sus puestos, aunque aún pueden ser desvinculados de las empresas, solo con el apoyo de recibir varias remuneraciones en caso de acogerse al Código de Trabajo. Uno de los problemas en Ecuador es que las leyes transgreden la igualdad formal, ya que existen

distintas normas con regímenes diferentes, y que no siempre se tiene una respuesta efectiva a sus demandas (Palacios, 2021).

De esto se puede analizar que Ecuador cuenta con dos grandes leyes, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, en donde se deben acoger todos los trabajadores para el goce de sus derechos, en especial las personas con discapacidad que se enfrentan a tantas trabas y barreras para gozar de este derecho. Toda la legislación debe trabajar de manera integral para la protección de este grupo social.

Con todas estas investigaciones se puede determinar que, para lograr una verdadera inclusión laboral, no solo es importante contar con normas y leyes que impongan sanciones, sino que desde la sociedad y las empresas tomen conciencia y se modifique la mentalidad sobre los estereotipos y estigmatizaciones negativas sobre las personas con discapacidad. Además, que todas las esferas y dimensiones de vida de estas personas deben contar con las facilidades para su movimiento, para su vida cotidiana, para su desarrollo, en especial centrándose en el mercado laboral donde se cumplen la autorrealización del individuo y una autonomía económica para sus vidas.

## **1.2. Definición del Problema**

Para comprender el problema, se debe empezar con la definición de que lo que es una discapacidad, que a través de las investigaciones y autores analizados se han conocido varias conceptualizaciones de esta palabra, pero se ha considerado esencial comprenderlo desde la definición del organismo oficial CONADIS (2013), que se entiende como una deficiencia física, mental, sensorial o intelectual, que a la vez origina cierta dependencia de otros para su cuidado y también que determina la relación entre el individuo y su entorno, que muchas veces no lo deja participar plenamente o gozar de sus derechos.

De igual manera, estas discapacidades pueden ser genéticas, es decir que se heredó desde los padres. También pueden ser congénitas cuando se produce por alguna alteración en el proceso de gestación y, finalmente, la discapacidad adquirida que ya se deriva de alguna enfermedad o accidente, y que se produce después del nacimiento a cualquier edad (CONADIS, 2013).

Cuando se habla de discapacidad, se tiene una clasificación de tipos, grados y niveles de estas condiciones en el ser humano. Tal como indica el Ministerio de Salud (2018) se tiene discapacidad auditiva (disminución o pérdida total de la capacidad de oír), de lenguaje (que limita a comprender el lenguaje en todas sus formas), física (condición que afecta a una parte del cuerpo que impide la movilización), intelectual (dificultad en el aprendizaje y funcionamiento), múltiple (combina dos o más tipo de discapacidades), psicosocial (limitación en la mente para realizar actividades cotidianas) y visual (pérdida de la agudeza visual).

Específicamente el problema se centra en la discapacidad física, la cual se presenta directamente en el cuerpo, el organismo físico, contando con deficiencias que dificultan el caminar, sentarse, manipular objetos, tener equilibrio, o incluso derivan daños internos en los órganos. Estas personas requieren de más adaptaciones del entorno físico para que no tengan barreras de movilidad y que limiten su desarrollo normal (CONADIS, 2013).

La discapacidad no se vive de igual forma en todos, se puede manifestar en diferentes grados, por ejemplo, si se trata solo de una discapacidad física que es el enfoque de estudio, esto puede abarcar desde una condición de espina bífida, parálisis cerebral, amputaciones, monoplejía, paraplejia, hemiplejia, etc. (Bofill, 2008).

De esta manera se clasifica los grados de discapacidad, empezando con las personas que pueden tener un grado nulo que los síntomas en este caso son nulos y que sus capacidades no disminuyen. Luego viene el grado leve, donde las secuelas ya significan una dificultad en las actividades normales. Se tiene también la discapacidad moderada, cuando ya la persona se vuelve dependiente de los cuidadores para su propio autocuidado. En el grado 4 se tiene la discapacidad grave, donde las discapacidades de las personas ya le afectan a la realización completa de actividades, tiene graves síntomas. Y finalmente el grado 5, con la discapacidad severa es cuando la condición ya imposibilita por completo las actividades cotidianas, y requiere de la asistencia casi permanente de una persona (ASDEDIS Asociación para la defensa de las personas con discapacidad y enfermedades graves, 2021).

Entonces en estas características es que se diferencia el estudiar a una persona con discapacidad leve, moderada o severa. Esta condición que se sufre es más compleja, requiere de más cuidados, de ajustar el entorno a las condiciones de la

persona, de implementar métodos para mejorar sus condiciones y calidad de vida, así como mayores costos (Bofill, 2008). Por eso el objeto de problema de esta investigación se centra en este grupo social, específicamente en el proceso de la inclusión laboral.

Dentro de los distintos ámbitos en los que se puedan sentir marginados o limitados, se tiene el campo laboral. Se tiene varios estudios que confirman que el derecho al trabajo de estas personas se ve vulnerado, a pesar de la existencia de leyes, de derechos humanos reconocidos internacionalmente, pero las autoridades y las empresas mismo no siempre cumplen lo establecido (Imacaña & Villacrés, 2022).

Se ha establecido desde el año 2019 en la OIT que los seres humanos puedan ejercer su derecho al trabajo, a obtener bienestar en su vida, a tener libertad de elección, así como a las mismas oportunidades de trabajar en un ambiente adecuado. Desde este documento, se analizan las múltiples barreras a las que se enfrentan estas personas, como los estereotipos, los altos costos que deben asumir estos individuos en movilidad para llegar al trabajo, los entornos laborales que no son inclusivos, la limitada oferta que existe para sus condiciones diferenciadas, y que no siempre la normativa existente se aplique a cabalidad (Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

Es aquí donde se debe comprender el concepto de inclusión laboral que, si se analiza de manera general, es responder ante las diferencias y diversidades de las personas, permitiendo su enriquecimiento y oportunidades. Y considerando desde las personas con discapacidad en lo laboral, esta inclusión se logra cuando las empresas cuentan con mínimo el 4% de sus trabajadores totales, y que se los ubique en los puestos y actividades apropiadas para su ejecución (CONADIS, 2013).

La inclusión de estas personas no solo debe contemplar la contratación, sino que a partir de este momento todo lo que realice la empresa debe observarse también desde la vista de las personas con discapacidad. Se debe corregir desde las instalaciones físicas, talleres de capacitación a los que se asista, objetivos y estilos de trabajo, si se mantienen alianzas con otras entidades, los tratos a los empleados, que se genere conciencia, que se desarrolle capacidades entre todos, y que la información esté amigable para el cumplimiento de sus derechos (Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

Hay que recalcar que, de acuerdo con las complicaciones de estas personas con discapacidad física severa, se convierte en un mayor problema incluirlos integralmente en un empleo digno. Y ahí es cuando nace el término de los trabajadores sustitutos, para lo cual en el país se ha generado una Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad de parte del Ministerio de Trabajo (2018). Y se define que estos sujetos deben ser sustitutos legales directos de las personas con un porcentaje de discapacidad mayor al 30%. Podrán ser sustitutos, los parientes hasta 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad, la pareja u otro representante legales.

En esta misma norma se indica la situación de las personas con discapacidad severa, que son quienes pasan del 75% de grado de discapacidad, lo cual imposibilita la realización de las actividades cotidianas, de su cuidado, de higiene, de alimento, generando una alta dependencia de otros (Ministerio de Trabajo, 2018). Y para que este grupo social acceda a un trabajo y empleo digno, se les dificulta más. No todos tienen la condición económica y de conocimiento para implementar alguna mejora que le de autonomía al individuo, por lo que en la mayoría de casos se busca sustitutos que cubran su trabajo en las empresas.

Complementando lo anterior, se menciona que las claves para lograr esta inclusión también depende de cumplir con las políticas de inclusión regionales, que cuente con procesos de selección más incluyentes, con instalaciones físicas que sean adecuadas, que se cuente con canales de comunicación, que se fomente el respeto, la solidaridad y empatía, que se cumplan las legislaciones locales e internacionales, y que se trabaje de manera integral esta inclusión, desde el tema de la educación en sus primeros años, para apoyar el correcto desenvolvimiento (Global Business School CEREM, 2023).

La autora Bietti (2023) en un informe desde la CEPAL menciona que América Latina y el Caribe tiene varios desafíos en su sistema de protección social para lograr esta inclusión laboral, lo cual inicia desde las barreras que tienen estas personas para ingresar a la educación formal, espacio que tampoco tiene una perspectiva inclusiva. Y en un gran porcentaje, cuando llegan a su adultez optan por empezar trabajos propios que ingresar de manera dependiente a una empresa, donde no se los incluya, no se les reconozca sus derechos o no tengan la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.



Estas personas con discapacidad se enfrentan a estereotipos negativos, estigmatizaciones, o un desinterés por parte de la comunidad en general. Y las empresas son las que deben hacer más cambios, tanto en sus barreras físicas, accesibilidad y movilidad, como un cambio de mentalidad que tienen, de que ajustar un puesto de trabajo para este grupo social es altamente costoso, por lo que ni consideran hacerlo. O si ya pertenecen a una empresa, no participan en las decisiones, sindicatos, no negocian sus derechos ni intereses (Bietti, 2023).

Por ejemplo, en el caso de Ecuador se tiene un manual de buenas prácticas para alcanzar esta inclusión, el cual surge por la necesidad que el trabajo tiene para el desarrollo humano. Aquí se aconseja siempre tratar a estas personas desde un paradigma de inclusión, donde los contratos de trabajo no tengan diferenciación, donde los sueldos no sean discriminatorios hacia este grupo, que se cumplan todas las normativas legales, que el trato entre empleados no sea de lastima o compasión, sino de aceptación, respeto e inclusión. Se tiene estudios que, si una persona con discapacidad se encuentra en un puesto adecuado, de acuerdo a su perfil, su desempeño y productividad es muy positivo, por lo que se debe potenciar sus fortalezas (CONADIS, 2013).

Así mismo desde el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2017) se señalan las leyes y las entidades encargadas de asegurar esta inclusión laboral, como es el Ministerio de Trabajo y el de Industrias y Productividad, que han generado diferentes oportunidades de trabajo, como emprendimientos y entrega de créditos por medio del BanEcuador. Pero a pesar de esta lucha, aun no se controlan todas las variables, como el incumplimiento de esta normativa en varias instituciones, o las escasas evaluaciones, seguimiento e inspecciones para verificar porcentajes contratados, o la ineficaz capacitación y guía para este tipo de proyectos que los incluya laboralmente.

### **1.3. Preguntas de Investigación**

#### **1.3.1. General**

¿Cuál es la percepción sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de la Amazonía Ecuatoriana?

### **1.3.2. Específicas**

- ¿Cuáles son y cómo se construyeron los planes, programas, proyectos y actividades que se implementaron en el GAD Provincial, para generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa?
- ¿Cuáles fueron las fortalezas desarrolladas y las debilidades superadas por el GAD Provincial, que permitieron generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa?
- ¿Cuáles fueron las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad en el GAD Provincial, sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa?

## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1. General**

Analizar la percepción sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de la Amazonía Ecuatoriana.

### **1.4.2. Específicos**

- Comprender cómo se construyen los planes, programas, proyectos y actividades que se implementaron en el GAD Provincial, para generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.
- Determinar las fortalezas desarrolladas y las debilidades superadas por el GAD Provincial, que permitieron generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.
- Describir las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad en el GAD Provincial, sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.

## **1.5. Justificación**

La relevancia de llevar a cabo este estudio es debido a que el grupo de personas con discapacidad constantemente viven en condiciones de discriminación, exclusión y

marginación en sus vidas. Y en el campo laboral, aunque sean contratados no significa que sus condiciones mejoren, o que formen parte de un equipo inclusivo, sino que muchas veces las empresas solo los contratan por cumplir una política y no ser sancionados. A pesar de vivir en el siglo XXI, la sociedad no se encuentra lista para ser inclusiva, no toman conciencia y no les interesa promover la diversidad e inclusión en el trabajo (Castrillo, 2022).

Estas personas con discapacidad necesitan y merecen las mismas oportunidades y derechos que los demás individuos. Es por esto que esta investigación persigue un impacto social directamente beneficiando a este grupo social. Con este cambio de acción se mejora niveles de pobreza en estas personas, se procura el crecimiento personal y profesional, su bienestar y calidad de vida. Se promueven medidas y esfuerzos de dedicación, se moderniza regulaciones, de empresas que en realidad se preparen para la inclusión real, que sus espacios de trabajo se acoplen a sus necesidades y se formen incluso alianzas estratégicas para enfrentar esta dificultad (Castrillo, 2022).

En cuanto al impacto académico, primero se debe mencionar la relación de este tema con las líneas de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que se puede vincular con dos, con la dimensión de la economía para el desarrollo social y empresarial, considerando la responsabilidad social y ética de las empresas; y a la vez se complementa con las dinámicas socio-políticas, jurídicas y democracia que persigue los derechos humanos y sus problemáticas (UCSG, 2014).

Y desde la carrera de Trabajo Social, se considera que este profesional busca el desarrollo humano de los sujetos, evidencia sus derechos, promueve estrategias de incorporación a la organización. Es una construcción académica, ético y política que se ajusta a la realidad social y que se sustenta en un estado social de derechos y justicia, así como una dinámica de inclusión y participación. Esta ciencia social siempre se va a preocupar por la dignidad de estas personas, por su igualdad, inclusión, minimizando barreras sociales y abordando cualquier factor multidimensional que permita mejorar su calidad de vida (Alava & Calero, 2020).

Este tema se puede abarcar también desde los ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente con el Objetivo 8, que se basa en promover un crecimiento económico sostenible e inclusivo, y que todos tengan acceso a un empleo y trabajo

decente. Expresa en una de sus metas el lograr que el empleo incluya a personas con discapacidad con una igualdad de remuneraciones y oportunidades para el año 2030, así como la meta de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro (Naciones Unidas, 2022).

Tal como se demuestra, este tema no solo se basa en contar con una legislación en cada país para proteger a las personas con discapacidad, o en obligar a las empresas a contratar un porcentaje en concreto, sino que se trabaje de manera coordinada entre todos los actores, que se cambie la mentalidad de exclusión y discriminación hacia este grupo, que en realidad se comprenda que son sujetos de derechos y que tienen las mismas oportunidades.

## **CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1. Referente Teórico**

Como primer punto en este segundo apartado del trabajo de titulación es necesario analizar las bases teóricas que sustentan la importancia de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta problemática se puede comprender principalmente desde una teoría de derechos humanos y desde la teoría de la diversidad funcional. Complementando a la vez un análisis breve de otras teorías, como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría del capital humano, y otros posibles enfoques que algunos autores han desarrollado analizadas en el marco conceptual posterior.

#### **Teoría de Derechos Humanos**

Desde la autora Cuenca (2012) la cuestión de los derechos humanos se sustenta en su propia legislación de la Convención Internacional y de otras leyes concretas que se han determinado para las personas con discapacidad, aunque no siempre se han abordado o aplicado de manera correcta y se sigue afectando la dignidad del ser humano y el nivel de apoyo real que se brinda a los grupos vulnerables. La dignidad humana se dice que se basa en la habilidad que tienen las personas en conseguir sus propios proyectos de vida, su dinamismo de libertad, su realización.

Por ejemplo, se tiene el aporte de Nussbaum en su discurso de justicia, de derechos, de analizar las capacidades de las personas para aportar a la economía y su desarrollo, y fija con claridad que las personas con discapacidad son miembros igual pertenecientes a la comunidad, y este tema se convierte en algo esencial de este modelo teórico. Es esencial no dividir o clasificar a las personas con discapacidad o sin discapacidad, ya que esto promueve más la estigmatización, la estratificación y los sitúa como personas no normales (Cuenca, 2012).

También es interesante que cuando se analizan los derechos humanos, se comprenda sus dimensiones. Se tiene un aspecto legal que es toda ley y política que se ha promulgado para su defensa y respeto, el reconocimiento en sistemas locales y

mundiales, las sanciones, y todo marco que los protege. Tienen un punto de vista político, que se relaciona con el estado, el tipo de gobierno, el control internacional, la sociedad y la globalización que promueve las relaciones entre todos. Y desde el aspecto teórico se menciona el reconocimiento de estos valores, las tendencias humanísticas comunes en su defensa (Rabossi, 1990).

Se puede mencionar que esta teoría surge por evitar la opresión, el abuso de poder y cualquier arbitrariedad que afecte los derechos humanos. Todos deben asumir el compromiso de respetar y proteger estos lineamientos, no solo porque un escrito legal lo determina así, sino porque es parte de la convivencia, de la dignidad inherente del ser humano, es algo moral desde la existencia de cada persona. A pesar de que los derechos sean necesarios, universales, preexistentes, inalienables, indivisibles, innatos, imprescriptibles, interdependientes, no siempre se han reconocido, sino que con el paso del tiempo y de constantes luchas se ha conseguido establecer y delimitar una lista de estos derechos para todos (Olvera, 2020).

Pero, así como la actualidad ha defendido algunos derechos, también ha provocado un progresismo negativo, alterando su objetivo, que se emplean como abuso de poder, como disolución de la comunidad y su espíritu. La sociedad se ha deshumanizado, el sistema legal está fragmentado y se tiene discriminaciones contra los grupos minoritarios que se encuentran marginados de la sociedad. Se debe luchar por un vínculo entre la dignidad humana, la verdad y una convivencia pacífica, logrando el orden, la concepción integral del hombre, y encontrando el sentido de existencia (Martí, 2020).

