

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA:

**La Política de inclusión laboral de personas con
discapacidad en las empresas de Guayaquil.
Estudio de caso de una Empresa de Servicios.**

AUTORA:

Franco Caicedo, Jenniffer Katherine

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, Ecuador

21 días del mes de Septiembre del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Franco Caicedo, Jenniffer Katherine**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

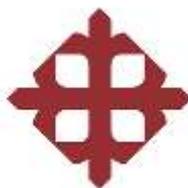
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Mendoza Vera, Sandra Jamina, Lcda.

Guayaquil, a los 21 días del mes de septiembre del año 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE
GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES Y POLITICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y
DESARROLLO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Franco Caicedo, Jenniffer Katherine**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **La política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil. Estudio de caso de una empresa de servicios**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**, 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, 21 de septiembre de 2017

LA AUTORA

f. _____

Franco Caicedo, Jenniffer Katherine



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Franco Caicedo, Jenniffer Katherine**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil. Estudio de caso de una empresa de servicios**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 21 de septiembre del 2017

LA AUTORA

f. _____
Franco Caicedo, Jenniffer Katherine

Agradecimiento

Hoy culmina una de las metas más importantes en mi vida. Las largas horas invertidas en la biblioteca, en las prácticas y en la infinitas actividades que contribuye este logro, me ha permitido concluir esta etapa, y dejarme aprendizaje en los distintos aspectos de mi vida.

El esfuerzo propio, el esfuerzo de mis padres y mi familia ha sido uno de los pilares fundamentales en mi trayectoria de formación académica

Mi camino en la carrera me ha permitido crecer como humano, ampliar mis conocimientos, y darme una visión distinta de ver la vida. El poner en este camino amigos/as que han sido parte de aventuras, de momentos de felicidad, tristeza, desesperación y como no olvidar nuestros Docentes que con profesionalismo y con ese sentido Humano que los caracterizan permite que mi camino sea enriquecedor en conocimiento y en sabiduría ante la vida personal y profesional.

Agradezco a mis padres pilar fundamental de mi vida, Aracely Caicedo, Miguel Franco.

Agradecimiento muy especial a mi tutora Ana Quevedo por ser excelente profesional, Docente y amiga en nuestro momento de desesperación, sus palabras sabias no pueden faltar y termina consiguiendo en mí, la tranquilidad.

” Hemos luchado mucho para estudiar y graduarnos, pero lo irónico de todo esto es que... hoy empieza la verdadera lucha.”

Jenniffer Katherine Franco Caicedo.

Dedicatoria

A mi madre, por sus sabias palabras, su amor, su paciencia y apoyo. Esto es para ella, mujer incondicional, luchadora, y digna de admirar. Eres mi ejemplo a seguir. ¡Te amo!

A mi padre, por enseñarme que por más difícil que la este pasado, debo levantar la cabeza y continuar. Si dudar una de sus frases que siempre la tengo presente; “Todo está en la mente, el cuerpo es parte opcional, la mente es poder, te permitirá llegar donde tú quieras”.

¡Te amo!

“Si oyes una voz dentro de ti diciéndote no sabes pintar, pinta y la voz callará”.
Van Gogh

Jenniffer Katherine Franco Caicedo .



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

SANDRA JAMINA MENDOZA VERA
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

ANA MARITZA, QUEVEDO TERÁN
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

CECILIA CONDO TAMAYO
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2017

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

En sesión del día 21 de Septiembre de 2017, el Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE GUAYAQUIL. ESTUDIO DE CASO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS.", elaborado por el/la estudiante JENNIFFER KATHERINE FRANCO CAICEDO, obteniendo el siguiente resultado:

| Nombre del Docente-tutor | Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación | | |
|--|---|---------------------------|----------------------|
| ANA MARITZA QUEVEDO TERAN | SANDRA JAMINA MENDOZA VERA | PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA | CECILIA CONDO TAMAYO |
| Etapas de ejecución del proceso e Informe final | | | |
| 9.43 / 10 | 9.38 / 10 | 9.31 / 10 | 9.75 / 10 |
| | Total: 20 % | Total: 40 % | Total: 40 % |
| Parcial: 70 % | Parcial: 30 % | | |
| Nota final ponderada del trabajo de título: 9.45 / 10 | | | |

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Capítulo I | 3 |
| Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.1 Antecedentes | 3 |
| Definición del Problema de investigación y Problematicación | 8 |
| Hipótesis o preguntas de investigación | 15 |
| 1.3.1. Preguntas General de Investigación | 15 |
| 1.3.2. Sub. Preguntas de investigación | 15 |
| 1.4. Objetivos | 15 |
| 1.4.1. Objetivos Generales | 15 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 15 |
| 1.5. Justificación | 16 |
| Capítulo II | 21 |
| Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico | 21 |
| 2.1. Referente teórico y conceptual | 21 |
| 2.1.1. Desarrollo - Desarrollo Humano - Desarrollo del "Sumak kawsay" | 21 |
| 2.1.2. Características del Enfoque de Derecho | 31 |
| 2.1.3. La discapacidad o diversidad funcional | 38 |
| 2.1.4. Tipos de discapacidad | 38 |
| 2.2. Referente Normativo..... | 40 |
| 2.2.1. Constitución de la República del Ecuador | 40 |
| 2.2.2. Código de Trabajo | 42 |
| 2.2.3. Ley Orgánica de Discapacidades..... | 43 |
| 2.2.4. Acuerdo 41 del Ministerio de Relaciones Laborales. | 45 |
| 2.2.5. Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad | 45 |
| 2.2.6. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas | 46 |
| 2.3. Referente Estratégico..... | 47 |
| 2.3.1. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017..... | 47 |
| 2.3.2. Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017 | 48 |
| Capítulo III | 50 |
| Metodología de la Investigación..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1. Enfoque Metodológico..... | 50 |
| 3.2. Nivel de Investigación | 50 |
| 3.4..... | 51 |
| Universo, Muestra y Muestreo | 51 |
| 3.4.1. Universo / Población | 51 |
| 3.4.2 Muestra..... | 52 |
| 3.4.3..... | 52 |
| Muestreo | 52 |
| 3.5. Técnicas de recolección de información | 53 |
| 3.5.1. Entrevista a Profundidad | 53 |
| 3.6. Formas de análisis de la información | 54 |
| 3.7. Dificultades experimentadas en la investigación y formas de resolverlas..... | 54 |
| Capítulo IV..... | 55 |
| Análisis de Resultados | 55 |
| 4.1.1 Proceso de Inclusión..... | 55 |
| 4.1.2 Percepciones sobre inclusión laboral | 64 |
| 4.2. Estrategia de Inclusión laboral | 69 |
| 4.3 Reflexiones sobre la aplicación de la política de Inclusión laboral | 73 |
| Capítulo V..... | 82 |
| Conclusiones | 82 |
| 5.1.1.Sobre las percepciones en el proceso de inclusión laboral | 82 |
| 5.1.2..... | 83 |
| Sobre las Estrategias de Inclusión laboral aplicadas por la empresa..... | 83 |
| 5.1.3..... | 83 |
| Sobre la aplicación de la política de Inclusión laboral | 83 |
| 5.2. Recomendaciones | 85 |
| Bibliografía | 87 |
| Anexos..... | 94 |