Y así se relaciona esta teoría de los derechos humanos con las personas con discapacidad que, por lo general, se vulnera sus libertades y no se les reconoce este pleno desarrollo. Así se busca implantar un modelo social que cuide a estas personas, que no se la diferencia de manera negativa, sino que los considere para un total disfrute de servicios, bienes, atención, movilidad, convivencia y respeto.

### **Teoría de la Diversidad Funcional**

Este paradigma busca la mejor calidad de vida para toda la sociedad, en especial a los grupos excluidos y más vulnerables que se hallan con obstáculos y con

discapacidades. Este modelo teórico se relaciona directamente con este tema de estudio, tal como indica Toboso (2018) las personas que sufren de una discapacidad han vivido siempre con limitantes, discriminación y con condiciones negativas en su entorno social, que no se consideran sus necesidades, que no logran tener una vida independiente y la no existencia de medidas para que gocen de sus derechos plenamente.

La concepción que se busca en la actualidad es que se deje atrás el modelo médico, que solo se basa en el cuerpo y sus funciones, sino que se aplique un modelo social, que se adentre en las representaciones de las personas, que atienda todas las dimensiones del ser humano. Se tiene como principales referentes a Agustina Palacios y a Javier Romañach en el año 2006 quienes plantean las ideas básicas de este modelo. Tiene un objetivo capacitista, donde todo ser humano es capaz, sin inferir en identidades negativas (Toboso, 2018).

Y a la vez también se relaciona con el enfoque de capacidades y funcionamientos de la autora Amartya Sen, que se basa en el bienestar, la calidad de vida, estipulando en sí que las personas pueden lograr los mismos objetivos por diferentes caminos (Toboso, 2018). De igual manera, Ferreira (2010) determina que este enfoque teórico cambia el marco conceptual con el que se trata a las personas con discapacidad, dejando de lado temas como las minusvalías, o como encasillar a estas personas en ciertos hábitos.

Este modelo lucha contra la exclusión de las personas con discapacidad, de considerar que tienen cuerpos defectuosos, que tienen restricciones que les quita normalidad. Lo primero que hay que lograr es ver a la persona como tal, con sus derechos y dignidad, y no basándose en las normas médicas o en calificaciones excluyentes, ya que se los analiza por lo que les falta, por lo que carecen, y no por lo que posee. Solo hay que comprender que estas personas funcionan de una manera no habitual, pero que no les quita mérito y libertades (Ferreira, 2010).

Finalmente, se indica por medio de la autora Moscoso (2011) quien confirma la necesidad de un movimiento o modelo social como respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad. El formar parte de este grupo social no significa que viven una tragedia, que deben ser excluidos de los demás, más bien se debe manejar los entornos y políticas para lograr su independencia y autorrealización. Y se debe

trabajar también con esta colectividad, brindándoles apoyo para que también ganen autoestima, tengan una mejor percepción de su persona. Esto es un trabajo coordinado tanto de la persona con discapacidad como de la sociedad, que no debe mostrar ningún tipo de discriminación o violencia en su contra.

## **2.2. Referente Conceptual**

### **Teoría General de Sistemas**

Desde el aporte de Arnold y Osorio (1998) se comprende que este modelo representa una realidad o entorno que gira en torno a lo que significa el sistema. Su principal autor es Ludwig von Bertalanffy y se enfoca en la totalidad orgánica. Cuando se menciona la palabra sistema, se relaciona con totalidad, con un todo que está compuesto por partes que, a su vez, se encuentran interrelacionadas, que existe causalidad entre cualquier evento que impacte en una de sus partes.

A su vez se debe comprender conceptos como ambiente, que es un espacio o área donde ocurren sucesos que modifica al sistema, tiene influencias que son absorbidas por el sistema. Tiene circularidad, que lo que causa un problema en el elemento A, también impacta en el elemento B. Tiene atributos o características ya sea como parte o como un todo. Es complejo, debido a sus interacciones, a la cantidad de elementos, a la variabilidad entre ellos, a los estados del ambiente y cualquier otro cambio. Forma un conglomerado, que a la vez produce energía, entropía, equilibrio entre sus estados, recursos y flujos de sucesos (Arnold & Osorio, 1998).

Tiene una estructura, tiene fronteras o límites que definen el sistema. Cada parte tiene una función, se intercambia información, se trabaja con insumos de entrada y de salida, se organiza, se logra homeostasis o adaptaciones del sistema a sus ambientes. Tienen relación, retroalimentación para analizar la información de otros sistemas o ambientes. Se compone de una gran variabilidad de sus componentes y relaciones y la viabilidad que es lo que define su sobrevivencia en el tiempo (Arnold & Osorio, 1998).

Se debe tener claro, que un sistema es un conjunto de elementos que se relacionan entre sí, que persiguen objetivos en común, que tiene lugar en un entorno en concreto, que funciona con entradas y salidas, que produce retroalimentación.



Dentro de un sistema también existen subsistemas, los sistemas pueden ser abiertos, es decir que toman factores o que se recargan de otros sistemas o del ambiente externo. El sistema conforma una totalidad, una integridad, y que produce una sinergia cuando sus partes se complementan y son eficientes (Cardona, 2017).

Lo que también se promueve con este modelo teórico es tener una visión integradora, holística, que se impulse un trabajo integrado desde diferentes disciplinas, que se cuente con un marco o leyes que se apliquen en todos los casos, que se formalice estas normas, que se mantenga canales de comunicación entre las ciencias y expertos de los diferentes campos. Específicamente el interés es analizar esta teoría en un sistema social, el cual se comprende como las interacciones entre personas que conforman un mismo grupo social, sus prácticas, discursos, propósitos, que en este caso serán las personas con discapacidad.

Como se menciona desde un informe de la Universidad Nacional de Rosario (2011) cuando se analiza un problema o una situación, es necesario considerar todos los factores o causas que tienen algún tipo de influencia o relación con dicho fenómeno. En estos problemas complejos, multidimensionales, dinámicos, difíciles de analizar, es necesario aplicar una teoría integral, que analice todos los espacios, lo económico, lo social, lo político, cultural, etc. Esto permite predecir el funcionamiento de dicha realidad en el futuro, analizando todas sus interacciones y totalidades.

Su enfoque analiza todos los mecanismos, explica relaciones entre disciplinas, hace construcciones generalizadas, el contenido que presenta es confiable, descubre similitudes entre situaciones para su solución más eficiente, trabaja con un marco común para todos, entre otros beneficios. Por este motivo, es común su empleo en las ciencias sociales para comprender las causales de un problema social (Universidad Nacional de Rosario, 2011).

### **Teoría de las Necesidades de Maslow**

También se la conoce como la teoría de la motivación humana, y su autor Abraham Maslow tiene su origen en la psicología humanista, y vincula directamente este tema de desarrollo con la gestión empresarial. Básicamente lo que se propone en esta teoría es una jerarquía de las necesidades que el ser humano presenta a lo largo de

su vida, definiendo 5 niveles, y determinando un orden entre las necesidades, siendo necesario satisfacer las de primera base, para seguir aumentando en la jerarquía y llegar a las más complejas (Qintero, 2017). Y se tiene la siguiente lista de necesidades:

Las necesidades fisiológicas son las de primer nivel, las más básicas y sencillas de cubrir, y pueden ser las de alimento, vivienda, de tomar agua, de tener refugio, de dormir, de respirar. Se sigue con las necesidades de seguridad, de protección, de tener un empleo, un nivel de ingresos estables, un buen estado de salud, protección en el entorno ante cualquier crimen. Las necesidades de afecto, de amor o pertenencia, es también pertenecer a un grupo social, a no sentirse solo, por el simple hecho de que el ser humano es un ser social, que necesita de otros, que forma parte de una comunidad, de una cultura.

En otro nivel se tiene las necesidades de estima, lo cual se relaciona con el nivel de autoestima propio, del nivel de logros y respeto que cada persona logra en los demás, cuando siente que su rol es esencial en la sociedad, que su vida tiene valor, que no se sienten inferiores a los demás y tienen confianza en sí mismos. Y se finaliza con las necesidades de autorrealización, que son las de la cúspide, las más complejas de alcanzar, y se tratan de cumplir con el proyecto de vida, con su visión, de cumplir con su potencial que, si debe ser un artista o un autor de algo importante, lograrlo a cabalidad (Qintero, 2017).

Pero estas necesidades no siempre son sencillas de alcanzar, ya que se pueden tener factores externos o internos que limiten. Hablando desde el entorno, se puede presentar temas de cultura, de época, geografía, de progreso social, de violencia, de religión, de la psicología de la persona. Y desde lo interno de cada uno, se puede mencionar la condición de tener una discapacidad, lo cual altere sus factores motivacionales, que no le permite luchar por satisfacer sus sueños, por tener un crecimiento personal (Qintero, 2017).

### **Teoría del Capital Humano**

Básicamente esta teoría analiza la inversión que una persona requiere en su formación integral para finalmente ingresar al mercado laboral, a una empresa y regresar este costo en su desempeño y productividad. Es una inversión que busca una

rentabilidad económica y social en el futuro, haciendo tomar conciencia de la importancia que tienen los recursos humanos en la sociedad. Luego de que la persona goce de la satisfacción de sus necesidades más básicas, se centra en las necesidades de educarse, lo cual le dará más oportunidades en el trabajo en un futuro (Gil, 1995).

La teoría tiene un aspecto micro y macroeconómico, que se relaciona también con el tipo de país desarrollado, el acceso a tecnologías, nivel de inversiones, renta nacional (Gil, 1995). Así mismo se comprende que esta corriente estudia el mercado de trabajo, y el impacto del nivel de formación de cada individuo para tener más posibilidades de ingreso (Quintero, 2020).

El trabajo es considerado un factor de producción en esta teoría, al igual que las capacidades humanas que son diferenciadas en cada persona, el nivel de capacitación que permite que una persona reciba mejores salarios que otras, su nivel de especialización, y cómo todo esto se ajusta a las necesidades de las empresas y el mercado (Quintero, 2020).

Si se analiza este tema con el grupo de personas con discapacidad, se puede mencionar que, desde el aspecto de la educación, este grupo ya presenta ciertas limitaciones, lo cual también afecta su formación, su desempeño, su experiencia y la oportunidad de ingresar a una organización a trabajar de manera equitativa igual que los demás, es decir, en otras palabras, se limita su inclusión laboral, ya que las empresas verán un mejor retorno de inversión al tener personas con otras condiciones.

## **Discapacidad**

Desde la Organización Mundial de la Salud OMS, se conceptualiza que las personas que tienen una discapacidad presentan desigualdades significativas en su desarrollo normal. Si se habla desde el campo de salud, el tener una discapacidad significa tener una deficiencia intelectual, física, sensorial o mental y que se va a mantener a largo plazo, lo cual le llevará a diferentes barreras y obstáculos en varias esferas y espacios sociales de su vida. A este concepto también se le añade una comprensión social, psicológica, que la discapacidad se ha empezado a comprender como una interacción del entorno con la persona (Organización Panamericana de la Salud, 2014).

Según Padilla (2010) la condición de discapacidad va más allá de solo tener una diferencia en el cuerpo o en un órgano, sino que afecta a la vez la interacción que establece con otras personas de su entorno. Esta situación trae diferentes dificultades, como el no poder ejecutar las actividades cotidianas más básicas, sufrir de alguna parálisis de alguna extremidad, no tener un sentido básico y limitarse en la participación en la comunidad.

Mientras algunas discapacidades pueden ser leves como el solo tener que usar un pequeño aparato para ver o escuchar bien, o tendrán que pasar por intervenciones quirúrgicas, y otros tendrán que ajustar todo su diario vivir para satisfacer sus necesidades o poder ejecutar la más mínima acción. Además de la situación física, psicológica o interna de cada caso, también se ve impactado por factores externos como si vive en una zona urbana, rural, si está en un país desarrollado o en vías de desarrollo, si se puede acceder a servicios de salud adecuados, si la legislación de determinada región lo protege, si tiene posibilidad a una rehabilitación, etc. (Padilla, 2010).

### **Tipos de Discapacidad**

- Discapacidad auditiva: cualquier daño, limitación o deficiencia que no se pueda recuperar el sentido y órgano del oído, no pudiendo percibir los sonidos del exterior.
- Discapacidad de lenguaje: toda deficiencia en comprender el lenguaje, en la capacidad de expresarse, de comunicarse, de codificar los mensajes, afectando sus relaciones sociales, su aprendizaje.
- Discapacidad física: toda restricción que sea irreversible y que altere los órganos internos, la parte neuromusculoesquelética, y que se traduce en dificultad para moverse, ejecutar actividades físicas, o coordinar movimientos.
- Discapacidad intelectual: toda limitación que afecte el funcionamiento y conducta de la persona, para adaptarse a su entorno.
- Discapacidad múltiple: cuando la persona presenta dos o más tipos de discapacidades que genera mayores complicaciones y restricciones estructurales en su vida.

- Discapacidad psicosocial: se trata de un trastorno mental que afecta la parte cognitiva del individuo, su comportamiento, y que se puede generar simplemente por una disfunción biológica, psicológica o de desarrollo, como el estrés.
- Discapacidad visual: son las deficiencias que tienen las personas de manera irrecuperable de su sistema de visión, puede ser problema de colores, de agudeza, de profundidad, motilidad ocular, etc. (Ministerio de Salud, 2018).

### **Discapacidad Física**

Este tipo de discapacidad comprende cualquier estado físico que le va a impedir a la persona desarrollar o moverse de manera plena o funcional. Tiene afectación directa en el sistema motor, en el aparato locomotor, en especial en las extremidades, o en la parte del esqueleto. Dentro de este concepto, se tiene la discapacidad física orgánica, la cual tiene afectación en las extremidades, en la cabeza, en la columna vertebral o en algún órgano interno, afectando también el sistema inmunológico y metabólico (Observatorio Discapacidad Física, 2019).

De acuerdo con el número de extremidades que se ven afectadas se denomina el tipo de discapacidad, teniendo la monoplejía cuando se paraliza una sola extremidad, paraplejía cuando se paraliza la mitad inferior del cuerpo, tetraplejía cuando pierde la movilidad de todas las extremidades y hemiplejía cuando se paraliza solo un lado del cuerpo (Observatorio Discapacidad Física, 2019).

Este tipo de discapacidad se puede generar por una condición genética, desde el nacimiento, por algún accidente, causa externa, amputación de extremidades o puede aparecer incluso como una consecuencia de alguna enfermedad o complicación de la médula espinal, del cerebro o la misma musculatura. Así se tiene las más comunes como son los daños cerebrales adquiridos o parálisis cerebral, se tienen daños en la médula espinal como espina bífida o esclerosis múltiple, y la distrofia muscular que es cualquier trastorno en la debilitación o pérdida de masa muscular.

## **Escala Genérica de Gravedad de Discapacidad**

- Existen las personas que no tienen ninguna discapacidad, que representa un porcentaje de 0 a 4%, y es tal vez una deficiencia que se la diagnostico pero que no limita a la persona a ejecutar sus actividades cotidianas.
- La discapacidad leve con un porcentaje entre 5 a 24%, ya muestra secuelas y síntomas, pero aún se puede desenvolver de manera independiente y no necesitar de terceros para sus actividades.
- La discapacidad moderada del 25 al 49% ya presenta signos que disminuyen de manera importante la capacidad de ejecutar determinadas acciones diarias, pero sigue pudiendo cuidarse por sí mismo.
- La discapacidad grave del 50 al 74% tiene secuelas que imposibilitan a la persona a realizar la mayoría de las acciones de su vida diaria, ya requiere apoyo de otros en algunas ocasiones y supera los obstáculos con cierta dificultad ya.
- La discapacidad muy grave va del 75 al 95% con deficiencias permanentes que limitan de manera grave las actividades cotidianas, y los cuidados de terceros ya son necesarios, ya que no puede superar las barreras del entorno por sí solo.
- Y la discapacidad completa del 96 al 100% tiene síntomas que afectan la totalidad de la persona, sus actividades, tiene más barreras y requiere en su totalidad una persona que lo cuide (Ministerio de Salud, 2018).

## **Inclusión Laboral**

De manera general, la inclusión laboral contempla la incorporación de las personas al trabajo de manera equitativa, justa, con iguales oportunidades para todos. Este procedimiento y modelo de gestión ayuda a mejorar el ambiente laboral, la confianza de las personas e incluso la imagen y reputación de la empresa en su mercado. Esta inclusión incluye brindar un apoyo para que las personas accedan a un empleo digno y todas sus prestaciones y beneficios; se debe crear mercados laborales inclusivos para los grupos más vulnerables; y también incluye proveer de recursos y servicios de calidad sobre orientación y capacitación que les dé la oportunidad de participar de manera activa en el trabajo (Millán, 2018).

En el grupo de personas con discapacidad existe una gran cantidad que están aptas para su inclusión al mercado laboral, que cuentan con todas las capacidades y conocimientos para ejecutar tareas en una organización. Para este tema, es responsabilidad primero del estado de asegurar las leyes, políticas, incentivos y sanciones para que las empresas contraten a un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad, y de igual manera que todo el proceso de inducción y ejecución de su puesto de trabajo sea inclusivo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Y aquí se tiene la responsabilidad de parte de las empresas, quienes deben ajustar el puesto de trabajo de acuerdo con el tipo de discapacidad, si es una persona con discapacidad física se debe modificar el espacio físico para que no sean una dificultad para este grupo de trabajadores, o en las personas con discapacidades intelectuales se debe cuidar las tareas que deben ejecutar y que se ajusten a sus habilidades. En el caso de discapacidad visual o auditiva se requerirá una ayuda tecnológica o señaléticas adecuadas, así como procesos alternativos de comunicación que convierta el espacio de trabajo en inclusivo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

### **Exclusión Laboral**

La primera forma de excluir a las personas del mercado laboral o de un trabajo digno, es el desempleo, pero adicional se tienen otras condiciones que margina a las personas de un empleo pleno. Las organizaciones se caracterizan por no querer pagar las prestaciones debidas, por despedir grandes cantidades de personal sin pagos justos, por la poca oportunidad de negociar con la parte directiva, por no querer incurrir en gastos adicionales contratando a personal que no cuente con todas las capacidades y conocimientos que se requiere, es decir aquí se incluye a las personas con discapacidad (Ruiz, 2001).