Índice de gráficos

| | |
|-------------------------|----|
| <u>GRAFICO#1</u> | 9 |
| | 9 |
| <u>Grafico#2</u> | 25 |
| <u>GRAFICO #3</u> | 56 |

RESUMEN

Esta Investigación es sobre “La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en las Empresas de Guayaquil” tiene como objetivo Descubrir cómo se aplica la Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa de la ciudad de Guayaquil con el fin de poder contribuir con elementos que propicien programas de desarrollo en el área de Gestión Humana. El trabajo en mención es una investigación de tipo cualitativa y con un nivel descriptivo se utilizó como muestra 7 empleados/as con discapacidad y personal que forma parte del proceso de inclusión (Jefe del Dpto. de Gestión Humana, Trabajadora Social). La recolección de información se la realizó por medio de entrevistas a profundidad.

El tema central de la investigación gira en torno a un cambio estructural que el Estado Ecuatoriano ha generado a partir de la articulación de la política de inclusión laboral. Los principales descubrimientos de esta investigación, muestran que el enfoque que el estado plantea en su modelo social, establecido en el Plan Nacional del Buen Vivir, se está implementado en la empresa desde una mirada economicista, también se evidenció que el rol que está cumpliendo la empresa en la inclusión de las personas con discapacidad/ diversidad Funcional se centran en el cumplimiento literal de las normas dejando a un lado el enfoque que quiere transmitir el Plan Nacional del Buen Vivir, también se evidencia que el rol de las personas con discapacidad / diversidad funcional no tiene la corresponsabilidad del propia , ni compromiso para el desarrollo de su propia potencialidad. Y como punto final se presenta las conclusiones y recomendaciones sobre el desarrollo que ha tenido el estado, la empresa, y la personas con discapacidad en el proceso de inclusión.

Palabras Claves: Políticas de Inclusión laboral, Discapacidad, Bienestar labora , Empresa, Trabajo Social Laboral , Selección de Personal , Talento Humano .

(ABSTRACT)

This research is about "The Policy of Labor Inclusion of Persons with Disabilities in the Companies of Guayaquil" aims to discover how the Employment Inclusion Policy applies to people with disabilities who have entered work in a company in the city of Guayaquil with in order to be able to contribute with elements that favor programs of development in the Human Management area. The work in question is a research of a qualitative type and a descriptive level was used as sample 7 employees with disabilities and personnel that is part of the process of inclusion (Head of the Department of Human Management, Social Worker). Information was collected through in-depth interviews.

The central theme of the research revolves around a structural change that the Ecuadorian State has generated from the articulation of the politics of labor inclusion. The main findings of this research show that the approach that the state proposes in its social model, established in the National Plan of Good Living, is implemented in the company from an economic perspective, it was also shown that the role that is fulfilling the company in the inclusion of people with disabilities / functional diversity focus on the literal compliance of standards leaving aside the approach that wants to transmit the National Plan for Good Living, it is also evident that the role of people with disabilities / diversity functional does not have the co-responsibility of the own, nor commitment for the development of its own potentiality. And the final point is the conclusions and recommendations on the development of the state, the company, and people with disabilities in the process of inclusion.

Keywords: Labor Inclusion Policies, Disability, Labor Wellbeing, Enterprise, Social Work, Personnel Selection, Human Talent

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene como tema "La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en las Empresas de Guayaquil" en la cual tiene como propósito indagar sobre cómo se aplica la Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa de la ciudad de Guayaquil con el fin de poder contribuir elementos que propicien para el avance significativo de este cambio estructural que el Estado está propiciando.

El tema a desarrollar tiene como componente de estudio el Personal con discapacidad, en la cual consiste develar las percepciones de este grupo humano, sobre cómo se ha desarrollado el proceso de inclusión en el interior de la empresa, esto a su vez analiza aspectos que se ha desarrollado en dicho proceso. A su vez identificar las estrategias que la empresa ha utilizado para poder generar la inclusión laboral a partir de lo planteado y llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo y la ley Orgánica de Discapacidades, y una serie de cuerpo jurídico, Estratégico, planes de desarrollo que involucran la Política de Inclusión. A partir de aquello, poder aportar con reflexiones que permita mejorar en el déficit que se tenga a partir de lo develado en el caso de estudio.

Este trabajo finaliza con aportaciones que constituye de gran interés para contribuir al desarrollo de País, debido a que los resultados obtenidos dan a conocer cómo se aplica la política de inclusión laboral de personas con discapacidad y cómo esto ha contribuido al cambio social. A su vez evidencia como las personas con discapacidad se han desarrollado con dicha inclusión, en sus aspectos personal, social y económico, generando un cambio en su autorrealización y contribuyendo desde lo emocional a una sociedad más abierta y plural, que garantice la igualdad.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral se ha desarrollado con el pasar del tiempo a nivel mundial, puesto que el derecho de un trabajo en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna ha venido avanzando en las últimas décadas, a partir la promulgación de los derechos de este grupo humano con el fin de poder generar un cambio social, que permita la participación e inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad, esto ha generado que los países desarrollen medidas que promuevan la inclusión para este grupo humano.

Para esto, el desarrollo de las normas y Políticas han sido uno de los mayores inicios de esta inclusión; a pesar de este avance, aún existen barreras que impiden una participación plena y activa de las personas con capacidades diversas. Numerosos estudios realizados dan una apreciación profunda de lo que sucede dentro de este proceso de inclusión con personas con discapacidad y sus entornos.