Para este grupo de personas se tiene una situación de estigmatización, de segregación que no se termina solo con la contratación en una organización, sino que se sigue viviendo en el diario trabajar con los compañeros, con el ambiente o cultura organizacional, con aspectos físicos para la movilización o la no participación en decisiones. Esta situación limita a que las personas gocen de sus necesidades, de

obtener sus propios recursos, de tener empoderamiento y autorrealización en sus vidas, lo cual no les deja tener una vida digna (Contreras, 2016).

Para atacar este problema se necesita de varias acciones, de coordinación entre el estado, la sociedad y las empresas directamente, que son específicamente las que deben ajustar su nómina, costos, infraestructura y capacitaciones para contratar a estas personas con discapacidad. Se deben apoyar en políticas de inclusión, en procesos de selección y reclutamiento más inclusivos, mejorar sus instalaciones, implementar nuevos canales de comunicación, contar con programas internacionales de experiencia, fomentar un ambiente de empatía, respeto y solidaridad (CEREM Global Business School, 2023).

## **2.3. Referente Normativo**

### **2.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

Este documento que es la base legal de todo el territorio nacional, así como la cúspide de toda la legislación, determina con claridad los derechos que deberán ser gozados por todas las personas en el país. Señalando como uno de los derechos fundamentales al trabajo y seguridad social en su art. 33, determinándolo como un deber social, económico, y una fuente de realización de las personas, por lo que el Estado se ubica como responsable de su pleno goce para la dignidad de todos. Y apoyándose esto con la seguridad social que permite a la persona gozar de un mejor sustento y una equidad y suficiencia de estos beneficios (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Así también la Constitución determina un grupo de personas de atención prioritaria, donde se incluyen a las personas con discapacidad que se trata en el art. 47. Primero se busca que el gobierno prevenga en lo posible la generación de discapacidad, apoyándose con la familia y la sociedad. Y en el caso de ya tener esta condición, brindar las mismas oportunidades para su integración en la sociedad. Por eso se les reconoce una atención especializada de acuerdo a sus necesidades en el campo de salud, contar con rehabilitaciones, asistencia, rebajas en ciertos servicios públicos, exenciones en impuestos, educación inclusiva que desarrolle sus potencialidades, un trabajo y viviendo con las facilidades de infraestructura adecuadas, atención



psicológica y otras formas de comunicación que no los separe de la comunidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

### **2.3.2. Leyes y Tratados Internacionales**

#### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Este documento aplicable a todos los estados miembros de las Naciones Unidas busca la dignidad del ser humano, sin ningún tipo de discriminación, a que no sean víctimas de torturas, de tratos inhumanos. Se debe reconocer su igualdad en protección ante la ley, a tener seguridad social, a poder satisfacer sus derechos económicos, culturales y sociales, lo que se relaciona con el derecho al trabajo, a poder escogerlo por cuenta propia, que tengan las condiciones adecuadas, que reciba su remuneración justa, que se pueda organizar en sindicatos, de tener tiempo libre y la posibilidad de llevar un nivel de vida digno (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

#### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Según este documento, los estados miembros deben tomar las medidas adecuadas para que sus ciudadanos gocen de los derechos correspondientes sin ningún tipo de discriminación. En el art. 6, se menciona el derecho a trabajar, que es la forma en que las personas se ganan la vida, para lo cual se necesita orientar una formación técnico y profesional, que reciban capacitaciones, normas, las condiciones adecuadas y dignas, como una remuneración proporcional a su trabajo sin ninguna distinción, condiciones dignas para sus familias, seguridad e higiene en su puesto de trabajo, la oportunidad de hacer carrera en la empresa, y a tener vacaciones, jornadas justas y tiempos libres (Asamblea General Naciones Unidas, 1966).

Se les reconoce también el derecho de formar sindicatos, de hacer huelga, de gozar de seguridad social, y a vincular con la familia el tema laboral, ya que, al reconocerse la familia como elemento fundamental de la sociedad, se debe asegurar que todos sus miembros gocen de un nivel adecuado de vida, que tengan acceso a alimentos, salud, educación y que sus necesidades estén cubiertas (Asamblea General Naciones Unidas, 1966).

## **Las Normas Internacionales del Trabajo OIT**

Este documento incluye una variedad de convenios que se han estipulado para regular el trabajo para las personas en las mejores condiciones, como en el caso de una readaptación del lugar de trabajo para las personas, necesario para poder alcanzar esa inclusión laboral de este grupo. Estas personas con discapacidad también deben incluirse en los sindicatos u organizaciones para toma de decisiones, contando con expertos en esta área si es posible, que conozcan los efectos invalidantes de cada trabajador. Se debe generar programas de readaptación profesional, de desarrollo económico y social (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2002).

Los gobiernos en este caso también deben apoyar en programas, talleres, servicios para que se le facilite a las empresas la contratación de estas personas, en especial los ubicados en las zonas rurales que están más desprotegidos y abandonados. Un progreso que se puede mencionar es el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional GLARP que comparte recursos, información y programas innovadores que han mejorado sus ambientes laborales de inclusión. Aunque aún se debe luchar contra ciertos estereotipos, con creencias de que estas personas no pueden ejecutar el trabajo correctamente, con que es altamente costoso esta adaptación en la infraestructura de la empresa, incluso lo consideran ilegal (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2002).

## **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Este documento se crea con el fin de definir con claridad los derechos de los individuos con estas discapacidades, para que tengan un goce digno de estas libertades, oportunidades, ya que en otros convenios igual se incluye a este grupo, pero se sigue discriminando. Esta convención define principios de manera explícita, ofrece fundamentos de autoridad, establece mecanismos, presenta informes y reconoce todas las circunstancias de estas personas. Incluye todos los derechos económicos, civiles, políticos, culturales y sociales que controlará a través de informes que supervisen el goce real de estos derechos (Naciones Unidas ACNUR, 2007).

Entre las condiciones que se persigue es que este grupo social no sufra de discriminación, que se sensibilice sobre las cuestiones de discapacidad en la población,

que se verifique las infraestructuras estén diseñadas para la movilidad y accesibilidad de estas personas, que se genere los mecanismos y medidas necesarias que les brinde seguridad, que les asegure atención en el campo de salud, que gocen de un trabajo con los ajustes necesarios para su comodidad y contar con estadísticas actuales de las condiciones de vida de estas personas para ajustar las leyes y convenciones (Naciones Unidas ACNUR, 2007).

### **2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias Nacionales**

#### **Código del Trabajo**

El presente documento se crea para regular todas las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, donde en el art. 42 se indica que una de las obligaciones del empleador es ajustar las medidas de desplazamiento adecuadas para las personas con discapacidad en sus fábricas y oficinas. Así como también la obligación de que, si cuenta con 25 trabajadores, debe contar con una persona con discapacidad mínimo en su nómina, pudiendo empezar con 1% el segundo año, el 2% en el tercero, en el cuarto año contratar el 3% y finalmente desde el quinto año, cumplir con un 4% del total de sus trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2012).

En el art. 79 se indica la igualdad de remuneración que no debe incidir el hecho de que el trabajador tenga una discapacidad. En el caso de trabajadores que tengan un hijo con discapacidad severa tendrán derecho a licencias con remuneraciones por más días de acuerdo con los tratamientos requeridos. Todo esto queda garantizado por parte del Estado, quien debe asegurar la inclusión de estas personas tanto en el sector público como privado, y contando con una unidad especial que realice inspecciones periódicas (Ministerio del Trabajo, 2012).

#### **Ley Orgánica de Discapacidades**

El objeto de esta ley es prevenir, detectar, rehabilitar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, que se fundamente en sistemas de protección integral, de promoción de servicios de calidad, de mecanismos exigibles para eliminar cualquier tipo de barrera que impida su interacción en sociedad o algún tipo de discriminación o

abandono de este grupo social. Sus principios bajo los que trabaja son la no discriminación, la responsabilidad social colectiva, la eficacia, celeridad, interculturalidad, accesibilidad, participación inclusiva, protección, atención prioritaria y ante cualquier duda legal, aplicar en el sentido más favorable las leyes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En este documento se define un subsistema nacional para calificar a las personas que tienen una discapacidad, de acuerdo con los tipos, niveles y porcentajes y los respectivos diagnósticos de esta población por medio de la autoridad sanitaria. Y en su art. 45 se trata el derecho al trabajo y la capacitación, definiendo que este grupo igual debe gozar de las mismas oportunidades y remuneraciones en sus empleos, para lo cual se apoya en políticas que permitan la inclusión, readaptación y reorientación laboral de estas personas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El trabajo que se encargue a estas personas se debe ajustar a sus capacidades, potencialidades y conocimientos, para garantizar un adecuado desempeño laboral. Tanto la infraestructura como medios de transporte designados por la empresa deben contar con los accesos adecuados para estas personas. En caso de que su discapacidad les limite laboral, pueden contratar a sus sustitutos, que pueden ser parientes hasta 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad, así como la pareja o algún representante legal que cuide de esta persona. Siempre se les debe asegurar estabilidad laboral, permisos para sus tratamientos, capacitaciones, líneas de créditos preferentes y un seguimiento periódico de esta inclusión laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

#### **2.3.4. Reglamentos, Ordenanzas, Acuerdos y Resoluciones**

##### **Resolución N° 002 CONADIS 2022**

Este documento se lo estipula en virtud de acoger la petición del Ministerio de Salud Pública para extender la vigencia de la especie del carnet de discapacidad, ayudando a las familias de estas personas con discapacidad en todo el trámite de obtener estos certificados, así como se debe informar a todos los GAD locales, a las empresas públicas, Ministerios, Direcciones y demás dependencias que requieren del uso de este documento (CONADIS, 2022).

## **Ordenanza de Creación, Organización y Funcionamiento del Sistema de Protección Integral de Derechos del cantón Morona**

Este sistema de protección integral se enfoca en los derechos de las personas de atención prioritaria, con cumplimiento de lo estipulado en la Constitución, en leyes internacionales y en regímenes locales. Su trabajo se basa en principios de respeto, igualdad, no discriminación, equidad, participación, prioridad absoluta, ciudadanía universal, atención especial, integralidad de políticas, corresponsabilidad, diversidad, empoderamiento, autonomía, gratuidad, y trabajando con un enfoque de inclusión y diversidad que garantice la igualdad de oportunidades y reconocimiento digno (Concejo Municipal del cantón Morona, 2020).

Todo este modelo de gestión debe contar con los adecuados recursos para su funcionamiento, con la participación de todos estos grupos prioritarios, con las adecuadas coordinaciones entre instituciones, con la rectoría que asegure su sostenibilidad, redes de apoyo, mecanismos necesarios y con los subsistemas que protejan, promuevan y restituyan sus derechos (Concejo Municipal del cantón Morona, 2020).

### **Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2018**

Este acuerdo es para expedir un instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, que se relaciona con la Ley Orgánica de Discapacidades, confirmando que deben contar con una contratación del 4% del total de sus trabajadores en personas con discapacidad. Y deberán ser ubicadas en labores apropiadas a sus condiciones y aptitudes, o incluyendo a trabajadores sustitutos. Así también se define las inspecciones y sanciones correspondientes para velar por su cumplimiento. La sanción es una multa mensual equivalente a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador, así como sanciones administrativas y pecuniarias en las entidades públicas (Ministerio del Trabajo, 2018).

## **Acuerdo Ministerial 180: Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad**

El presente documento se aplica en todas las direcciones regionales de trabajo, de atención a grupos prioritarios y otras delegaciones para asegurar que se califique y certifique a los familiares que son sustitutos de las personas con discapacidad. En especial en el caso de personas con discapacidad severa que representa un porcentaje mayor al 75% y que requiere de cuidado permanente. Estas personas deben asegurar que están a cargo del cuidado de sus familiares con discapacidad, para poder gozar de los derechos y beneficios adicionales, así como deben informar cualquier cambio (Ministerio de Trabajo, 2018).

### **2.4. Referente Estratégico**

#### **2.4.1. Plan Nacional de Creación de Oportunidades**

Este documento tiene como base principios de libertad que se sustentan en los derechos humanos, en la democracia, en un estado de derechos, en la diversidad, en una economía libre, la solidaridad, la unión, la inclusión y la transparencia y lucha contra la corrupción. Y se realizó con el aporte de la ciudadanía a través de mesas virtuales, talleres, plataformas y reuniones de trabajo, y dentro de una de estas acciones y prioridades, justamente se menciona la atención a los grupos prioritarios, para que logren su inclusión en el mercado laboral, que no sean discriminados, que tengan un empleo inclusivo, mayores oportunidades y autonomía (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

El documento se divide en algunos ejes de acción, por lo que las políticas generadas se han formado en base a estos. En el eje económico se busca incrementar las oportunidades laborales y su inclusión, que se apoya en acciones como crear nuevas oportunidades en condiciones dignas con énfasis en grupos vulnerables, y crear redes de empleo para los grupos excluidos. Que se adquiera mayores inversiones extranjeras y que se mejore la competitividad de los sectores más fuertes del país para potenciar los puestos de trabajo, así como una priorización del gasto público basada en los derechos humanos (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Y en el eje social se busca proteger a las familias como la célula más importante de la sociedad, garantizando sus derechos, mejorando su inclusión social y luchando contra el problema de la pobreza. Esto se apoya en un sistema de seguridad social, en tener acceso a mejores servicios y bienes, acceso a nuevas tecnologías. También se busca garantizar la salud de calidad, integral y gratuita, que abarque todas las atenciones, que sea universal, que sea moderno, con servicios de rehabilitación. Y finalmente, se añade el tema del bienestar y oportunidades para las zonas rurales, donde se busca luchar contra la pobreza, el acceso a servicios, a educación, y a una revalorización de su cultura (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

#### **2.4.2. Agenda Nacional Personas con Discapacidad**

Demostrando la responsabilidad que tiene el gobierno nacional con este grupo de personas vulnerables, se ha diseñado una matriz con todas las políticas que pretenden alcanzar hasta el año 2025, divididas por ejes de acción.

En el eje de salud se busca brindar una atención integral eficaz y de calidad, contando con el apoyo de todas las instituciones vinculadas como el MSP, el IEES, ISSFA, ISSPOL, prestadores privados de salud, GAD, MIES y demás. Este eje se centra en propuestas para fortalecer el derecho a una sexualidad y reproducción de estas personas, con comunicación inclusiva en todo momento. También busca promover el contar con insumos, ayuda, prótesis y medicamentos para sus necesidades, impulsando la atención en el primer nivel de atención. Es necesario que se apoye los procesos de acreditación y calificación de estas personas, así como los servicios de rehabilitación, las medidas preventivas, los servicios de salud mental, etc. (CONADIS, 2022).

En el eje de educación su fin es que todos tengan una educación de calidad, inclusiva y especializada según sus condiciones. Para lo que se propone consolidar procesos inclusivos, contar con modelos pedagógicos para estos estudiantes, fortalecer programas y medir sus resultados correspondientes. Contar con mejores ofertas educativas que incluso duren la formación para toda la vida, en todos los niveles educativos, y que los docentes estén debidamente capacitados para esta actividad (CONADIS, 2022).

En el eje de protección integral y seguridad social se tiene que innovar programas y servicios que erradiquen problemas de pobreza, desigualdades y vulnerabilidades que sufren estas personas. Se tiene propuestas para lograr la autonomía y vida independiente de estas personas, contar con transferencias económicas en bonos y pensiones, tanto para ellos como para sus familias. Dar un mejor seguimiento a estas manutenciones que estén a cargo de sustitutos legales y que se mejore el sistema de seguridad para este grupo social (CONADIS, 2022).

El eje de accesibilidad, movilidad y vivienda es uno de los más importantes en el caso de personas con discapacidad física severa. Para lo cual se han planteado propuestas de que las personas conozcan las normativas técnicas para la accesibilidad, que se fomente alternativas en la infraestructura en el transporte público, programas de vivienda con estos parámetros, licencias de tipo F, y contar con toda la normativa necesaria para su libre movimiento (CONADIS, 2022).

El eje de trabajo y empleo se centra en la inclusión laboral de estas personas, para lo cual es necesario aplicar propuestas enfocadas a su contratación debida, ya sea directa o de sus sustitutos. Que se fomente capacitaciones para mejorar sus condiciones laborales y que se fomente un desarrollo de habilidades para que puedan emprender y acceder a préstamos preferenciales para estas personas con discapacidad (CONADIS, 2022).

Y así se tiene otras propuestas que consolidan el campo de acceso a la información, a un sistema de justicia, de una vida libre de violencia, de participación ciudadana, de apoyo en situaciones de riesgos o emergencias, en el campo de turismo, de arte y cultura, de deporte, de comunicación y un eje de sensibilización y toma de conciencia para toda la población (CONADIS, 2022).

### **2.4.3. Agenda Zonal**

La Zona 6 está compuesta por Azuay, Cañar y Morona Santiago y en este documento se concilia los programas y políticas descentralizados que atienden a las demandas de esta localidad. Se reconoce que esta localidad de Morona Santiago tiene una amplia diversidad de pueblos indígenas, en especial los achuar y shuar. Debido a su ubicación geográfica, las personas se dedican en sus actividades laborales a campos de la



agricultura, ganadería, comercio, enseñanza y administración pública (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2019).