Los avances que han tenido las normativas y políticas ha sido notorios desde 1993, cuando la Organización de la Naciones Unidas elabora un documento acerca de las Normas Estándar sobre la Igualdad de Oportunidades de las personas con minusvalía, donde se reconocía que las Barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social de las personas con discapacidad que las limitaciones funcionales. Este documento define el nuevo marco político en materia de discapacidad, en cual se plantea el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades. (Bozzalla, y otros, 2013)

El primer Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, fue llevado a cabo en el año 2012, y tuvo como objetivo la firma de un acuerdo para declarar el 2013 como el año de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la que se plantea que, el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad parte de una asunción teórica que es necesario explicitar:

Los derechos humanos se basan en que existe una naturaleza humana universal que puede ser conocida por medios racionales; que la naturaleza humana es esencialmente diferente de y superior al resto de la realidad; que el individuo tiene una dignidad absoluta e irreductible que debe ser defendida de la sociedad o del Estado; que la autonomía del individuo requiere que la sociedad sea organizada de una forma no jerárquica, como una suma de individuos libres. (Bozzalla, y otros, 2013)

Otros del aspecto que se desarrollan en la inclusión laboral de persona con discapacidad es la de calidad de vida de este grupo humano, es por esos que estudios e investigaciones dan explicación a este tema.

Una investigación realizada por la Universidad de la República de Uruguay, con datos de la (ONU, 2006) “indica que los constructos Discapacidad y Calidad de Vida en los últimos años han tenido un desarrollo emparentado por los ámbitos académicos, políticos y por las propias organizaciones sociales. Desde los Derechos Humanos es clara la referencia hacia la equiparación de oportunidades de las Personas con Discapacidad que siguen siendo sujetos de discriminación (directa o encubierta) y por tanto, vulnerables”. (Organización de las Naciones Unidas, ONU, s.f.) citado por (Narvaja, 2008, pp. 1-37)

Debido a estos dos constructos, las organizaciones realizan investigaciones explicadas desde dos componentes objetivos que son los indicadores sociales de calidad de vida y los componentes subjetivos que son evaluaciones realizadas a las personas con discapacidad sobre su percepción de bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2001).

Por otra parte, un Estudio realizado en España desde el Instituto de Integración en la Comunidad y en colaboración con la Asociación Española de Empleo con Apoyo. “muestran que el desarrollo del papel laboral en entornos ordinarios mediante apoyos naturales es beneficioso para el trabajador con discapacidad, relacionándose con cotas más altas de calidad de vida (satisfacción, deseo de independencia, autodeterminación)” (Pallisera Diaz, Maria; Ruis Bonjoch, María, 2007).

Serra en el 2004, plantea el hecho de que también se analice a partir de un enfoque ecológico “donde se tenga en cuenta los distintos ámbitos de la vida de las personas con discapacidad y los recursos que existen en la comunidad con el fin de mejorar su calidad de vida” (Serra, 2004) citado por (Pallisera Diaz, Maria; Ruis Bonjoch, María, 2007).

Otros de los estudios realizado en el Ecuador, en la provincia de Santa Elena, es un proyecto que promueve la integración y la protección social de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, con el fin de que puedan ser involucrados a la posibilidad de elegir cuando se tomen decisiones relacionadas al bienestar, medios de vida, participación civil y política. En este estudio se analizaron varios aspectos esenciales para la inclusión de personas con discapacidad como:

- Adaptación a una condición de discapacidad y aprovechar al máximo la capacidad funcional, así mismo se podrá disfrutar de la interacción mutua con la comunidad y con la sociedad.
- La participación activa en la sociedad para lograr un empleo productivo y rentable.
- Acceso a las diferentes actividades económicas y sociales y que estas actividades le den sentido y propósito a la vida incluyendo la contribución de la familia a la familia y a la comunidad . (Martin, 2010).

Otras de las investigaciones realizadas, analizan el desarrollo de la inclusión con personas con discapacidad, estudiando la satisfacción laboral, que

conlleva a la inclusión de este grupo humano al Mercado laboral, para la cual también se realizan investigaciones que responda a este desarrollo.

Una de ellas, en el contexto español, es la que se realizó en los años 2006 y 2007 por la por la “Fundación ONCE y la Fundación Manpower, sobre la situación de las personas con discapacidad en el entorno laboral”. Uno de los resultados importantes en este estudio,

Es la percepción de este colectivo, la valoración de su desempeño en los puestos de trabajo, así como sobre las motivaciones y las barreras existentes para su contratación. Aparece una percepción diferenciada sobre la discapacidad entre los empresarios encuestados, es decir, no existe una percepción de un colectivo único, sino que surgen diferentes categorías en función de la tipología de la discapacidad y el grado de severidad . (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011)

Dentro de este estudio se manifiesta en el interés de las empresas sobre las personas con discapacidad y su preocupación de, si estas, podrán desempeñar las funciones de los puestos de trabajo que demandan. (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011)

De acuerdo al resultado dado por esta investigación.

Se define que la persona con discapacidad aumenta la satisfacción del empleador y aumenta la perspectiva de que vuelva a emplear personas con discapacidad en el futuro; además influye el compromiso social expresado en la política de responsabilidad social de la empresa. (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011)

Otras de la investigaciones realizada por Arnedo & Castillo,(2009), destacó la existencia de ciertos aspectos del trabajo que causan satisfacción en los empleados, tales como el trabajo desafiante, las relaciones laborales y la identificación que tiene el empleado con el cargo que ocupa”. (Arnedo & Castillo, 2008)

A su vez, otras investigaciones se suman a esta, como es la de la Universidad del País Vasco dirigida por Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, quien realiza un “estudio descriptivo que ofrecen datos sobre el nivel de satisfacción laboral de trabajadores/as con discapacidad del sector de la limpieza en la empresa “Galant Garbitasuna, S.L.U., del Grupo Gureak de Gipuzkoa”. (Durá & Salaberría, 2011)

En este estudio se describen las características sociodemográficas y el perfil laboral, así como el nivel de satisfacción general, y también por sexo y categoría laboral. Los resultados muestran que la satisfacción general es medio-alta, que las mujeres están más satisfechas con su trabajo y que niveles más altos de categoría laboral no suponen mayor nivel de satisfacción. (Durá & Salaberría, 2011)

A esto se propone que las empresas le dan valor al desempeño de los trabajadores y a los resultados de las relaciones que tiene con su equipo (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011) Según la investigación expuesta sobre el tema de la inclusión laboral se puede considerar que el incremento de la competencia a nivel global, y el acceso a la inclusión, son factores que contribuyen intensamente, porque permiten que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no sea un factor que determine si una persona puede o no pertenecer a la fuerza laboral.

Es de esta manera que la persona con discapacidad puede ver su entorno laboral como un crecimiento y no como una barrera. Visto desde su calidad de vida, este grupo humano ha incrementado y mejorado, tanto en su vida personal como la valoración propia, el sentir que existe y forma parte también de una sociedad que lo necesita para ir en este proceso de evolución, y por su puesto en lo más importante, que son los pilares fundamentales que es la familia, estos son entornos en los que la personas con discapacidad ha generado cambio desde la inclusión laboral.

En la realidad ecuatoriana es un paso positivo que se ha generado, pero sin embargo, aún se encuentra débil el hecho de tener una inclusión plena en área laboral con las personas con discapacidad, por ello es necesario analizar

otros puntos de importancia para encontrar esta inclusión plena que debe existir con respecto a este grupo humano.

Definición del Problema de investigación y Problematicación

La presente investigación tiene como tema a tratar la política de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en las empresas de Guayaquil, la cual se enmarca en el nuevo paradigma para entender la discapacidad, en donde surge la indudable evidencia de que la discapacidad es una limitación social más que un problema médico. En este sentido, es necesario considerar que es uno de los problemas a tratar son las estrategias que utilizan las empresas para el cumplimiento de la política de inclusión laboral con personas discapacitadas, como problema asociado al ejercicio de derechos de la persona con discapacidad

Sin embargo uno de los detonantes de este problema va en conjunto con la exclusión laboral en la historia de la humanidad” reflejan una larga trayectoria de exclusión, desigualdades, discriminación, privación o limitación de sus derechos, como si se tratara de seres que no son plenamente humanos, o de ciudadanos de segunda categoría. Estas graves circunstancias han sido enfrentadas poco a poco por la humanidad en las últimas décadas conforme se ha ido asimilando que la discapacidad es una condición propia del ser humano, que se presenta a lo largo de la vida, ya sea de forma eventual o permanente. (Andrade, 2008)

Es por esta razón que es importante comprender que dicha exclusión parte de una idea de igualdad en la que tiene una connotación sociopolítica, más allá de las interrogantes filosóficas y religiosas que se relaciona con la idea de una sociedad justa. Es claramente en esta apreciación que se interrelaciona que la exclusión laboral parte de una exclusión social establecida en la historia humana. (Andrade, 2008)

Sin dudar, esto ha generado en la humanidad una tardanza para poder generar un reconocimiento hacia la situación de vulnerabilidad de los derechos de personas con discapacidad, que para la sociedad, ha sido un gran reto. Con el paso de los años se genera esta duda frente al interés de la

situación que se creaba en este grupo humano. Es a partir de estas dudas, que se realizan las manifestaciones hacia un compromiso de un cambio Social en la que se hace evidente que la igualdad de la que se habla, no era válida (o no era real) para las personas con discapacidad.

Uno de los “informes mundiales realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, sobre la Discapacidad señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad que representa el 15% de la población mundial en su totalidad” (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2017).

Con la evolución de la sociedad, los países desarrollan estrategias para la inclusión de las personas con discapacidad, una de ellas es la inclusión de este grupo humano al mercado laboral, en el cual a nivel de Latinoamérica, se reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones dentro de un ambiente laboral inclusivo y accesible.

GRAFICO#1

| |
|--|
| <p>Cuadro Comparativo</p> <p>Legislación en la inclusión laboral con personas con Discapacidad</p> <p>al 2015</p> |
|--|

| País | Situación | Cumplimiento |
|------------------|--|-----------------------------|
| Argentina | En su legislación se encuentra establecido el 4% de participación e inclusión de este grupo humano (personas con discapacidad) en actividades acordes. | No se cumple la disposición |

| | | |
|-------------------|--|---|
| Bolivia | En su marco legal se prevé la obligatoriedad de toda entidad, sea pública o privada, para la inclusión de un mínimo del 4% de personas con discapacidad. | No se cumple la disposición |
| Colombia | A pesar de no existir un porcentaje obligatorio de inserción laboral para discapacitados, existe un incentivo tributario para los empleadores de estos. | Es débil el cumplimiento para uno de los sectores , mientras otro de los sectores si hacen uso de este beneficio tributario |
| Costa Rica | Se ha establecido beneficios tributarios como es el caso del Impuesto a la Renta, en el que constará como deducible los salarios, las bonificaciones, las regalías, los aguinaldos y otras remuneraciones, etc. En el sector público, existe un decreto que establece para las entidades que forman parte de la estructura estatal el deber de reservar el 5% de las plazas disponibles. | No se cumple la disposición. |
| Perú | El sector privado se prevé legalmente que por lo menos el 3% de la nómina de | No se cumple la disposición debido a que el grupo |

| | | |
|----------------|---|---|
| | trabajadores deben tener la condición establecida discapacidad. En cambio para el sector público se grava el 5% de enrolamiento de personal con discapacidad. | humano con discapacidad no existe suficiente mano de obra calificada. |
| Uruguay | La inclusión es del 4% de trabajadores con discapacidad tanto en el sector público como en el privado. | Es débil el cumplimiento. |

Fuente: Álvarez Recalde, Cristian Andrés (2015)
Elaborado por: Jenniffer Franco
Fecha: 28/08/2017

En Ecuador la situación es diferente, debido a que en los ordenamientos jurídicos se contempla la inclusión laboral de personas con discapacidad, pese a que en el país se han operado cambios e innovaciones profundas en el ámbito legal sobre la inclusión de personas con discapacidad, incorporándolas a actividades acordes a su grado o nivel de incapacidad debido a que a partir del año 2006, el Código del Trabajo del Ecuador establece la inserción de personas con discapacidad en la que indica:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. (Ministerio del Trabajo, 2017)

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años” (Ministerio del Trabajo, 2017) .

Frente a las respuestas de los empleadores, el Ministerio de Relaciones Laborales plasma un acuerdo ministerial, en el que se acuerda expedir el Reglamento para el registro de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad de acuerdo a lo que señala el Art.48 de la ley Orgánica de Discapacidad.