Se menciona también que la población de Morona Santiago tiene altos índices de pobreza multidimensional, llegando a 37,1 puntos, teniendo como indicadores que no asisten a su educación formal y completa, que no pueden acceder a trabajos y empleos dignos, que no tienen acceso a servicios como el agua, alimentación, mala calidad de salud, de sus viviendas, de no contar con ambientes sanos y salubres. Aunque no se menciona directamente el tema de la discapacidad en estos datos, se evidencia que las familias de esta zona sufren de varias necesidades, que van desde el campo de la educación, salud, trabajo, servicios básicos, lo cual afecta a las personas que tengan esta condición en esta localidad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2019).

Como modelo de gestión de esta agenda, se ha dispuesto realizar mesas técnicas con la ciudadanía, mesas sectoriales, mesas temáticas, gabinetes provinciales. Apoyándose con el gobierno central, con la SENPLADES y otros actores de las provincias. Con estas acciones se coordina espacios económicos, de seguridad, sociales, de vivienda, de recursos naturales y se van definiendo propuestas viables, que incluyen temas como inclusión, más oportunidades, desarrollo, calidad en servicios, etc. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2019).

#### **2.4.4. Plan de Desarrollo de Ordenamiento Territorial PDOT**

En el campo de personas con discapacidad, se menciona que el 3,1% de la población total tiene una discapacidad, siendo la discapacidad física la más común, seguida de la discapacidad intelectual. Y en el cantón Morona se tiene el 30,70% de esta población. Además, se indica que, de las personas con una discapacidad física, el 16,88% está en un grado muy grave y el 7,72% en un grado completo, que corresponde del 85 al 100% de dificultad. Y la edad más común para estos casos se da en el grupo etario de 36 a 64 años, que se puede determinar como una edad que necesita acceder a un trabajo que le permita cubrir sus necesidades y realizarse como persona (Prefectura de Morona Santiago, 2019).

Esto se vincula con la información de trabajo y empleo de esta zona, donde se indica que el 88% de su población se dedica a actividades del sector primario y terciario, es decir la agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, comercio, alojamiento, comidas, transporte, comunicación, financieras, inmobiliarias, enseñanza, salud y otros servicios. Pero este documento más en lo que se enfoca es en el aporte que cada sector y persona aporta al valor agregado bruto VAB, por lo que no se evidencia el análisis o preocupación de que las personas con alguna discapacidad no puedan acceder a un trabajo digno (Prefectura de Morona Santiago, 2019).

Solo en la última parte de su propuesta incluye un objetivo que señala cerrar brechas de discapacidades, así como programas de inclusión social y convivencia cultural que desarrolle habilidades de estos grupos, y un eje de desarrollo donde se busca integrar a todos los grupos sociales vulnerables en diferentes actividades deportivas, sociales, terapéuticas y culturales para que se involucren en sus comunidades (Prefectura de Morona Santiago, 2019).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Enfoque de la Investigación**

Considerando que la presente investigación es un estudio de caso, se ha determinado que su enfoque será el cualitativo, que en palabras de Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) se concentra en obtener las experiencias, percepciones y puntos de vista de los propios participantes, además de trabajar siempre en el ambiente natural del problema de estudio. Esto permite comprender cómo estos sujetos lidian y trabajan con estos fenómenos, que en este caso se centra en la inclusión laboral de servidores públicos que tienen una discapacidad física severa.

Este tipo de trabajos con enfoque cualitativo se caracterizan por ser abiertos, por trabajar con un pequeño número de casos, por comprender el fenómeno desde todas sus dimensiones, esferas, lo interno y externo de cada participante. Es importante señalar que con este enfoque no se va a manipular las variables, y las percepciones obtenidas no se van a reducir a simples datos numéricos, sino que se van a presentar en su profundidad y complejidad (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.2. Método de la Investigación**

Sobre el método de investigación se ha decidido trabajar con el fenomenológico, el cual se caracteriza por obtener todas las experiencias de las personas sobre un fenómeno, su esencia, trabajando a la vez con múltiples perspectivas y puntos de vista. La muestra de participantes serán personas que hayan compartido una experiencia en conjunto, obteniendo categorías de estudio (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Su objetivo es describir, explorar y comprender las experiencias de las personas sobre determinados hechos y eventos, además que se reconoce por ser un método de trabajo ético, ya que las percepciones analizadas son reales, no son alteradas, son las propias historias de vida de las personas. Con todo lo recolectado se puede dar un significado al fenómeno estudiado, sumando todas estas experiencias propias (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.3. Nivel y Tipo de Investigación**

Primero, se ha definido el nivel de investigación, el cual se ha dejado el descriptivo, que se entiende como un detalle de todas las características, propiedades y perfiles de los sujetos, de los objetos y eventos estudiados. Su base de trabajo es la descripción y medición de conceptos, de variables, de todos los componentes que conforman el fenómeno (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir, se va a recolectar información para comprender el problema de cómo se da los procesos de inclusión laboral de este grupo de personas con discapacidad física severa, más no se va a hallar relaciones o causas y efectos.

Y sobre el tipo de investigación, se ha optado por trabajar con la investigación de campo, la cual permite que el investigador se adentre en el ambiente natural del problema analizado (Nájera & Paredes, 2017). Se va a intervenir en un contexto en específico, que en este caso se trata del GAD de Morona. Con esto no se va a especular sobre posibles resultados, sino que todo será obtenido desde los mismos participantes y sujetos relacionados con el problema. Esto también permite obtener una visión integral del problema, de la vida de estas personas y de sus contextos afectados, obteniendo todos los datos más relevantes de determinado problema de estudio.

### **3.4. Universo, Muestra y Muestreo**

Tal como menciona Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) el universo o población de un estudio, es el total de los sujetos que se relacionan con determinado problema. Aunque la mayoría de los estudios no consideran este universo, ya que pueden ser de números gigantes o infinitos, o por la escasez de recursos y tiempo. Debido a esto, siempre se selecciona una muestra, que es una parte representativa de la población, la misma que cumple con sus características integrales para obtener resultados sin demasiado sesgo.

Para obtener esta muestra se necesita seguir un proceso, el cual es conocido como muestreo. Esta fase se puede hacer de manera matemática, aplicando formulas, o de manera no probabilística que sigue otros procesos para obtener la muestra final. En este caso específico, se ha optado trabajar con un muestreo no probabilístico, por conveniencia, el cual cae toda la responsabilidad en el investigador, quien determina

ciertos parámetros para seleccionar a las personas de la muestra, considerando decisiones propias del investigador. Es decir, no se basa en procesos aleatorios, sino que más se centra en la facilidad de acceso y participación de la investigación para su incorporación (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

En este caso, el universo sería el total de trabajadores del GAD, que son un total de 509 trabajadores sin discapacidad entre todas las áreas. De los cuales se ha decidido trabajar con una muestra de 15 trabajadores, quienes han cumplido con los siguientes criterios muestrales:

- Hombres y mujeres que laboren en el GAD por un periodo de 5 años a 10 años
- Que se encuentren en rangos de edad entre los 24 y 54 años
- Que sean trabajadores que deseen participar en la investigación
- Que se encuentren viviendo en Morona por 5 años mínimo, es decir que sean residentes de esta zona
- Que sean de las distintas áreas o departamentos de trabajo del GAD
- Y que sean trabajadores que hayan participado o hayan realizado estos procesos o programas de inclusión laboral en la institución

Finalmente, también se detalla que además de estos trabajadores, se ha escogido analizar las percepciones de 2 autoridades de esta entidad que son la Vice Prefecta y el Director de Talento Humano de acuerdo al contacto que mantienen con todos los procedimientos de la institución. Al igual que un grupo de 5 trabajadores del área de talento humano, siendo analistas de esta área. Este personal es indispensable para analizar la situación de inclusión laboral de este grupo social de trabajadores con discapacidad.

### **3.5. Formas de recolección de la información**

De acuerdo con todo lo determinado anteriormente, se ha escogido trabajar con la técnica de la entrevista para recolectar los datos más importantes de este tema de estudio. De acuerdo con Fera, Matilla y Mantecón (2020) es el instrumento más empleado para recolectar información para investigaciones, basándose en un cuestionario de preguntas que serán abiertas en este caso y semiestructuradas, dando

cierta apertura al investigador al momento de aplicarlo y poder incluir otros temas importantes que anteriormente no han sido considerados.

Como se ha determinado la muestra anteriormente, esta técnica será aplicada a los trabajadores del GAD, así como a unas autoridades relacionadas con estos procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad física severa. Se puede considerar como una conversación que se va a tener con estos trabajadores sobre el tema planteado, viéndolo como un recurso esencial en el enfoque cualitativo. Se contará con diferentes cuestionarios de preguntas, de acuerdo con el grupo de trabajadores al que está dirigido.

### **3.6. Formas de Análisis de la Información**

Luego de obtener todos los datos, se pretende realizar una triangulación de datos, considerando tanto los resultados obtenidos de las entrevistas, los objetivos planteados y el marco teórico redactado. Esto a la vez se apoya en la codificación axial, que según los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es la relación entre categorías y variables que se van obteniendo de la misma recolección de datos, y de la matriz de operacionalización que se ha figurado para este tema. Este proceso va planteando una jerarquía entre categorías y variables, con un análisis profundo de todas sus dimensiones y propiedades correspondientes.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas y encuestas con preguntas abiertas y cerradas al personal del GAD Provincial. Con todo lo que han determinado estos sujetos de participación, se ha podido dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación, los mismos que se han ido relacionando con cada grupo de trabajadores de la institución. Quedando el objetivo 1 con el personal de talento humano, el 2 con autoridades del GAD y el 3 con la participación de 15 servidores públicos sin discapacidad, quienes han sido hombres y mujeres, que tienen hasta 8 años laborando en la entidad, que son residentes del cantón Morona y que sean de distintas áreas del GAD.

**Objetivo 1: Comprender cómo se construyen los planes, programas, proyectos y actividades que se implementaron en el GAD Provincial, para generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.**

Las personas consideradas aquí fueron 3 analistas de talento humano, 1 asistente administrativo y 1 trabajadora social de la institución. En total fue una muestra compuesta por 3 mujeres, 2 hombres, quienes oscilaban en un rango de edad entre los 33 a 52 años, y cumpliendo con una experiencia dentro de la institución entre 16 a 25 años. Lo que si da un suficiente conocimiento sobre la situación de inclusión que se da o no en la entidad.

### **Significado de Inclusión Laboral**

La primera pregunta que se les realizó fue conocer el significado de inclusión laboral para estas personas, quienes supieron manifestar:

- “...*personas en estado de vulnerabilidad que tengan acceso a un trabajo digno para su bienestar...*” (TH1, 2024)
- “...*persigue la igualdad de derechos, mejora condiciones de vida, da mismos oportunidades y privilegios...*” (TH3, 2024)

De acuerdo a las estadísticas mundiales y locales, se reconoce que el 15% de la población total que tiene alguna discapacidad, ve su calidad de vida afectada, que tiene limitantes para desenvolverse, que tiene obstáculos para cumplir una educación

formal, o tener mejores oportunidades laborales, llevándolos en algunos casos a una pobreza extrema (Banco Mundial, 2023). Además, se constata que en América Latina la mayoría de países carece de planes especiales para atender a este grupo social, o estrategias de rehabilitación, sistemas de certificación de acuerdo a sus niveles y grados de discapacidad (Organización Panamericana de la Salud, 2014).

### **Proceso de Contratación**

Otro punto que se buscó conocer al interior de la entidad fue si en el proceso de contratación existía diferencias al momento de escoger los candidatos, o al momento de acceder a estos procesos de reclutamiento. Ante lo cual han sabido responder:

- “...es similar que cualquier otra persona...” (TH1, 2024)
- “...no existe diferencia en requisitos o procedimientos, se aplica lo mismo en la página de socio empleo, las pruebas psicométricas y entrevistas...” (TH2, 2024)

De igual manera, en este proceso de contratación, se debe definir el contrato, la remuneración a recibir, jornadas, prestaciones sociales, todo tipo de derechos y obligaciones correspondientes. Y el área de talento humano que se encarga de este proceso han determinado que todos los trabajadores, sin importar si tiene discapacidad o no, reciben las mismas remuneraciones, de acuerdo con las escalas del servicio público, a lo que estipula el Ministerio de Trabajo.

Este tema se puede deber a que, concretamente hablando de la situación en Ecuador, se cuenta con legislaciones especiales para el cuidado y protección de estas personas, como agendas nacionales especiales, donde se ejecuta políticas y estrategias de acción de acuerdo con una división de sus ejes de trabajo. Incluyendo en estos documentos un eje de trabajo que se especifica la inclusión laboral, propuestas en una contratación debida, que se fomente capacitaciones, un desarrollo de habilidades y el acceso a préstamos preferenciales (CONADIS, 2022).



## **Leyes y Reglamentos Internos Disponibles**

En cuanto a las leyes que respeta esta entidad, se reconoce que el GAD Provincial si da cumplimiento con lo que la ley estipula sobre el 4% de contratación de personal con discapacidad en relación con el total de sus trabajadores. Pero como reglamento interno, no han elaborado algo exclusivo que trate este tema de la discapacidad, de la inclusión laboral.

- *“...se cumple con el código de trabajo, que las labores sean apropiadas con los conocimientos, condiciones de estas personas...”* (TH1, 2024)
- *“...no, solo cumple con las leyes nacionales...”* (TH2, 2024)
- *“...existe un reglamento interno de higiene y seguridad donde se mencionan talleres de sensibilización sobre la inclusión...”* (TH3, 2024)

En este caso se puede nombrar una lista de legislaciones vigentes para la protección y cuidado de estas personas, como son: la Constitución del Ecuador como carta magna del país donde ubica a este grupo de personas como unas de atención prioritaria, desde el área internacional se tiene la declaración universal, pactos internacionales de derechos, convención de las personas con discapacidad que especifica que este grupo no sufra de discriminación, que se sensibilice, que se verifique las infraestructuras adecuadas, atención en el campo de salud y más (Naciones Unidas ACNUR, 2007).

Tal como han mencionado y se rectifica por otros estudios nacionales, como el de Terán (2020) algunas empresas si cumplen con el porcentaje designado por el estado, y se tiene el apoyo de leyes y políticas o el trabajo de ministerios. Pero aún falta este empoderamiento de las personas, que las organizaciones se preocupen por su desarrollo y beneficios, que no los aislen. Entonces se requiere de un trabajo coordinado entre todos los actores sociales de la comunidad. Lidiando incluso con la autoexclusión de este personal.

## **Planes, Programas y Actividades ejecutadas**

Todo el personal entrevistado del área de talento humano ha sabido manifestar que el GAD no tiene ni planes o programas especiales dentro de su entidad para este problema de exclusiones. El ser una entidad pública puede limitarlos bastante en su accionar. Aunque si mencionan que realizan actividades con otras organizaciones en campañas

y acciones de movilización y atenciones especiales a sus trabajadores con discapacidad.

- “...no ejecuta ni planes o programas, solo actividades en diciembre cuando se organiza con otras instituciones en campañas de sensibilización...” (TH1, 2024)
- “...solo cumplen con normas legales, y para la inserción han hecho mejor movilización, fisioterapia, fundaciones para obtener atenciones y equipos especiales...” (TH2, 2024)
- “...no tengo conocimiento, solo cumplir la normativa legal...” (TH5, 2024)

Tal como concuerda Tobar y Jiménez (2022) las empresas realizan esfuerzos incipientes, no les interesa crear propuestas, se preocupan más por los costos que esta contratación puede afectar a su trabajo, o en el área de lo ergonómico de sus puestos, se presentan varios riesgos por las malas instalaciones físicas que limitan la movilidad. Aquí se menciona la necesidad de tener un manual de funciones que siempre esté socializado con todos. Es un cambio que va más allá de contratar, sino que toda la cultura organizacional debe cambiar.

### **Adecuaciones Implementadas**

Además de cumplir normativa, de contratar el porcentaje que señala la ley, es esencial que las empresas dentro de su infraestructura y del equipo de trabajo se ejecute ciertas modificaciones para que el personal con discapacidad pueda tener libre movilidad, y que las acciones y puestos que tenga sean adecuados para ellos.

- “...el área de información tiene adecuaciones para que un compañero sea reubicado por su condición, se compró una computadora y audífonos...” (TH1, 2024)
- “...la entrada, rapas y el acceso a los baños...” (TH2, 2024)

De acuerdo con lo mencionado por Porras (2018) estas personas con discapacidad luego de ser contratadas se enfrentan a otros problemas, a no tener las mejores condiciones, a tener que luchar contra tratos diferenciados y aislamiento de parte del personal. Aquí es donde se puede aplicar la teoría de la diversidad funcional, la cual busca cambiar el paradigma médico con el que se ha venido analizando a estas

personas, y emplear ahora un modelo social, que se quite esa idea de que tienen cuerpos defectuosos, restricciones, y que persiga el modelo de bienestar, de calidad de vida (Toboso, 2018).

### **Compromiso de la Alta Gerencia**

Una de las áreas que más debe poner ejemplo y que debe implementar cambios, actividades y una actitud de inclusión integral, es la alta gerencia. Por eso se ha buscado conocer si desde estos niveles jerárquicos asumen este compromiso.

- “...no por completo, no han adecuado todos los espacios para realizar actividades diarias adecuadamente...” (TH1, 2024)
- “...no para nada, ellos con ningún trabajador...” (TH2, 2024)
- “...indirectamente por medio del área de salud y trabajo social...” (TH4, 2024)

Directamente este tema se asocia con la teoría de capital humano, ya que es la decisión de cada empresa en invertir en una persona, de acuerdo con la productividad que pueda ofrecer. Busca generar conciencia del recurso humano en la sociedad, y esto motiva a que la persona se forme, se eduque, ya que buscará tener mejores oportunidades de empleo (Gil, 1995). Se habla de retornos de inversión que obtendría la empresa contratante, siempre y cuando el personal se encuentre con sus necesidades básicas satisfechas y con un nivel de especializado adecuado.

### **Ambiente de Trabajo**

Después de la contratación de este personal, es esencial que se mantenga actividades de inclusión, que todo el personal acepte a todos, que no haya diferencia en tratos y que el clima y cultura organizacional tenga valores positivos. Y sobre este tema, el personal de talento humano que está en contacto con el personal ha determinado en 4 de los 5 casos, que el ambiente es adecuado, que existe respeto, solidaridad e igualdad de oportunidades. Aunque la otra persona señaló que “...es un ambiente que genera estrés, no existe cordialidad, hay muchos conflictos y carga de trabajo...” (TH2, 2024)

Aquí también se quiso conocer si este grupo social sufre de discriminación, estereotipos o de tratos diferenciados dentro de sus puestos laborales. A lo que 3 personas han señalado que no, que todos tiene respeto sin enfocarse en sus condiciones físicas o psicológicas. 1 indicó que “...*sí existe discriminación y tratos diferentes por su condición...*” (TH2, 2024), y “...*esta discriminación se da por falta de conocimiento de esta condición en la sociedad, que les impide gozar de sus derechos, a lo que se suma el que pertenezcan a pueblos y nacionalidades indígenas ...*” (TH1, 2024).

La cultura, clima o ambiente laboral que se maneje en una empresa afecta absolutamente a todo el personal, a pesar de cualquier condición física o personal que tenga. Y tratando sobre este grupo social, se reconoce que se debe aplicar un modelo de visión comprensiva, que concilie el aspecto laboral con el familiar, que todos se impliquen en el cambio, que cuente con indicadores para medir grados, tipo, incapacidad, deficiencia. Y se busca que se trabaje con un modelo social para eliminar barreras y buscar la autonomía de todos (Cendrero, 2017).

### **Cargos Directivos y Gran Responsabilidad**

También se ha querido conocer si este personal con discapacidad luego de ingresar a determinados puestos puede tener acceso a otros cargos de más responsabilidad, rango y poder. Ante lo cual, se ha dado a conocer que, si pueden, que no hay impedimento legal para realizar este ascenso en sus puestos laborales, además que importa más que cumplan con su trabajo con honestidad. Y un analista de TTHH también indicó que “...*si pueden, incluso la anterior administración le dio una dirección ejecutiva a una persona con discapacidad física con hemiplejia, y cumplió a cabalidad con sus responsabilidades...*” (TH1, 2024)

Para este tema puede influir diferentes variables, como la alta competitividad que ya de por sí existe en el mercado laboral, años de experiencia, nivel educativo y demás. Solo cabe recalcar la importancia de cumplir las leyes, como la convención de los derechos de estas personas con discapacidad. La cual exige informes donde se supervisa el goce real de sus derechos, tiene mecanismos y principios de autoridad, que se muestre estadísticas de las condiciones de vida de estas personas, con todos los ajustes laborales que les de bienestar (Naciones Unidas ACNUR, 2007).

## **Barreras para la Inclusión Laboral**

Se han recopilado unas respuestas dadas por el personal de talento humano, al igual que el ajuste de normas locales y de normas internacionales como es la OIT. Desde esta entidad se ha determinado que las empresas deben readaptar los lugares de trabajo, que estas personas pueden formar parte de sindicatos, que debe tener profesionales que atiendan sus necesidades y busquen su desarrollo. Y siempre debe existir el apoyo del gobierno, de servicios, talleres, de atenderlos en especial en zonas más vulnerables, como la parte rural. Se tiene que aplicar programas innovadores, luchar contra creencias negativas incluso sobre los costos que contratar a este personal significa (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2002). Y desde las propias palabras de talento humano se obtiene:

- “...mobiliario adecuado, biométrico que se encuentre a la altura de ellos, y la infraestructura que no es adecuada...” (TH1, 2024)
- “...no existe comunicación, no toman en cuenta las exigencias de estas personas, los ubican en lugares separados...” (TH2, 2024)
- “...no hay como subir al despacho del prefecto y a otras áreas que no tienen rampas...” (TH3, 2024)
- “...complicaciones de salud y nivel académico...” (TH4, 2024)
- “...salud, tecnología adaptada a sus funciones...” (TH5, 2024)

## **Acciones de Seguimiento**

- “...el número de contrataciones de personal con discapacidad ha reducido y no se realiza seguimiento más que solo cuando ingresa a la empresa...” (TH1, 2024)
- “...si se realiza seguimiento al espacio físico a ver si están cómodos y si la tecnología es óptima para su trabajo, y si no se notifica al área financiera para más recursos...” (TH3, 2024)
- “...apoyo, seguimiento y gestión de ayudas técnicas y beneficios del estado...” (TH4, 2024)

Tal como determina el Ministerio de Trabajo (2013) es una gran responsabilidad de las empresas el ajustar temas de puestos, modificaciones del espacio físico, el tipo de tareas que les ponen a ejecutar. Si se requiere ayuda tecnológica, señaléticas especiales, procesos alternativos de comunicación y demás actividades que logre un espacio inclusivo.

### **Otras Actividades Adicionales**

A pesar de que se tenga contratado el personal que diga la ley, se debe también cuidar otras acciones, pagando todas las prestaciones, no despedir a este personal sin motivo alguno, o no querer incurrir en los costos adicionales para que este personal tenga las condiciones adecuadas de trabajo (Ruiz, 2001). Es algo diario que estas personas pueden seguir viviendo, cuando les limitan en la participación de decisiones, en tener empoderamiento, autorrealización personal y profesional, malas relaciones con sus compañeros y todo un ambiente que no les permite una vida digna (Contreras, 2016).

- *“...campañas de sensibilización sobre una realidad que tergiversamos, donde se reconozca sus necesidades, esfuerzos, charlas sobre tipos de discapacidades y condiciones para evitar mitos y romantizar este tema...mejorar infraestructura, equipos tecnológicos para facilitar el trabajo, servicios de terapia, plan de inclusión, hoja de ruta sobre acciones para la inclusión laboral...”* (TH1, 2024)
- *“...capacitaciones, ayuda psicológica, infraestructura, equipos de comunicación y facilidades para transportarse...”* (TH2, 2024)
- *“...adaptar espacios de trabajo para que las personas accedan con plena autonomía, implementar recursos tecnológicos como IA, analizar a la persona, sus tareas, puestos y contemplar sus necesidades...”* (TH3, 2024)
- *“...planes de educación, capacitación y carrera, trato equitativo, plan de contratación con mismas condiciones, manual de políticas para eliminar todo tipo de discriminación, evaluaciones de desempeño, encuesta de salida para saber mejoras, revisión de la infraestructura como iluminación, ventilación, accesibilidad...”* (TH5, 2024)

## **Objetivo 2: Determinar las fortalezas desarrolladas y las debilidades superadas por el GAD Provincial, que permitieron generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.**

Para dar respuesta a este objetivo se entrevistó a dos autoridades del GAD Provincial, específicamente al Director de Talento Humano, masculino, tiene 44 años y tiene 8 meses laborando en la empresa. Y también a la Vice Prefecta, femenino, con 38 años y quien también labora por 8 meses en la institución. Al igual que el primer objetivo, se ha ido respondiendo el objetivo de acuerdo con ciertas categorías de estudio:

### **Significado de Inclusión Laboral**

El tema de la discapacidad es complejo, es una situación que se debe abordar desde todas las esferas y dimensiones de la persona. Desde la OMS (2014) se reconoce que estas personas presentan desigualdades significativas, que les impone diferentes barreras y obstáculos. Que se necesita una comprensión social, psicológica y física para determinar la interacción de la persona con su entorno, con otras personas y el ejecutar actividades cotidianas.

Ante lo cual, las autoridades han señalado que, para ellos, la inclusión es:

- *“...implica brindar un empleo a las personas con discapacidad bajo las mismas condiciones laborales...”* (DTH, 2024)
- *“...acciones que se toman en una organización en pro de la diversidad, políticas que permiten a personas vulnerables poder acceder a un empleo sin importar ninguna condición...”* (VP, 2024)

### **Proceso de Contratación**

De acuerdo con este tema es conocido que la entidad tiene 16 personas contratadas con un tipo de discapacidad, que van desde la física, auditiva, visual, intelectual y de lenguaje. Y desde la perspectiva de estas autoridades se ha determinado los aspectos que se analizan cuando se contrata a personal con discapacidad:

- *“...se lo entiende como otro proceso de selección, el objetivo es cubrir una vacante, no se crea el cargo a la medida o característica de la persona con*

*discapacidad, ni se limita la partida solo hacia este grupo, sino que se basa en idoneidad, habilidades, trayectoria educativa, flexibilidad de requisitos y otros...” (DTH, 2024)*

- *“...no es un requisito, sino una oportunidad de crecimiento organizacional, para nosotros es fundamental la preparación académica, moral y los valores para desarrollar en las diferentes áreas de la institución...” (VP, 2024)*

Además, se preguntó sobre condiciones que la empresa considera que debe realizar para empezar a contratar a personas con discapacidad, a lo que el director de Talento Humano mencionó que *“...se realiza un análisis y valoración del puesto de la empresa, revisión de la accesibilidad al puesto de trabajo...” (DTH, 2024).*

Así como los aspectos que se deben considerar cuando se va a entrevistar a este personal.

- *“...las preguntas se enfocan en la experiencia y formación, en las habilidades vinculadas al cargo, se puede preguntar si requerirá algún tipo de ayuda o soporte para realizar la perspectiva actividad...” (DTH, 2024)*
- *“...brindar el espacio adecuado para las entrevistas, escuchar con claridad los pensamientos y situaciones del aspirante, analizar los casos si necesita un acompañante o ayudante para las tareas...” (VP, 2024)*

Estas autoridades han sabido manifestar que no existe diferencia de remuneración o trato, que se cumple a cabalidad las leyes, que se entiende que estas personas tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado igual, a no ser discriminada, se cumple más bien con todos los procedimientos de selección, capacitación e indemnizaciones.

Tal como se estipula en la Declaración Universal de Derechos Humanos, estas personas tienen la libertad de escoger el trabajo por cuenta propia, al que se ajuste sus condiciones de vida, con igual protección ante la ley, con seguridad social, y satisfaciendo sus derechos económicos (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

### **Cargos Directivos y Gran Responsabilidad**

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se indica que estas personas al acceder a su derecho al trabajo, también requiere de



recibir capacitaciones, de tener orientación técnica y profesional en su área de trabajo, de conocer normas, condiciones dignas, remuneraciones justas, seguridad, oportunidad de hacer carrera (Asamblea General Naciones Unidas, 1966). Por eso su vínculo con esta pregunta, al tratar de conocer lo que las autoridades reconocen si su personal con discapacidad puede acceder a cargos directivos y de gran responsabilidad:

- “...*depende del tipo de discapacidad, no hay prohibición, estoy de acuerdo que todos tenemos las mismas capacidades...*” (DTH, 2024)
- “...*por supuesto, recordemos que nuestras limitaciones están solo en nuestra mente, nuestros compañeros nos dan catedra de responsabilidad, resiliencia y actitud ante la adversidad...*” (VP, 2023)

### **Leyes y Reglamentos Internos disponibles**

Sobre el tema del cumplimiento de las legislaciones vigentes, ambas autoridades han determinado que si cumplen con lo establecido en la normativa. Y adicional, tienen apoyo de un Reglamento de Seguridad y Salud, de lo que menciona la LOSEP, la Constitución y el Código de Trabajo.

Y citando a este último documento, hay que recalcar que se crea para regular todas estas relaciones laborales, para dar a conocer las obligaciones que tiene el empleador, tanto de las condiciones físicas, como del porcentaje de contratación. El tema de la igualdad de remuneración, las licencias necesarias para sus tratamientos y unidades especiales para realizar inspecciones periódicas (Ministerio del Trabajo, 2012).

### **Acciones y programas ejecutados**

- “...*actualmente no se ha ejecutado, pero estamos en planificación para trabajar juntamente con instituciones aliadas para implementar estas...*” (DTH, 2024)
- “...*estamos trabajando en proyectos que permitan apoyar a las personas con discapacidad en manejo de redes sociales, ambientes de desarrollo de sus*

*actividades cotidianas, actividades lúdicas para todos involucrarnos...*” (VP, 2023)

Y aquí se responde el hecho de conocer si el GAD cuenta con vínculos o alianzas con otras instituciones públicas o privadas para lograr este proceso de inclusión laboral. En donde han definido que sí se realiza campañas de salud con el Ministerio de Salud para estas personas.

Por ese motivo, tal como se indica por las Naciones Unidas y la OIT (2020) se trata de aplicar modelos enfocados en lo social, en la comprensión de que son personas plenas con derechos, que necesitan tener interacción con su entorno, mejorar las barreras a las que se enfrentan, como el simple hecho de una escalera que no esté aclimatada para su movilización. Si estas personas son excluidas y discriminadas de otros ámbitos de su vida social o familiar, por lo menos en lo laboral se debe trabajar para asegurarles un adecuado espacio con sus derechos dignos (Ortega, 2023).

### **Adecuaciones Implementadas**

Sobre lo que el GAD ha implementado para dar un ambiente adecuado para el personal, para su adecuada movilización, ambas autoridades han concretado lo mismo:

- *“...talleres adecentamiento para la movilización del personal con discapacidad, facilidades de registro de asistencia, adquisición de tecnología para el área de Secretaría General para el personal con discapacidad...”* (DTH y VP, 2024)

Con este tipo de acciones, lo que se promueve en este personal es una cuestión de derechos humanos, es su dignidad humana, es la habilidad de que consigan sus proyectos de vida, su dinamismo y realización (Cuenca, 2012). Esto es justamente lo que menciona la teoría de derechos humanos, que incluye tanto un aporte de justicia, de legalidad, el ámbito político, y surge para evitar opresiones, abusos de poder o arbitrariedad en su contra (Olvera, 2020).

## **Desafío para las Personas con Discapacidad**

- “...desarrollar puestos de trabajo y formación profesional específica para personas con discapacidad, adquirir una mayor autonomía, realización personal y laboral para reducir diferencias y actitudes discriminatorias...” (DTH, 2024)
- “...falta de apoyo familiar, lo que afecta a su desarrollo profesional y emocional...” (VP, 2024)

De acuerdo con Vidal y Cornejo (2016) el trabajo es un punto esencial en la vida de todo ser humano, por eso debe ser protegido contra todo desafío. Se aconseja que estas personas puedan potenciar sus habilidades, adquirir mayor autonomía, reclamar su lugar en el mundo y lograr que toda la sociedad sea más abierta con ellos. Estas personas no son de segunda clase, por lo que uno de los principales puntos es cambiar la mentalidad de las personas hacia la condición de este grupo social.

## **Otras Actividades Adicionales**

Al igual que el área de talento humano, las autoridades han determinado que otras acciones pueden implementar en beneficio de sus trabajadores con discapacidad:

- “...campañas de sensibilización, comprender que esta persona es un ser activo socialmente, se debe derribar las barreras de discriminación el momento de contratar...” (DTH, 2024)
- “...crear un entorno en el que todas las personas puedan sentirse cómodas participando y triunfando...” (VP, 2024)

Aquí es interesante combinar estas respuestas con la teoría general de sistemas, ya que este modelo desde Bertalanffy propone que todo funciona como una totalidad, que todo se interrelaciona, que existe causalidad entre los eventos (Arnold & Osorio, 1998). Lo que se promueve con esta teoría es intervenir la inclusión desde una visión holística, desde distintas disciplinas, así como comprender todos los factores, causas del problema, si es complejo, multidimensional, y desde todos los espacios, lo social, familiar, económico, político y cultural. Brindando también propuestas integrales, con soluciones eficientes (Universidad Nacional de Rosario, 2011).

**Objetivo 3: Describir las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad en el GAD Provincial, sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.**

**Información personal**

Este último objetivo se alcanzó por medio de una encuesta con preguntas cerradas y con aportes desde las percepciones de los trabajadores del GAD sin discapacidad. Para esto se tomó una muestra de 15 trabajadores, teniendo a 6 hombres y 9 mujeres, entre los 24 a 54 años. Estos trabajadores llevan laborando en el GAD hasta un total de 8 años, ocupando cargos en áreas como la Dirección Administrativa, de Obras Públicas, Secretaría Financiero, Planificación, Comunicación, Desarrollo Social y Procuraduría Síndica.

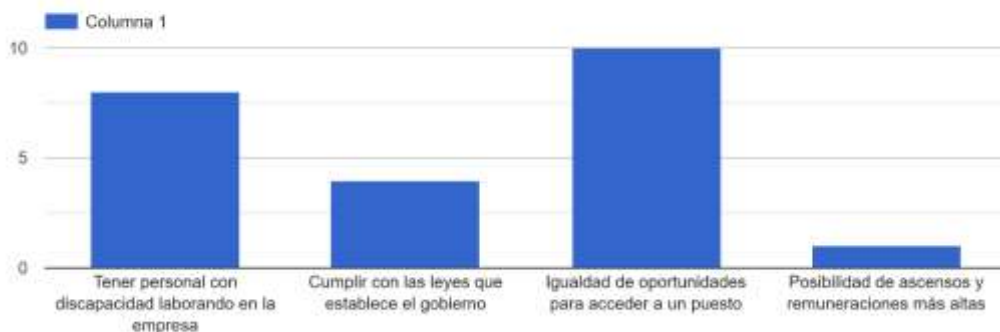
**Significado de Inclusión Laboral**

Desde esta pregunta se les ha definido ciertas opciones para que el personal escoja entre estas, obteniendo de acuerdo al siguiente gráfico que 10 de los 15 trabajadores consideran que la inclusión laboral es tener igualdad en oportunidades para acceder a un puesto, seguido de 5 trabajadores que opinan que es tener personal con discapacidad laborando en la empresa, 4 determinaron que es cumplir con leyes del gobierno y 1 señaló que es la posibilidad de ascensos y remuneraciones más altas.