Este Artículo manifiesta que los empleadores tiene la obligación de contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad. A partir de 25 trabajadores se debe cumplir con una totalidad del 50% para calificar como sustituto

La calidad de sustitutos debe ser acreditada por la autoridad nacional de inclusión económica y social; no podrá ser acredita más de una persona por persona con discapacidad. Se consideran sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y cuidado a una persona con discapacidad severa y los padres o representantes legales de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad. (Ministerio del Trabajo, 2017)

En Ecuador de acuerdo a las estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se ha reportado que existen 422,041 personas con discapacidad, que corresponde al 12,14% del total de la población en el Ecuador (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012) citado en (Montaño 2012).

Dentro de esta cifra, 46.83 % presenta discapacidad física, 22.57% tiene discapacidad intelectual, 11.85% corresponde a discapacidad visual y 12.86% a discapacidad auditiva, 4.56% con discapacidad Psicosocial, y el 1.33% con

discapacidad de lenguaje. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017)

Es evidente que años atrás han existido leyes y normas dictadas a favor de las personas con discapacidad en Ecuador; sin embargo, éstas han carecido del compromiso y control necesario para su cumplimiento. Sin embargo, en Diciembre del 2007 se determinó que de las 19,667 compañías registradas en Guayas, sólo 100 entidades han incluido a 13 personas con discapacidad dentro de su nómina (Garaicoa, 2007, citado en Montaña, 2012).

Asimismo, en el año 2010 el Registro Nacional de Inclusión Laboral de personas con discapacidad, indicó que sólo el 34% de empresas privadas acató en sus nóminas laborales a personas con discapacidad en la provincia de Pichincha (Andrade, 2008)

En el presente, la inserción de las personas con discapacidad ha evolucionado siendo la inclusión social, cultural y laboral un suceso que se adopta con mayor rigurosidad en el país.

En la actualidad el proceso de inclusión mantiene 87.030 personas con discapacidad laborando activamente, entre las cuales existen diversos tipos de discapacidad: 55.46% responde a discapacidad física; el 15.50% corresponde a las discapacidades auditivas, el 8.94% a las discapacidades intelectuales; 15.622% a las discapacidad visual; el 3.12% discapacidad Psicosocial, el 1.36% discapacidad de lenguaje. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017)

A pesar de que esto es un avance, el problema continúa respecto a este tema. Haciendo un análisis desde el Reglamento para el registro de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad mencionado en los párrafos anteriores, es preciso mencionar que sin duda el país quiere ir evolucionando en la inclusión laboral, pero que es lo que pasa cuando se plasma este reglamento, de cierta forma va a generar una mejoría en la vida de las persona con discapacidad en el factor económico , al ser unos de sus familiares portador de ingresos, sin embargo, las personas con discapacidad no han

cambiado su realidad personal. ¿Se han generado cambios en los demás entornos?

Dentro de lo que compete a las personas con discapacidad, las principales dificultades comunes con que se encuentra la inclusión laboral son:

- La falta de Habilidades Sociales y personales que a su vez son demandas dentro del mercado laboral por los empresarios y las empresarias y por los y las responsables de selección.
- Cierta Desarraigo Familiar, educativo y Social. La carencia de relaciones familiares dificulta la inserción laboral, carencias afectivas y de apoyo. En este sentido en la mayoría de los casos el abandono de los estudios tiene que ver con las necesidades de la familia.
- La falta de autonomía de las personas y baja motivación, angustia vital, miedo al fracaso, en no creerse capaces de desempeñar un empleo, y por otro lado, la necesidad económica de tenerlo.
- Autopercepción negativa. Lo que le hace tener una reducción de aspiraciones y proyectos vitales y laborales, es decir ser potencia de inseguridad. (Álvarez, 2015)

Es de gran importancia reconocer los cambios que se ha venido generando con el pasar de los años en la humanidad y en Ecuador, sin embargo esto aún continúa siendo un problema debido a que no se ha alcanzado la inclusión plena como ya se había mencionado.

Debido a que dentro de la inclusión laboral es importante ver desde otro punto, no solamente que la personas con discapacidad tenga un trabajo sino que también se pueda analizar como dicha inclusión le ha tocado pasar en el proceso de adaptación en su entorno laboral, en su desempeño laboral y en las relaciones que se mantiene dentro la misma, a su vez también desde su entorno familiar que sin duda es uno de los principales entornos de inclusión; estas interrogantes que en su mayoría no se han analizado ni operativizado, genera la idea de que la inclusión es vista como una obligación de cumplir un

porcentaje que establece la normativa, no como un proceso de responsabilidad social para con las patria y las personas con discapacidad.

Hipótesis o preguntas de investigación

1.3.1. Preguntas General de Investigación

¿Cómo se aplica la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa de Servicios de la ciudad de Guayaquil?

1.3.2. Sub. Preguntas de investigación

- ✓ ¿Qué estrategia utiliza la empresa para incluir personas con discapacidad en cumplimiento de la política de inclusión?
- ✓ ¿Qué percepciones tienen las personas con discapacidad sobre el cumplimiento de la política de inclusión laboral?
- ✓ ¿Qué reflexiones surgen de la aplicación de la política de inclusión y del rol de Trabajo Social en este proceso?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos Generales

Descubrir cómo se aplica la Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa de la ciudad de Guayaquil, con el fin de poder contribuir con elementos que propicien programas de desarrollo en el área de Gestión Humana.

1.4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Develar las percepciones de las personas con discapacidad, sobre el proceso de inclusión en el interior de la empresa.

- ✓ Identificar las estrategias que la empresa utiliza, para generar la inclusión laboral de los/as trabajadores con discapacidad.
- ✓ Reflexionar sobre la aplicación de la política de Inclusión Laboral a partir de lo develado en el caso de estudio.

1.5. Justificación

La presente investigación tiene como propósito indagar sobre la política de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en las empresas de Guayaquil.

Teniendo en cuenta el desarrollo que durante los últimos años ha tenido el abordaje del tema sobre la discapacidad, y las transformaciones que han surgido sobre la promulgación de derechos para personas con discapacidad, se ha originado la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un tema de vital importancia alrededor de la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

Este hecho hizo que se diera un nuevo enfoque para un problema que había tradicionalmente, así mismo como plasmó una nueva concepción a la inclusión en la que los derechos era el margen superior a este cambio.

Es de gran importancia el estudio de este tema debido a que la transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando, fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. Es aquí donde el abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por una sociedad en su conjunto.

Sin embargo, es importante dar una apreciación profunda a lo que en la actualidad conlleva este tema. En primer punto, la discapacidad ha sido definida desde una perspectiva ecológica, es decir, desde la interacción persona-ambiente.