*Ilustración 1*

*Significado de inclusión laboral*

1. ¿Qué significa para usted inclusión laboral?



**Nota:** primer gráfico sobre el significado de la inclusión laboral

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

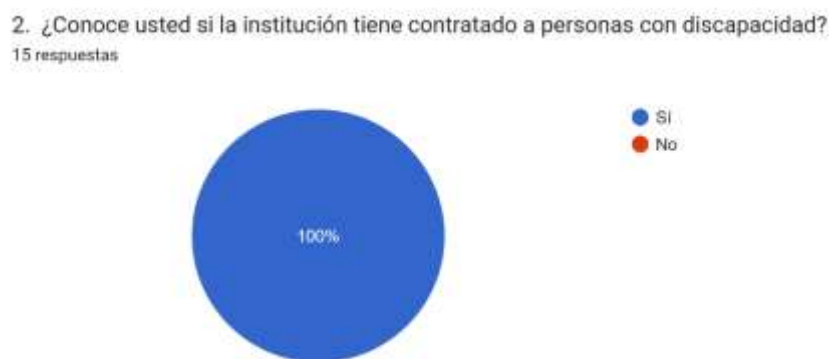
Es justo como menciona Millán (2018) esta inclusión es una incorporación a un trabajo de manera equitativa, con iguales oportunidades, que al mismo tiempo mejora la imagen y reputación de la empresa. También incluye darles apoyo, beneficios, mercados inclusivos, recursos y servicios de calidad sobre capacitaciones para que participen de manera activa en su trabajo.

### Proceso de Contratación

Aquí se buscó conocer si la institución cuenta con el porcentaje contratado de personas con discapacidad que determina la ley. A lo que el 100% de los trabajadores encuestados indicó que el GAD si tiene contratado a personal con discapacidad.

Ilustración 2

Proceso de contratación



**Nota:** segundo gráfico sobre el proceso de contratación de personas con discapacidad  
**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.  
**Realizado por:** León, 2024

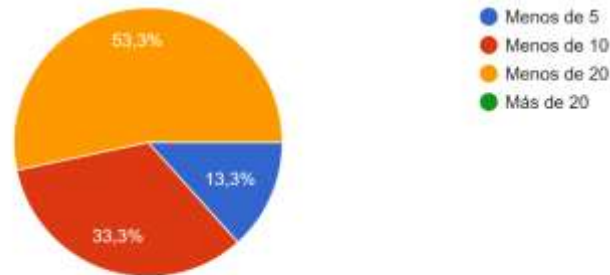
También se les preguntó sobre si conocen el número de trabajadores con discapacidad que existe en la empresa que laboran, ante lo cual se conoció ciertas diferencias de apreciación. Mientras el 53,3% determinó que el GAD tiene menos de 20 trabajadores, el 33,3% señaló que son menos de 10 e incluso el 13,3% dijo que tienen menos de 5. Lo que se puede apreciar es que la institución no realiza procesos de inclusión, no realiza campañas, al no ser este dato conocido por todos.

Ilustración 3

Número de trabajadores contratados

3. ¿Cuántos trabajadores tiene contratado?

15 respuestas



**Nota:** tercer gráfico sobre el número de personas con discapacidad contratadas

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

En todo este proceso es importante acatar las normas, las leyes que se han estipulado, tal como la ley orgánica de discapacidades, que promueve igualdad en las potencialidades, conocimientos y capacidades de las personas, por lo que el trabajo que tengan debe ajustarse a su condición (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). Y esto se puede apoyar con la resolución de la CONADIS (2022) sobre el trabajo que se ejecuta con el Ministerio de Salud para extender los carnés de discapacidad, y facilitarles el trámite de las familias en todos los certificados e informes que deben contar.

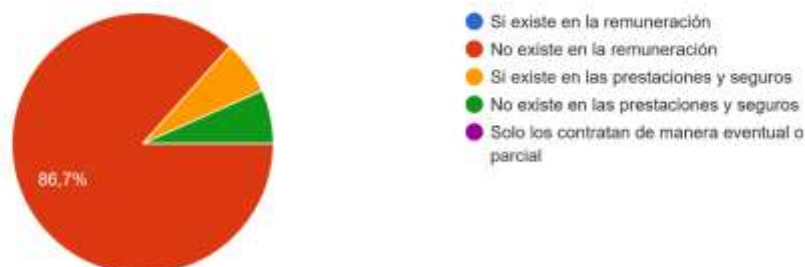
Y en el siguiente gráfico se buscó conocer si existe alguna diferencia en el contrato o en el valor de la remuneración que reciben los trabajadores con y sin discapacidad al ingresar al GAD. Ante lo cual, el 86,7% determinó que no existe diferencia en la remuneración.

#### Ilustración 4

##### Diferencia en contrato y remuneración

5. Conoce usted si cuando se contrata a una persona con discapacidad ¿Existe diferencia en su contrato, remuneración?

15 respuestas



**Nota:** cuarto gráfico sobre la diferencia de contrato y remuneración entre trabajadores

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

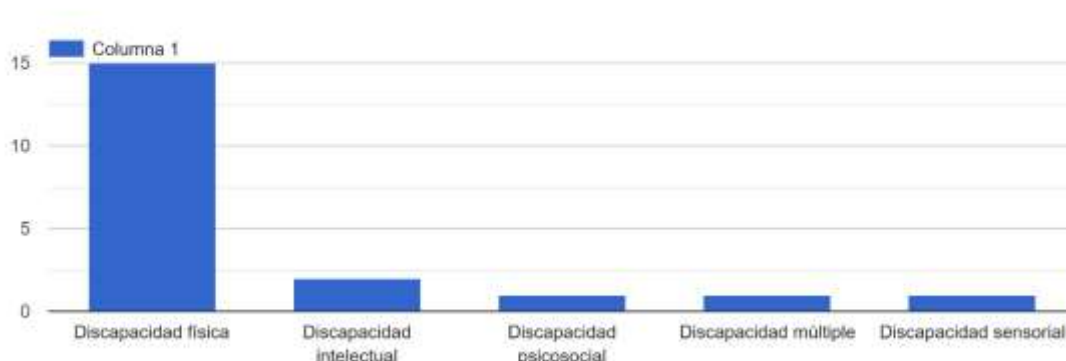
**Realizado por:** León, 2024

De acuerdo con Luna y Montes (2017) es esencial que los jefes, las personas responsables de toda esta contratación, tengan experiencia en tratar con personas con discapacidad, además de que conozcan los derechos y buenas prácticas que deben ejecutar en su beneficio. Se debe aplicar un sentido de carácter social que dignifique el trabajo de estas personas y que sean conscientes de su responsabilidad social.

### Tipo de Discapacidad

El 100% de los trabajadores reconoce que la discapacidad física es la que prevalece en todos los casos de este personal contratado. Pero también mencionan en menos porcentaje que existe existen trabajadores con discapacidad intelectual, psicosocial, múltiple y sensorial.

4. ¿Qué tipo de discapacidad tienen estos trabajadores?



**Nota:** quinto gráfico sobre el tipo de discapacidad de los trabajadores

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Desde el Ministerio de Salud (2018) se tiene toda la clasificación de esta discapacidad, que tal como mencionan los trabajadores, puede ser auditiva, de lenguaje, física, intelectual, múltiple, psicosocial o visual. La misma puede afectar solo a una parte del organismo, o a múltiples extremidades u órganos. Puede ser por causa genética, por un accidente o una causa externa que provoque la discapacidad en la persona, al igual que existe una escala genérica de la gravedad de esta discapacidad, que va desde el 0% hasta el 100% cuando se afecta a la totalidad del sistema humano, cuando presenta más barreras y necesita de una persona que lo cuide por completo.

### Leyes y Reglamentos Internos disponibles

Para la contratación e inclusión laboral de estas personas, se requiere de cumplir ciertas legislaciones que el gobierno ha determinado, como es la contratación del 4% del total de su personal. Por ese motivo se preguntó sobre el cumplimiento de parte del GAD sobre este tema, señalando el 53,3% que cumple parcialmente, seguido del 33,3% que determina que esto no se cumple en nada.

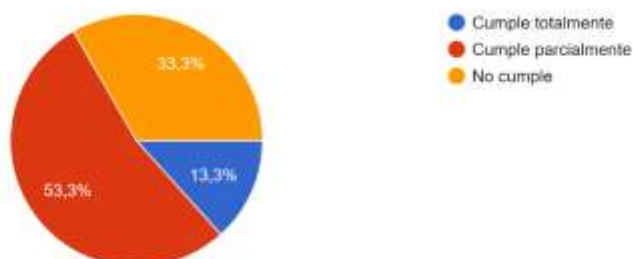


Ilustración 6

Cumplimiento de legislaciones vigentes

6. ¿Conoce usted si el GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad?

15 respuestas



**Nota:** sexto gráfico sobre el cumplimiento de legislaciones vigentes

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

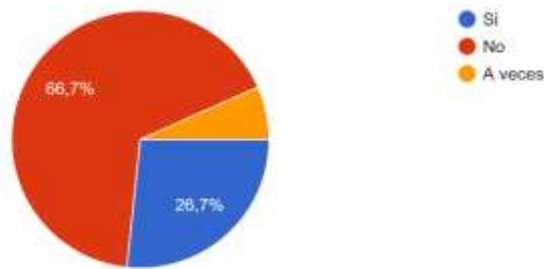
Aquí además de las leyes, se puede mencionar los planes nacionales y locales que han creado políticas para estas personas. Como el Plan de Creación de Oportunidades que se realizó con el aporte de la ciudadanía a través de mesas y talleres, reuniones y plataformas con diferentes actores. En este documento se tiene políticas de trabajo para alcanzar condiciones dignas enfocadas en los grupos vulnerables, o la protección de la familia, el acceso a servicios y bienestar (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). O la Agenda Nacional para este grupo social que divide su trabajo en ejes, teniendo uno concreto en lo laboral para acceso, movilidad, no discriminación, coordinación entre instituciones y demás apoyo (CONADIS, 2022).

Además de lo que el GAD pueda cumplir de la normativa legal del Estado, internamente debe contar con reglamentos o políticas en cuanto se refiere a la inclusión laboral de sus trabajadores. Pero de acuerdo con los trabajadores de la institución han determinado en un 66,7% que no cuenta con estos documentos de base. Añadiendo también solo que conocen leyes del gobierno como la Ley Orgánica de Discapacidades, o el porcentaje que debe contratar, pero a partir de esto no conocen más.

### Ilustración 7

#### Existencia de reglamentos internos y políticas

7. ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral? ¿Cuáles son?  
15 respuestas



**Nota:** séptimo gráfico sobre la existencia de reglamentos internos y políticas sobre inclusión  
**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.  
**Realizado por:** León, 2024

Por ejemplo, a nivel de Ecuador se tiene un manual de buenas prácticas, que tiene un enfoque de desarrollo humano, que se promueve un paradigma donde todos los contratos de trabajo no sean diferentes, los sueldos no sean discriminatorios, que se cumpla con todas las normas, que el trato hacia el empleado no sea con compasión, lastima, sino de respeto. Cuando una persona se logra acondicionar a su puesto, de acuerdo con sus capacidades, será muy positivo para la organización (CONADIS, 2013).

#### Acciones y Programas Ejecutados

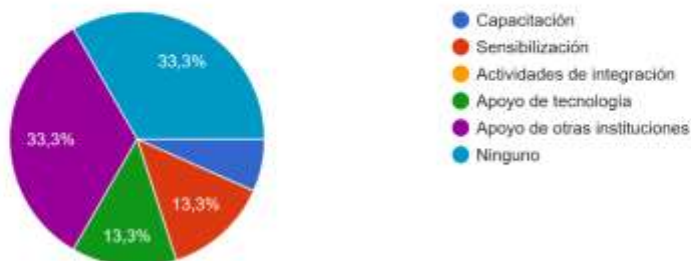
Luego de la contratación es importante que se ejecuten actividades que permita que todos los trabajadores trabajen en equipo, generen un adecuado ambiente de trabajo y no haya tratos diferenciados. Lo que han podido indicar los trabajadores en un 33,3% es que se aplica apoyo de otras instituciones, en un 13,3% se indica el tema de la sensibilización y de apoyo de tecnología. Pero otro 33,3% indicó también que no se aplica ninguno.

Ilustración 8

Acciones y programas que ejecute el GAD

8. ¿Qué acciones y programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?

15 respuestas



**Nota:** octavo gráfico sobre la existencia de reglamentos internos y políticas sobre inclusión

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

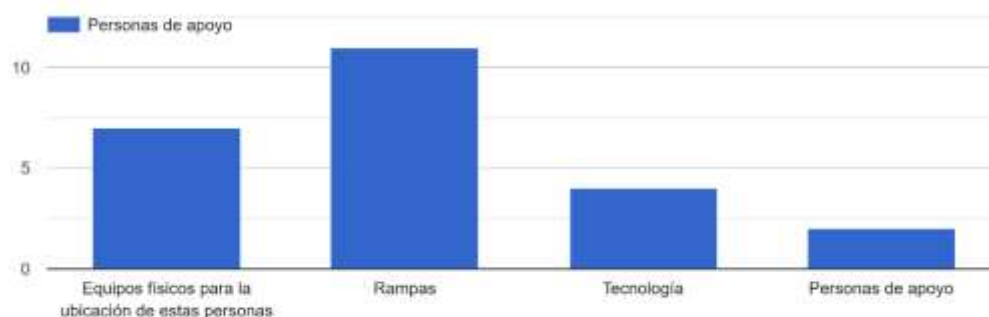
Tal como se determina por Olvera (2020) no solo hay que realizar estas acciones por lo que se estipula en una ley, sino por asumir un compromiso, por mejorar la convivencia, la dignidad de la persona, como algo moral. O cuando se menciona la teoría de las necesidades de Maslow, que es esa motivación humana, que es el desarrollo, que parten desde las más básicas que son las fisiológicas, las de seguridad que incluye el tener un empleo, las de afecto y amor, las de estima y finalmente las de autorrealización (Qintero, 2017).

### Adecuaciones Implementadas

11 de los 15 trabajadores señalaron que han implementado en la mayor parte del GAD rampas para la movilización de estos trabajadores. 7 indicaron que se tiene equipos físicos para la ubicación de estas personas. 4 nombraron a la tecnología y 2 a personas de apoyo para estos trabajadores.

Adecuaciones implementadas por el GAD

9. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad?



**Nota:** noveno gráfico sobre las adecuaciones implementadas por el GAD

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Estas adecuaciones deben ir de acuerdo al tipo y grado de discapacidad, ya que en algunos casos solo será un aparato que se necesite y se pueda cumplir con el trabajo, pero como indica Padilla (2010) en otros será necesario intervenciones, o el aprender a vivir con esta condición, por lo que se tiene que cuidar los factores externos, los servicios de salud, la legislación, la cultura de las personas, el conocer a cabalidad la situación de estas personas, etc.

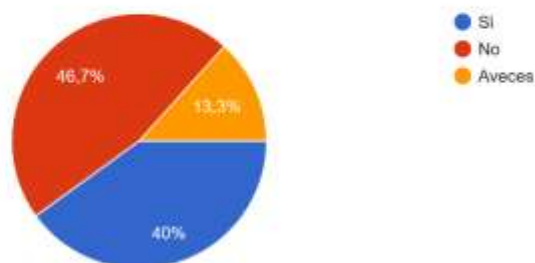
### Compromiso de la alta gerencia

Los jefes, supervisores y en este caso el Prefecto y Vice Prefecta, deben estar al tanto de lo que se realiza en el GAD en todas las áreas de trabajo, así como ser los primeros en involucrarse en estas actividades. Pero no siempre se logra este trabajo coordinado y en equipo, ya que el 46,7% de los trabajadores mencionaron que no existe este compromiso. Explicando que también hace falta más atención a todo el personal, que deben velar por los beneficios colectivos, que hace falta darles más herramientas tecnológicas para que cumplan con el trabajo.

Compromiso de alta gerencia y jefes

10. Considera que la alta gerencia y los jefes de departamentos del GAD, ¿tienen un compromiso para sus trabajadores con discapacidad?

15 respuestas



**Nota:** decimo gráfico sobre el compromiso de la alta gerencia y jefes

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Y también desde sus percepciones dieron a conocer en el 40% que determinaron que, si existe compromiso de los jefes, que esto se ha hecho a través de acceso físicos, de adecuarles sus áreas de trabajo, de darles igualdad de oportunidades, y que se debe respetar lo estipulado en la misma Constitución, y con esto se estaría logrando un mundo más justo y que protege los derechos de todos con los estándares internacionales cumplidos.

Tal como se indica por las Naciones Unidas y OIT (2020) este compromiso debe incluir el trato desde los estereotipos negativos, las restricciones físicas a las que se enfrenta, los entornos no inclusivos, que se forme redes de gerentes para compartir experiencias, tener estadísticas actuales, y motivar a todos a que se integren a una actividad económica y así que puedan mejorar su desarrollo.