La OMS define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona con las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos, dentro de este modelo enmarca lo siguiente:

- ✓ “La limitación es una falta o anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica
- ✓ Una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal
- ✓ La participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, condiciones de salud y factores contextuales”. (Organización Mundial de la Salud , 2016)

La Organización Internacional del Trabajo, sostiene que “el trabajo digno brinda oportunidades de acceso productivo, adecuadamente remunerado, con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y la participación en decisiones en el marco del trabajo; es una fuente de dignidad para la persona" (Organización Internacional del Trabajo , 2009).

En segundo punto, “para el Servicio Nacional de la Discapacidad "el trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal familiar y social...no disponer de un trabajo digno, las personas además de perder su fuente de ingreso, aparecen con una serie de consecuencias negativas para su vida" (Vidal Espinoza & Cornejo Valderrama, 2016).

Es de esta manera que la inclusión laboral de personas con discapacidad se vuelve de gran importancia para el estudio en distintos ámbitos, debido a que es un tema al cual se ha generado transformaciones como ya se la menciona.

Desde lo social, la inclusión laboral asegura en algún nivel el cumplimiento de los derechos, no solo del aspecto económico, sino también del derecho a incluir a través del descubrimiento de habilidades y capacidades de estos

individuos, así como a través de su potenciación como sujetos. Para esta inclusión, la sociedad ocupa el papel de portadora de oportunidades, en términos de la equidad y de la eliminación de barreras, o como portadora de riesgos, para realizar acciones de prevención de la discapacidad.

Los centros de Educación Superior, deben investigar sobre estos temas para aportar al desarrollo de los países. En Ecuador, por ejemplo, Ley Orgánica de Educación Superior

Señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2016)

Es a su vez de gran interés el tema ya que para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil contribuye en elevar la producción de conocimientos en temas de Carácter Social, Humano, y de inclusión social.

El tema a tratar en la investigación es enmarcado dentro de las líneas de Investigación que se encuentra estipulado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil través del Sistema de Investigación y Desarrollo; estas líneas se han desarrollado de manera articulada con el Plan Nacional de Desarrollo, teniendo como eje transversal el desarrollo humano social y el desarrollo integral de los individuos.

La línea de investigación a la que responde es la #11, que ha sido llamada como Estado Social de Derechos, abarca temas que no solo estén ligados al crecimiento económico de las personas sino que además contribuyan al Desarrollo Humano, a fin de lograr que las personas puedan alcanzar el Buen Vivir, entre los temas que se estudian se encuentran aquellos que están dirigidos a erradicar la discriminación de los grupos vulnerables. Esta línea de investigación responde a varios objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir entre los que se destaca el Objetivo 1 que garantiza la igualdad y la integración

social y el Objetivo 6 que garantiza el trabajo estable y digno (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014)

Desde el Trabajo Social la inclusión laboral de personas con discapacidad es de importancia ya que la centralidad del Trabajo Social, como profesión, es el ejercicio de derechos de los sujetos con quienes se trabaja, por ello, la profesión está llamada a generar transformaciones en los distintos entornos de los individuos, grupos, familias, comunidades, etc. con quienes trabaja. En referencia a la inclusión que es de lo que se habla en la investigación, el profesional de Trabajo Social busca la mediación entre el individuo y la sociedad, para favorecer los procesos de integración y de cambio en ambas direcciones, es decir, facilitar que el individuo se integre en la sociedad, y que al mismo tiempo esta permita y acepte las diferencias individuales, sin expulsar de la vida Social.

El Trabajo Social busca promover “el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas, basados en los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, que son fundamentales para el trabajo social y para la inclusión de este grupo humano. (Consejo General del Trabajo Social, 2017)

La función del profesional de Trabajo Social, en los procesos de inclusión laboral, que son inclusión social, están determinados por el Consejo General de Trabajo Social que dispone:

- ✓ “Contribuir a disminuir la desigualdad e injusticia social, facilitando la integración social de los grupos de personas marginadas, excluidas socialmente, económicamente desfavorecidas, vulnerables y en situación de riesgo.
- ✓ Contribuir a que las personas, los grupos, las organizaciones y comunidades desarrollen destrezas personales e interpersonales que aumenten su poder para enfrentarse a las fuerzas sociales que inciden en su marginación.

- ✓ Asistir y movilizar a los individuos, las familias, los grupos, las organizaciones y las comunidades con el fin de mejorar su bienestar y su capacidad para resolver sus problemas.
- ✓ Dar a conocer las oportunidades que los grupos sociales tienen a su disposición, motivarles para tener acceso a esas oportunidades y ayudar a las personas, familias y grupos sociales a desarrollar las respuestas emocionales, intelectuales y sociales necesarias para permitirles aprovechar esas oportunidades sin que tengan que renunciar a sus rasgos personales, culturales y de origen". (Consejo General del Trabajo Social, 2015)

Es por esta razón que el tema a investigar constituye de gran interés, debido a que los resultados obtenidos podrán dar a conocer cómo se aplica la política de inclusión laboral de personas con discapacidad y cómo esto ha contribuido al cambio social. A su vez evidencia como las personas con discapacidad se han desarrollado con dicha inclusión, en sus aspectos personal, social y económico, generando un cambio en su autorrealización y contribuyendo desde lo emocional a una sociedad más abierta y plural, que garantice la igualdad.

Capítulo II

Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico

2.1. Referente teórico y conceptual

2.1.1. Desarrollo - Desarrollo Humano - Desarrollo del "Sumak kawsay"

“Desde los inicios, las teorías relacionadas con el desarrollo, se interesan por los procesos de enriquecimiento material, es decir, por una evolución del crecimiento del volumen de producción de bienes y servicios” (Pérez Ventura, 2015) , por lo que el desarrollo era visto desde una perspectiva economicista, que era entendida como medio para alcanzar el desarrollo, entendido como acumulación de un capital físico.

El desarrollo percibido como crecimiento económico tanto de los países como de las personas, fue cambiando de perspectiva al evidenciarse que el “aumento de la producción no era suficiente por si solo para reducir la pobreza y alcanzar el desarrollo” (Ventura Pérez, 2015).

Por esta razón, el desarrollo tuvo un giro en su concepción, creándose paradigmas que respondan a lo que formaba parte de un desarrollo, debido a esta nueva idea que se dio en el que el desarrollo no solamente dependía de un crecimiento económico.