### Ambiente de Trabajo

Solo el 26,7% de los trabajadores encuestados respondieron que el ambiente de trabajo si es adecuado para todo el grupo de trabajadores del GAD, a diferencia del 53,3% que señaló que no tienen un adecuado clima laboral, al igual que el 20% que dijo a veces. Las razones que dan para estos resultados es que no existe un entorno productivo que facilite el desempeño de los colaboradores y que propicie el bienestar, que sea tranquilo, libre de ruidos, con buena iluminación, temperatura y mínimas distracciones

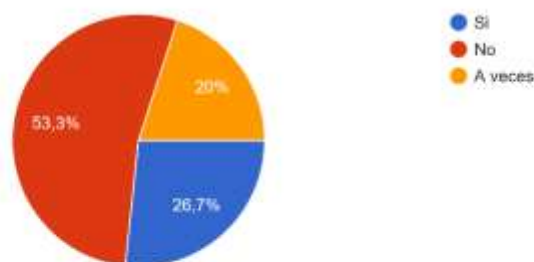
para un mejor rendimiento. También indicaron que no existe cordialidad entre todos los niveles jerárquicos, no hay buenas relaciones, por cambio de autoridades que tienen diferentes bandos políticos, y con esto se genera inestabilidad laboral de las personas. Hay conflictos, discrepancia, no existen buenos salarios ni igualdad.

Ilustración 11

Ambiente de trabajo

11. ¿Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para todo el grupo de trabajadores del GAD?

15 respuestas



**Nota:** décimo primer gráfico sobre el ambiente de trabajo

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

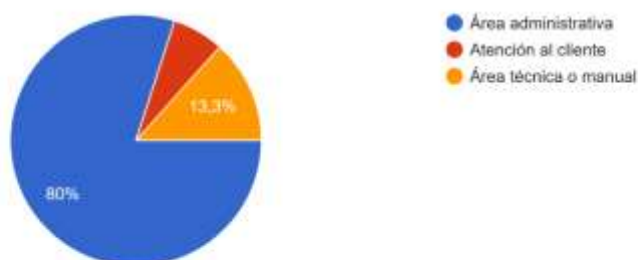
**Realizado por:** León, 2024

Se debe promover una conciencia en todo el personal, mantener alianzas con otras entidades, cambiar estilos de trabajo, dar talleres de capacitación, tener información amigable para este grupo de trabajadores, que se maneje un estado de solidaridad, empatía (Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

### Área de preferencia para trabajar

Para los trabajadores con discapacidad que ingresan a laborar en el GAD Provincial, las áreas de preferencia que tienen en la mayoría indican (80%) que es el área administrativa, ya que el área técnica o de atención al cliente requiere de más movilidad y ciertas condiciones que se le puede complicar de cumplir.

12. ¿Cuál considera debe ser el área de preferencia para los trabajadores con discapacidad?  
15 respuestas



**Nota:** décimo segundo gráfico sobre el área de preferencia que tienen los trabajadores con discapacidad

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Esto se asemeja a lo que determina el estudio de Luna y Montes (2017) que este grupo social se vincula de mejor manera con trabajos administrativos, para lo cual también se debe promover que cuenten con las competencias necesarias para estos puestos de trabajo y que se elimine aun las barreras que se mantiene en varias empresas.

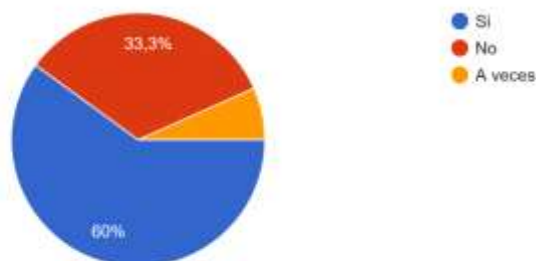
### Discriminación y estereotipos

Esto se relaciona con el informe desde la CEPAL sobre el sistema de protección social que tiene América Latina, el cual presenta varios desafíos aún. Este problema inicia desde las barreras que se les presenta al momento de recibir una educación formal, y es algo relacional que en la etapa de la adultez tengan problemas también para encontrar un empleo, por lo que en algunos casos optan por tener negocios propios, para gozar en parte de sus derechos y poder crecer económicamente (Bietti, 2023).

Este tema sigue siendo diferenciado en las respuestas, mientras el 60% determina que los trabajadores con discapacidad si sufren de todos estos tratos diferenciados, el 33,3% indicó que no. Así se aprecia en el gráfico:

13. ¿Considera usted que los trabajadores con una discapacidad sufren de discriminación, estereotipos y tratos diferenciados en el GAD?

15 respuestas



**Nota:** décimo tercer gráfico sobre casos de discriminación, estereotipos o tratos diferenciados

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Los que mencionan que, si existe este problema, es debido a que les tienen pena, lastima, se les subestima en sus capacidades, se asume que dependen de otros, y se los rechaza en los trabajos. No se les incluye en programas de trabajo, en eventos, personas que se creen superiores a ellos, no hay los recursos apropiados para sus actividades diarias.

### **Barreras para la inclusión laboral**

De acuerdo con la misma autora Bietti (2023), las personas con discapacidad se enfrentan a estereotipos, estigmatizaciones, desinterés de parte de la comunidad por su situación. Tienen barreras físicas, de cultura, de participación en decisiones importantes. Incluso en algunas familias se los ve como una carga por el cuidado y gastos que pueden significar.

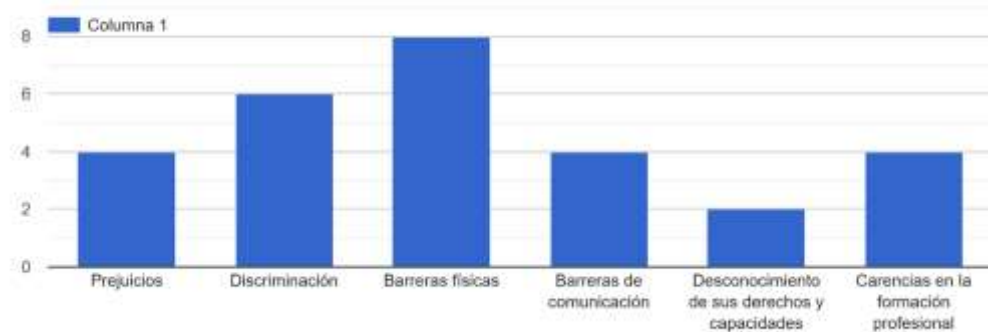
Ya en los resultados obtenidos, se menciona que 8 de los 15 trabajadores indicaron que la principal barrera que tienen estos trabajadores son las físicas, seguido de 6 trabajadores que determinaron que son los casos de discriminación que sufren. 4 trabajadores por igual mencionaron que son los prejuicios, las carencias en su formación profesional y las barreras de comunicación. Y 2 trabajadores señalaron que es el desconocimiento de sus derechos y capacidades.



Ilustración 14

Barreras a las que se enfrentan

14. ¿Cuáles son las barreras a las que tienen que enfrentarse los trabajadores con discapacidad en esta institución?

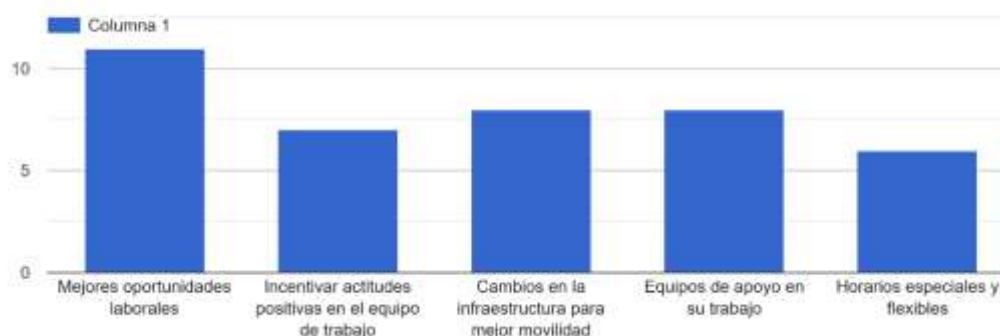


**Nota:** décimo cuarto gráfico sobre las barreras a las que se enfrentan estos trabajadores  
**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.  
**Realizado por:** León, 2024

### Otras actividades adicionales

La mayoría de los trabajadores encuestados mencionaron que la principal actividad que debe ejecutar el GAD es tener mejores oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Seguido de realizar cambios en la infraestructura, de contar con equipos de apoyo para el trabajo, de incentivar actitudes positivas en el equipo de trabajo, así como horarios especiales y flexibles, de acuerdo con sus terapias o condiciones físicas.

15. ¿Qué actividades se deberían ejecutar para apoyar la inclusión laboral en la institución?



**Nota:** décimo quinto gráfico sobre las actividades que se deben ejecutar para la inclusión

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores sin discapacidad del GAD.

**Realizado por:** León, 2024

Esto debe ser un trabajo coordinado entre la familia del trabajador con discapacidad, entre la empresa, el gobierno, la sociedad e incluso la misma persona en cuestión, quien no debe discriminarse por sí sola o victimizarse. A pesar de los factores que pueden limitar, hay que tener como base lo que estipula la ley desde la Constitución, con atenciones especiales por su condición, o las políticas que se busca cerrar brechas de desigualdad, convivencia cultural, ejes de desarrollo y una integración completa de estas personas en la sociedad (Prefectura de Morona Santiago, 2019).

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Los resultados obtenidos fueron a través de entrevistas y una encuesta con preguntas abiertas y cerradas a autoridades del GAD, al área de talento humano y a trabajadores sin discapacidad que laboran en esta entidad, para conocer el nivel de inclusión laboral de las personas que tienen discapacidad física severa en diferentes áreas de la institución. Toda la investigación se realizó en base a 3 objetivos específicos que se resumen en comprender la construcción de planes, programas y actividades que el GAD realice en beneficio de estos trabajadores; determinar las fortalezas y debilidades de la entidad; y describir las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad sobre este proceso de inclusión.
- La primera opinión de estas personas entrevistadas fue sobre el significado propio que le dan a la inclusión laboral, en el cual todos concuerdan que es el acceso a un trabajo digno, igualdad de derechos, mejores condiciones de vida, oportunidades, políticas en beneficio de las personas vulnerables y cumplimiento con lo que señala la ley.
- Sobre el proceso de contratación que fue otra categoría de estudio, también se tiene similares apreciaciones de los trabajadores y autoridades. Todos indican que no existe diferencia en requisitos o remuneraciones entre el personal con discapacidad o sin discapacidad, que se cumple la ley, que no son discriminadas, que se le brinda el espacio adecuado y el análisis debido a cada puesto de trabajo. Que se basan en su formación, experiencia y habilidades, aunque si llamó la atención de que no todos los trabajadores tienen el conocimiento real del número de personas contratadas con discapacidad existen en la entidad.
- Y lo mismo se observa en el caso que estas personas quieran acceder a cargos directivos y de gran responsabilidad, si lo pueden hacer, aunque solo hay que revisar si cumple con la responsabilidad y requisitos. Así como el hecho de que estas personas opten por al área administrativa como el área de preferencia para trabajar.
- En cuanto a las leyes y reglamentos internos en los que se basa el GAD, si se sigue la legislación vigente, tal como tratados internacionales, la Constitución,

Código de Trabajo, respetan el 4% de la contratación de este personal y todo acuerdo ministerial que se ajuste a su trabajo. Pero como tal internamente, no tienen algo exclusivo que regule este tema, solo se basan en otros reglamentos como el de higiene y seguridad. Además, que los compañeros de trabajo de estas personas en un 33,3% que no cumplen con lo que estipula la ley y el 53,3% menciono que solo cumple parcialmente.

- También se averiguó sobre los planes, programas y actividades que ejecuta la institución, en lo cual se halla una falencia al no tener acciones particulares para estas personas, solo en algunos casos se organizan actividades en campañas con otras entidades para dar atenciones especiales a sus trabajadores con discapacidad, tal como el Ministerio de Salud. Y solo mencionan que están en planificación, que están trabajando proyectos con otras redes sociales y de desarrollo. Lo cual concuerda con lo mencionado por los trabajadores, quienes en un 33,3% indicaron que no realizan nada, pero en otro 33,3% mencionaron que si tienen apoyo de otras instituciones.
- Internamente se buscó conocer las adecuaciones implementadas por esta entidad, que según sus casos particulares mencionan que han realizado compra de equipos tecnológicos, rampas en accesos diversos en la institución, ciertas facilidades para el registro de asistencia, talleres de adecentamiento e incluso un personal de apoyo para ciertas actividades en tareas.
- Esto se vincula con el nivel de compromiso que ha asumido la alta gerencia y los jefes de los diferentes departamentos de trabajo del GAD. A lo que se ha reconocido una diferenciación entre el personal entrevistado, mientras unos mencionan que no lo han hecho por completo, que incluso no lo hacen con ningún trabajador, o de acuerdo con el 46,7 de los trabajadores que mencionaron que no existe este compromiso, que no velan por sus beneficios, que no les ponen atención, no tienen las herramientas necesarias para su trabajo. Lo cual se compara con otro porcentaje que consideran que si les han adecuado sus áreas de trabajo, que si respetan las leyes, que lo hacen indirectamente con el área de trabajo social.
- De todas estas acciones que se realizan o no, se genera un ambiente de trabajo, donde se halla opiniones mezcladas, mientras unos reconocen que existe respeto, solidaridad e igualdad, otros concuerdan en que hay tratos diferentes,

en que sufren de discriminación, les limitan sus derechos. De acuerdo con la percepción de los trabajadores, el 53,3% señaló que no tienen un adecuado clima laboral, debido a la falta de un entorno productivo que facilite su desempeño, el bienestar, que tienen muchas distracciones, que no existe cordialidad o buenas relaciones entre compañeros y jefes.

- De acuerdo con las barreras de inclusión laboral que se han podido dar a conocer, se menciona que existen ciertos problemas con el mobiliario que usan, infraestructura que no es adecuada en todo el edificio, no tiene buenos planes de comunicación, servicios de salud adecuados, puestos de trabajo que se ajusten a sus condiciones, el apoyo familiar que no siempre se evidencia, la discriminación, ciertas carencias en su nivel educativo por estos mismos obstáculos. Incluso son personas que siguen con casos de que les tienen pena, lastima, que los rechazan para ciertos trabajos o que no son considerados para ciertos eventos de la entidad.
- Finalmente, se mencionan las acciones de seguimiento y otras actividades que se pueda aplicar y que se han recomendado para mejorar la inclusión laboral del GAD Provincial. Se tiene que cuidar el número de contrataciones, analizar mejor los espacios físicos, la necesidad de tecnología, seguir ejecutando y participando en campañas de sensibilización, dando capacitaciones, apoyo psicológico, transporte, contar con planes de educación, de carrera, cambiar de creencias negativas y reconocer su valor.

## **Recomendaciones**

Se recomienda que el GAD Provincial si no puede contar con reglamentos internos completos sobre la inclusión laboral, por lo menos tenga acciones o planes de intervención que se pueda ejecutar con este personal. Y si el ser una entidad pública lo limita, por lo menos trabajar de la mano y con el apoyo de otras instituciones, pero que no deje de cumplir este aspecto.

Se recomienda tomar más en consideración el rol del trabajador social en esta entidad, no solo como parte del área de talento humano, sino como un profesional que tiene una formación integral en realizar diagnósticos, intervenir en este tipo de exclusiones y de cualquier vulneración de derecho.

Se recomienda que estos cambios se ejecuten en todas las áreas, con la participación de todos los colaboradores, pero especialmente de la alta gerencia, de los jefes y responsables, ya que ellos tienen el poder de realizar cambios verdaderos y sostenibles, así como de mejorar el ambiente laboral con su ejemplo.

Se recomienda dar a conocer capacitaciones, talleres de concientización, informes sobre este personal, debido a que en la empresa no se comunica estos datos, llegando al desconocimiento y desinformación de actividades que podrían mejorar los procesos de inclusión laboral.

Se recomienda acoplar las estrategias y proyectos que otras entidades hayan aplicado de manera similar para que el GAD también lo puede ejecutar en sus instalaciones y mejorar este proceso de inclusión laboral.

Se recomienda realizar con estudios similares, que den seguimiento, o que generen propuestas para aplicar área por área de esta entidad, ya que en las respuestas se permitió conocer que este tema incluso no se conoce, no se informa, y que no se cumple al 100% con lo que las autoridades afirman que sí hacen.