Uno de los autores que aportan a esta concepción del desarrollo, es Amartya Sen, indica que el desarrollo pasó a ser un proceso de capacidades

El desarrollo humano como el proceso de ampliación de las opciones de las personas y mejora de las capacidades humanas, es decir, la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida, y las libertades para que las personas puedan vivir una vida larga y saludable, tener acceso a la educación, a una vida digna, y a participar en la vida de su comunidad y en las decisiones que los afecten. (Sen, 1998)Citado por (Bedoya Abella, 2010, pág. 280)

Otro autor considera que esta idea supone que “el desarrollo no debía partir solamente en el incrementar el PIB de una región, si no el promover que las personas genere nuevas capacidades que les permita realizar una serie de actividades, eso le permitiría tener nuevos acceso , generar nuevos conocimientos para tener una pleno desarrollo en su vida” . (Pérez Ventura, 2015)

Esta nueva concepción que se da a la sociedad, fue motivo para un cambio estructural de un “desarrollo” a un “desarrollo humano”. Este cambio creó una nueva expectativa para el desarrollo de los países, por ejemplo, el PNUD estable al desarrollo humano como

El Desarrollo Humano va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, que constituye sólo un medio si bien muy importante– para que cada persona tenga más oportunidades. (PNUD, 2015-2016)

A este nuevo **enfoque del desarrollo humano** se adhieren aportaciones teóricas de otros autores que ayudan a tener conocimientos más amplios que contribuyen a construir una filosofía del desarrollo y pueda constituirse en un aporte esencial para la construcción de este nuevo paradigma y para entender lo importante que es este cambio estructural en la sociedad frente a este enfoque de desarrollo Humano.

Frente a esto Max Neff (1986) plantea una desarrollo a Escala Humana, “se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo

personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado". (Max Neff, Elizalde, & Hopernhayn, 1986)

El autor manifiesta frente a esto, que "Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-Sujeto del desarrollo que es, entre otras cosas, un problema de escala; porque no hay protagonismo posible en sistemas gigantísticos organizados jerárquicamente desde arriba hacia abajo" (Max Neff, Elizalde, & Hopernhayn, 1986).

Al igual que en el planteamiento de Amartya Sen, su enfoque va dirigido a la transformación de la persona-sujeto y no objeto siendo este el principio esencial del Desarrollo a Escala Humana. Según los autores indica que es necesario no solo medir indicadores de crecimiento cuantitativo "PIB" si no que a su vez se necesita indicadores del crecimiento cualitativo de las personas, que formaría parte de la calidad de vida y de las posibilidades a la cuales tenga que satisfacer las personas. De ahí que los autores se vean abocados a desarrollar una teoría de las necesidades fundamentales.

Este mismo autor plantea que las necesidades Humanas son determinadas y que son las mismas en todos los sistemas y en todos los tiempos, habiendo cambio solo en los medios para satisfacerlas.

Las personas son seres de necesidades múltiples e interdependientes, es por ello que, las necesidades que tiene el individuo deben entenderse desde un sistema en que se interrelacionan e interactúan conjuntamente y complementariamente, estas son aquellas características que conforma el proceso de satisfacción de las necesidades. El autor manifiesta que estas necesidades pueden ser desagregadas conforme los múltiples criterios que las ciencias Humanas ofrezcan.

Estos niveles que manifiesta Max Neff, están dentro de las categorías de necesidades que las clasifican en su texto:

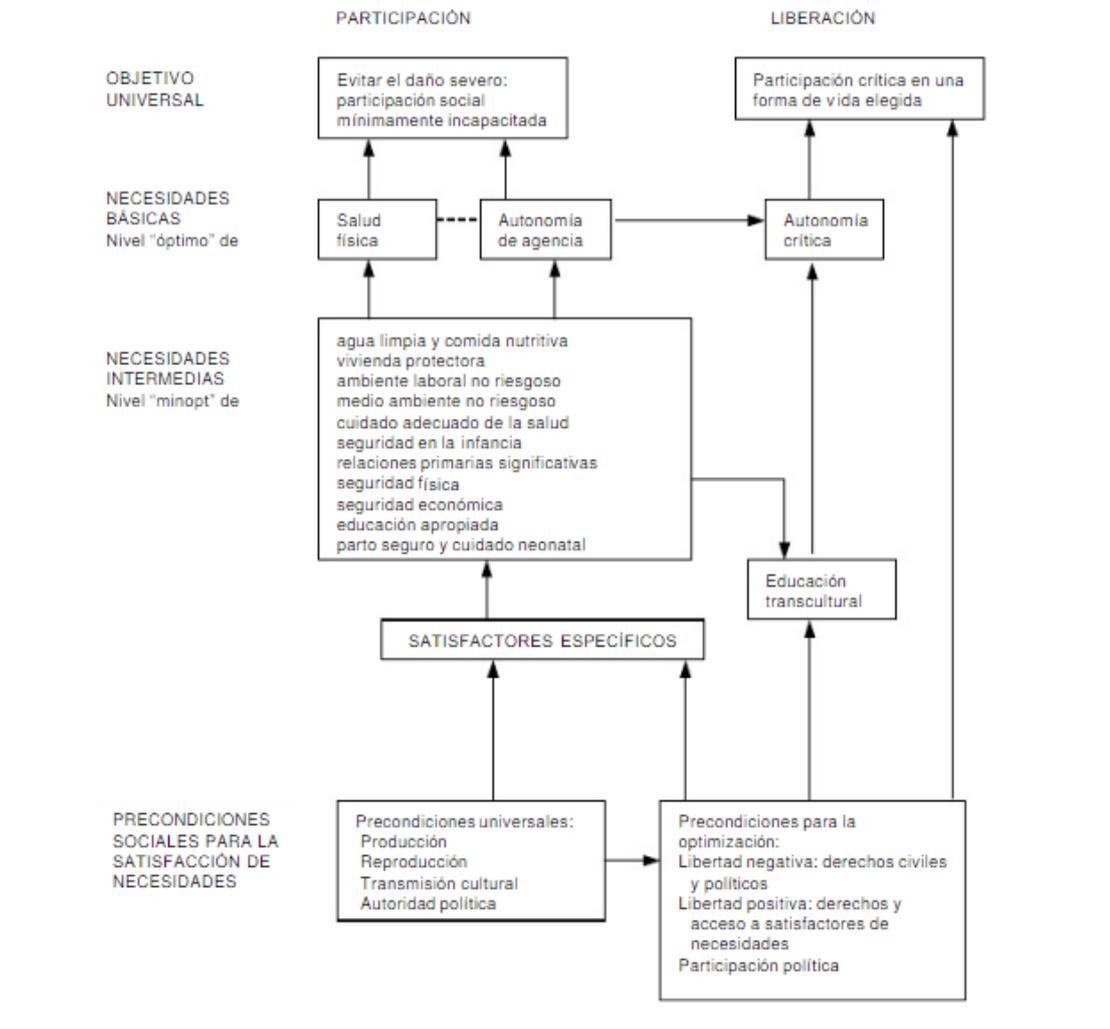
- "Categorías Existenciales - Ser Tener Hacer y Estar