## Bibliografía:

- Alava, L., & Calero, D. (2020). Trabajo social y discapacidad: intervención desde el departamento de calificación del Ministerio de Salud Pública. *Revista UNCP*.
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.
- ASDEDIS Asociación para la defensa de las personas con discapacidad y enfermedades graves. (2021). [www.asdedis.org](http://www.asdedis.org). Obtenido de <https://asdedis.org/grados-de-discapacidad/>
- Banco Mundial. (2023). [www.bancomundial.org](http://www.bancomundial.org). Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=La-inclusion-de-la-discapacidad,sufren-algun-tipo-de-discapacidad>.
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social*. Santiago: CEPAL.
- Bofill, A. (2008). Valoración de la condición física en la discapacidad intelectual. *Tesis Doctoral*. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Cardona, C. (2017). *Teoría General de Sistemas*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Castrillo, V. (15 de noviembre de 2022). [www.blogs.iadb.org](http://www.blogs.iadb.org). Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. *Tesis Doctoral*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- CEREM Global Business School. (23 de febrero de 2023). *www.cerem.es*. Obtenido de <https://www.cerem.es/blog/claves-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- CONADIS. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.
- CONADIS. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025*. Quito.
- CONADIS. (2022). *Resolución N° 002 CONADIS 2022*. Quito.
- Concejo Municipal del cantón Morona. (2020). *Ordenanza de Creación, Organización y Funcionamiento del Sistema de Protección Integral de Derechos del cantón Morona*. Morona.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *www.consejodiscapacidades.gob.ec*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Contreras, N. (2016). Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. *Tesis de Postgrado*. Universidad de Chile, Chile.
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de estudios Políticos*, 103-137.
- Gil, F. (1995). El estudiante como actor racional: objeciones a la teoría del capital humano. *Revista de Educación*, 315-327.
- Global Business School CEREM. (23 de febrero de 2023). *www.cerem.es*. Obtenido de <https://www.cerem.es/blog/claves-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>



- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Científica Sociedad y Tecnología*, 5, 170-183.
- Luna, C., & Montes, M. (2017). Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios, Call Centers. *Proyecto de Grado*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Martí, J. (2020). *La teoría de los derechos humanos: evolución y crisis*. España: UCLM.
- Mendoza, E. (2021). La exclusión laboral, una condición de discriminación hacia las personas con discapacidad física y sensorial, en México a partir de 2012-2018. *Tesis de Grado*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Michoacán.
- Millán, P. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Metodos Revista de Ciencias Sociales*, 174-189.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito: CONADIS.
- Ministerio de Salud. (2018). *Manual 2018 Calificación de la discapacidad*. Quito.
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *www.salud.gob.ec*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/ecuador-avanza-hacia-un-proceso-inclusivo-y-de-reduccion-de-las-desigualdades-para-personas-con-discapacidad/#:~:text=Por-tipo-de-discapacidad-se,lenguaje-hasta-agosto-de-2022>.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2018*. Quito.
- Naciones Unidas. (2022). *www.un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainable-development/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Naciones Unidas ACNUR. (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Naciones Unidas, & Organización Internacional del Trabajo OIT, O. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Lima: UNESCO.
- Observatorio Discapacidad Física. (22 de octubre de 2019). [www.observatoriodiscapacitat.org](http://www.observatoriodiscapacitat.org). Obtenido de <https://www.observatoriodiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>
- Olvera, J. (2020). *Teoría General de los Derechos Humanos*. México: CODHEM.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2002). *Las normas internacionales del trabajo*. Ginebra.
- Organización Panamericana de la Salud. (2014). [www.paho.org](http://www.paho.org). Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Ortega, R. (2023). Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México. *Tesis Doctoral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.
- Palacios, V. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad. *Tesis de Postgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Porras, C. (2018). La discapacidad física y la exclusión social en los trabajadores con discapacidad de la empresa eléctrica Ambato regional centro norte S.A. *Tesis de Grado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Prefectura de Morona Santiago. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Morona Santiago 2019-2023*. Morona Santiago.
- Quintero, J. (2017). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Uruguay: San Felipe.
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 239-265.

- Rabossi, E. (1990). La teoría de los derechos humanos naturalizado. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 159-175.
- Ruiz, J. (2001). *La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso del Mercosur y Chile*. Buenos Aires: CLACSO.
- Salinas, C. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos ALFIP, Puno 2017. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2019). *Agenda Coordinacional Zonal Z6 Austro 2017-2021*. Quito.
- Terán, B. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas en la ciudad de Ibarra en el periodo 2017-2018. *Tesis de Grado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ibarra.
- Tobar, A., & Jiménez, E. (2022). Condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos. *Tesis de Grado*. Institución Universitaria Antonio José Camacho, Cali.
- UCSG. (2014). *www.ucsg.edu.ec*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/lineas-de-investigacion/>
- Universidad Nacional de Rosario. (2011). *www.fceia.unr.edu.ar*. Obtenido de <https://www.fceia.unr.edu.ar/asist/intro-tgs-t.pdf>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*.

## ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

### ENTREVISTA A PERSONAL DE RRHH

Objetivo: analizar sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago.

Objetivo específico 1: Comprender cómo se construyen los planes, programas, proyectos y actividades que se implementaron en el GAD Provincial, para generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.

Confidencialidad: toda la información brindada es totalmente confidencial, con fines académicos, y me permitirá elaborar mi trabajo de titulación y obtener mi título universitario de Licenciada de Trabajo Social.

#### Información general

Edad:

Género:

Departamento y cargo que ocupa:

Años laborando en la empresa:

Tipo de discapacidad que posee:

#### Preguntas:

1. ¿Qué significa para usted inclusión laboral?
2. ¿Cómo es el proceso de contratación de los trabajadores con discapacidad en el GAD?
3. ¿Considera usted que los contratos de trabajo o la remuneración es equitativa para trabajadores con discapacidad y trabajadores sin discapacidad?
4. ¿Conoce usted si el GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad?

5. ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral?  
¿Cuáles son?
6. ¿Qué planes ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?
7. ¿Qué programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?
8. ¿Qué actividades ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?
9. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad?
10. Considera que la alta gerencia y los jefes de departamentos del GAD, ¿tienen un compromiso para sus trabajadores con discapacidad?
11. ¿Se mantiene un adecuado ambiente de trabajo en los puestos laborales?
12. ¿Las personas con discapacidad en el GAD si pueden ocupar cargos directivos y con gran responsabilidad?
13. ¿Tiene conocimiento si este personal sufre de discriminación, estereotipos y tratos diferenciados?
14. ¿Con qué barreras considera usted que estos trabajadores se han enfrentado para lograr una inclusión laboral plena?
15. Luego de la contratación de este grupo de personas, ¿El GAD realiza acciones de seguimiento para verificar que se cumpla la inclusión laboral?
16. ¿Qué otras actividades se deberían ejecutar para apoyar la inclusión laboral en la institución? (Campañas de sensibilización, talleres, incentivos fiscales, infraestructura, equipos, facilidades, etc.)



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## ENTREVISTA AUTORIDADES

Objetivo: analizar sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago.

Objetivo específico 2: Determinar las fortalezas desarrolladas y las debilidades superadas por el GAD Provincial, que permitieron generar inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.

Confidencialidad: toda la información brindada es totalmente confidencial, con fines académicos, y me permitirá elaborar mi trabajo de titulación y obtener mi título universitario de Licenciada de Trabajo Social.

### Información general

Edad:

Género:

Departamento y cargo que ocupa:

Años laborando en la empresa:

### Preguntas

1. ¿Qué significa para usted inclusión laboral?
2. ¿La empresa tiene contratada personas con discapacidad? ¿Conoce cuántas?
3. ¿Qué tipo de discapacidad presentan estos trabajadores contratados en el GAD?
4. ¿Qué aspectos ha considerado la empresa para contratar a sus trabajadores con discapacidad?
5. ¿Qué condiciones tuvo que considerar la empresa para iniciar con el proceso de contratación de personas con discapacidad?
6. ¿Qué aspectos se considera al momento de entrevistar a las personas con discapacidad?

7. Cuando se contrata a una persona con discapacidad ¿Existe diferencia en su contrato, remuneración?
8. ¿Las personas con discapacidad en el GAD si pueden ocupar cargos directivos y con gran responsabilidad?
9. ¿El GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad?
10. ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral? ¿Cuáles son?
11. ¿Qué acciones y programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?
12. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad?
13. ¿Tiene vínculos o alianzas con otras instituciones públicas o privadas para lograr este proceso e inclusión laboral?
14. ¿Considera que como entidad pública tiene beneficios o no el contar con trabajadores con discapacidad?
15. ¿Cuál considera que es el mayor desafío para las personas con discapacidad en la entidad?
16. ¿Qué actividades se deberían ejecutar para apoyar la inclusión laboral en la institución? (Campañas de sensibilización, talleres, incentivos fiscales, infraestructura, equipos, facilidades, etc.)
17. Luego de la contratación de este grupo de personas, ¿El GAD realiza acciones de seguimiento para verificar que se cumpla la inclusión laboral?



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## ENCUESTA A TRABAJADORES

Objetivo: analizar sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago.

Objetivo específico 3: Describir las opiniones de los servidores públicos sin discapacidad en el GAD Provincial, sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad severa.

Confidencialidad: toda la información brindada es totalmente confidencial, con fines académicos, y me permitirá elaborar mi trabajo de titulación y obtener mi título universitario de Licenciada de Trabajo Social.

### Información general

Edad:

Género:

Departamento y cargo que ocupa:

Años laborando en la empresa:

### Preguntas

**1. ¿Qué significa para usted inclusión laboral?**

Tener personal con discapacidad laborando en la empresa

Cumplir con las leyes que establece el gobierno

Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto

Posibilidad de ascensos y remuneraciones más altas

**2. ¿Conoce usted si la empresa tiene contratado a personas con discapacidad?**

Si

No



**3. ¿Cuántos trabajadores tiene contratado?**

Menos de 5

Menos de 10

Menos de 20

Más de 20

**4. ¿Qué tipo de discapacidad tienen estos trabajadores?**

Discapacidad física

Discapacidad intelectual

Discapacidad psicosocial

Discapacidad múltiple

Discapacidad sensorial

**5. Conoce usted si cuando se contrata a una persona con discapacidad**

**¿Existe diferencia en su contrato, remuneración?**

Si existe en la remuneración

No existe en la remuneración

Si existe en las prestaciones y seguros

No existe en las prestaciones y seguros

Solo los contratan de manera eventual o parcial

**6. ¿Conoce usted si el GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad?**

Cumple totalmente

Cumple parcialmente

No cumple

**7. ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral? ¿Cuáles son?**

Si

No

A veces

Comente cual conoce: .....

**8. ¿Qué acciones y programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?**

Capacitación

Sensibilización

Actividades de integración

Apoyo de tecnología

Apoyo de otras instituciones

**9. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad?**

Equipos físicos para la ubicación de estas personas

Rampas

Tecnología

Personas de apoyo

**10. Considera que la alta gerencia y los jefes de departamentos del GAD, ¿tienen un compromiso para sus trabajadores con discapacidad?**

Si

No

A veces

Comente cómo: .....

**11. ¿Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para todo el grupo de trabajadores del GAD?**

Si

No

A veces

Porque: .....

**12. ¿Cuál considera debe ser el área de preferencia para los trabajadores con discapacidad?**

Área administrativa  
Atención al cliente  
Área técnica o manual

**13. ¿Considera usted que los trabajadores con una discapacidad sufren de discriminación, estereotipos y tratos diferenciados en el GAD?**

Si  
No  
A veces

Comente alguna situación: .....

**14. ¿Cuáles son las barreras a las que tienen que enfrentarse los trabajadores con discapacidad en esta institución?**

Prejuicios  
Discriminación  
Barreras físicas  
Barreras de comunicación  
Actitudes sobreprotectoras  
Desconocimiento de sus derechos y capacidades  
Carencias en la formación profesional  
Falta de información

**15. ¿Qué actividades se deberían ejecutar para apoyar la inclusión laboral en la institución?**

Cambio de rentabilidad  
Mejores oportunidades laborales  
Incentivar actitudes positivas en el equipo de trabajo  
Cambios en la infraestructura para mejor movilidad  
Equipos de apoyo en su trabajo  
Horarios especiales y flexibles

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	PREGUNTAS	FUENTE
Proceso de contratación	Cargos a los que pueden acceder, remuneraciones, tipos de tareas, tipos de contrato	¿Cómo es el proceso de contratación de los trabajadores con discapacidad en el GAD? ¿Considera usted que los contratos de trabajo o la remuneración es equitativa para trabajadores con discapacidad y trabajadores sin discapacidad?	Entrevista a personal de RRHH
Leyes y reglamentos	Código de Trabajo, LOSEP, reglamento interno, políticas	¿Conoce usted si el GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad? ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral? ¿Cuáles son?	Entrevista a personal de RRHH
Planes, programas y actividades	Planes de capacitación, actividades de integración, motivación, programas de concientización, talleres	¿Qué planes ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad? ¿Qué programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad? ¿Qué actividades ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad?	Entrevista a personal de RRHH
Compromiso de la empresa	Adecuaciones físicas realizadas, capacitación a personal, comunicación, contacto directo con estos trabajadores, ambiente y cultura organizacional	¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad? Considera que la alta gerencia y los jefes de departamentos del GAD, ¿tienen un compromiso para sus trabajadores con discapacidad? ¿Se mantiene un adecuado ambiente de trabajo en los puestos laborales?	Entrevista a personal de RRHH
Barreras y desafíos	Discriminación, estereotipos, tratos diferenciados, barreras físicas, acceso en igualdad a oportunidades	¿Tiene conocimiento si este personal sufre de discriminación, estereotipos y tratos diferenciados? ¿Con qué barreras considera usted que estos trabajadores se han enfrentado para lograr una inclusión laboral plena?	Entrevista a personal de RRHH

Acciones y programas	Planes de capacitación, actividades de integración, motivación, programas de concientización, talleres	¿Qué aspectos ha considerado la empresa para contratar a sus trabajadores con discapacidad? ¿Qué acciones y programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad? ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad? ¿Tiene vínculos o alianzas con otras instituciones públicas o privadas para lograr este proceso e inclusión laboral?	Entrevista a autoridades
Adecuaciones para el acceso	Rampas, medidas de los puestos de trabajo, accesibilidad y movilidad, aceptación de parte del equipo de trabajo		
Vínculos y alianzas	Actividades de integración con otras instituciones, modelos de otras empresas de inclusión laboral, apoyo del gobierno		
Cumplimiento de la ley	Beneficios que el gobierno le otorga, seguimiento de procesos para verificar la inclusión, número de personal contratado	¿Las personas con discapacidad en el GAD si pueden ocupar cargos directivos y con gran responsabilidad? ¿Considera que como entidad pública tiene beneficios o no el contar con trabajadores con discapacidad? ¿Cuál considera que es el mayor desafío para las personas con discapacidad en la entidad? ¿Qué actividades se deberían ejecutar para apoyar la inclusión laboral en la institución? Luego de la contratación de este grupo de personas, ¿El GAD realiza acciones de seguimiento para verificar que se cumpla la inclusión laboral?	Entrevista a autoridades
Facilidad de acceso a estos puestos de trabajo	Tipo de cargos a los que pueden acceder, desafíos que enfrentan estos trabajadores		

Concepto de inclusión laboral	Percepción personal, número de personas contratadas con discapacidad, tipo de discapacidad	¿Qué significa para usted inclusión laboral? ¿Conoce usted si la empresa tiene contratado a personas con discapacidad? ¿Cuántos trabajadores tiene contratado? ¿Qué tipo de discapacidad tienen estos trabajadores?	Encuesta a trabajadores
Contratación	Cumplimiento de ley, diferencias en procesos de contratación, reglamentos internos	Conoce usted si cuando se contrata a una persona con discapacidad ¿Existe diferencia en su contrato, remuneración? ¿Conoce usted si el GAD cumple con las legislaciones vigentes sobre el número de personal contratado con discapacidad? ¿Cuenta la empresa con reglamentos internos y políticas de inclusión laboral? ¿Cuáles son?	Encuesta a trabajadores
Acciones de inclusión	Acciones, programas, adecuaciones, nivel de compromiso, ambiente de trabajo	¿Qué acciones y programas ha ejecutado el GAD para lograr la inserción laboral del personal con discapacidad? ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD para facilitar el trabajo para estas personas con discapacidad? Considera que la alta gerencia y los jefes de departamentos del GAD, ¿tienen un compromiso para sus trabajadores con discapacidad? ¿Considera que el ambiente de trabajo es adecuado para todo el grupo de trabajadores del GAD?	Encuesta a trabajadores
Barreras y desafíos	Discriminación, estereotipos, tratos diferenciados, barreras físicas, acceso en igualdad a oportunidades	¿Considera usted que los trabajadores con una discapacidad sufren de discriminación, estereotipos y tratos diferenciados en el GAD? ¿Cuáles son las barreras a las que tienen que enfrentarse los trabajadores con discapacidad en esta institución?	Encuesta a trabajadores



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **León Rivadeneira Gina Romina** con C.C: # 1400437412, autora del trabajo de titulación: **Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 16 de febrero del 2024

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**León Rivadeneira Gina Romina**  
C.C: # 1400437412



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de Morona Santiago.	
<b>AUTOR(ES)</b>	León Rivadeneira Gina Romina	
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social	
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>16 de febrero del 2024</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b> 96
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>Talento Humano, Trabajo Social</b>	
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Discapacidad Física Severa, Inclusión Laboral, Trabajo Social, Talento Humano	
<b>RESUMEN:</b>		
<p>Con esta investigación se pretendió analizar la percepción sobre la inclusión laboral de servidores públicos con discapacidad física severa en el GAD Provincial de la Amazonía Ecuatoriana. Lo cual se apoyó en una metodología con enfoque cualitativo, con método fenomenológico, nivel de investigación descriptivo y un tipo de investigación de campo. En cuanto a su muestra se optó por trabajar con personal de la entidad, con autoridades y con personal de talento humano que conoce todos estos procesos de inclusión laboral.</p> <p>Siguiendo estos parámetros, se logró determinar diferentes y diferenciadas opiniones entre lo que conocen las autoridades, el personal de talento humano y los demás trabajadores de la entidad pública. En general, se confirmó que el GAD si cuenta con un número de trabajadores con discapacidad, cumpliendo el 4% de su nómina tal como determina la ley, pero además de este tema, la institución no realiza mayores acciones y programas para la inclusión real de estas personas. No tiene reglamentos internos que estipule este tema, hay casos de discriminación de acuerdo a lo mencionado por los trabajadores, y a pesar de ciertos cambios físicos que existen para la movilización de este personal, aún falta tomar conciencia de estas personas, así como un mayor compromiso de la alta gerencia y un mejor ambiente laboral para cumplir con sus obligaciones.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR:</b>	<b>Teléfonos:</b> +593-997785704	<b>E-mail:</b> gina.leon@cu.ucsg.edu.ec
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINAD OR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Lic. Gilda Valenzuela, Mgs.</b>	
	<b>Teléfono:</b> +593 99 272 4497	
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		