- Categorías Axiológicas - Las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad". (Max-Neef, 1986)

Mientras que por otro lado, otros de los actores que dan aportación a las necesidades Humana, son Doyal y Gough desarrollan que las necesidades humanas busca medir por medio de indicadores el bienestar entre las naciones, para ello manifiesta etapas:

Grafico#2

La teoría de las Necesidades Humanas



Fuente: Doyal y Gough: Las necesidades Humanas y su determinación, 2004
Fecha: 02/09/2017

Respecto de la fundamentación ética de la propuesta, cabe acotar que para los actores la necesidad "es universalizable cuando la ausencia de un Satisfactor apropiado resulta en un daño grave de alguna clase específica y objetiva".

Sin embargo desde otro punto de vista, la postura que ocupa Amartya Sen frente a su perspectiva de desarrollo humano responde a un proceso de las oportunidades del ser humano, en principio estas oportunidades pueden ser infinitas y cambian con el tiempo.

El autor hace referencia a tres niveles esenciales del desarrollo:

- “Disfrutar de una vida prolongada y saludable
- Adquirir conocimientos
- Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente” (Amartya Sen , 2010) citado por (Bedoya Abella, 2010, págs. 277-288).

El autor frente a estos niveles, indica que el desarrollo humano no se basa simplemente en estos niveles, sino que existen oportunidades altamente valoradas que conforma también el desarrollo, en ella están “la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser creativo y productivo, respetarse a sí mismo y disfrutar de la garantía de derechos humanos” (Amartya Sen , 2010) citado por (Bedoya Abella, 2010, págs. 277-288).

Frente a esta apreciación que menciona Sen, el autor Max Neef se refiere a que sistema en la esfera social adopta diferentes formas que permitan satisfacer necesidades básicas de los individuos. En la cual señala que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades a partir de tres contextos :

- “En relación a uno mismo
- En relación con el grupo Social
- En relación con el medio ambiente” (Max-Neef, 1986).

Desde otra perspectiva el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) da un acercamiento para comprender porque el desarrollo

humano, forma parte de este cambio estructural que da cada país para su desarrollo.

Manifiesta que el desarrollo humano entraña una ampliación de las posibilidades, que determinan quiénes somos y lo que hacemos. Estas posibilidades se basan en varios factores:

- Una gran variedad de opciones entre las que escoger (nuestras Capacidades)
- Las limitaciones sociales y cognitivas y las normas e influencias sociales.
- El propio empoderamiento y la agencia (capacidad de lograr resultados)

Este enfoque permite que de manera sistémica se articulen las ideas y pueda ser un instrumento potente para dar aportaciones de interacción entre los factores que pueden actuar en detrimento de personas y grupos en diferentes contextos.

Según la PNUD, el desarrollo Humano es el generador de los cambios que existen en la sociedad, para ello, va involucrando a las personas y entidades responsables en esta materia para que apoyen y potencien el desarrollo Humano desde estrategias que hagan cumplir los derechos humanos, para ello se debe rendir cuentas del fracaso de un sistema social que no logra generar dicho desarrollo . (Ordóñez Tovar, 2014)

Para esto la PNUD, manifiesta que para que todo país pueda tener un desarrollo, debe medirse el desarrollo humano, y a partir de estos resultados generar el cambio estructural del que se ha hablado. Se mide a través de tres elementos con sus indicadores:

- Longevidad : Esperanza de vida al nacer (situaciones o beneficios indirectos como alimentación , salud, y seguridad)
- Conocimientos : el alfabetismo (acceso a la educación)

- Niveles decentes de vida :Niveles de Ingreso (ingreso per cápita)

Posteriormente la PNUD incorpora tres sucesos que genera progreso revelador

- El IDH ajustado por desigualdad
- El índice de desigualdad de género
- Índice de pobreza multidimensional.

A partir de este enfoque se da una acercamiento al desarrollo que tiene los estados desde del paradigma de desarrollo Humano.

Según Ordoñez indica que la intervención estatal para propiciar el desarrollo y el bienestar es el que se conoce como Estado de Bienestar, debido a que el Estado tiene compromisos y responsabilidades para con sus ciudadanos, los cuales están obligados a realizar a través de su actuación. Tenemos que referirnos entonces a derechos que son garantizados y que en términos generales están vinculados al bienestar social que forma parte del desarrollo. (Ordóñez Tovar, 2014, pág. 420).

Para el cumplimiento de los derechos y generar el desarrollo, “los países crean políticas públicas que un gobierno implementa para propiciar el bienestar de sus ciudadanos; se genera entonces lo que se conoce como la política social o de bienestar; este conjunto de políticas conforma una mezcla única de posiciones, intervenciones, incentivos, regulaciones, ayudas y demás instrumentos públicos que un gobierno puede utilizar para alcanzar sus objetivos”. (Ordóñez Tovar, 2014, pág. 420)

Otro autor manifiesta que los Gobiernos Nacionales designan políticas que promueven diferentes clasificaciones, en la cuales están incluidas en las políticas Sociales o de bienestar. El bienestar Humano es autónomo de indagar en el desarrollo humano. Para ello se plantea componentes para buscar un Estado de Bienestar, tales como:

- “Grado de intervención estatal

- Igualdad de oportunidades
- Diferencias en las prestaciones sociales
- Calidad de los derechos sociales y su acceso”. (Ordóñez Tovar, 2014, pág. 422).

La visión de desarrollo Humano en el Ecuador se expresa por medio del Plan nacional de Buen Vivir - Sumak Kawsay, donde se indica que el

Desarrollo está en crisis y se debe proclamar una moratoria que establezca en su lugar, el principio de “Buen Vivir”, es decir, la posibilidad de alcanzar la vida plena y de construir la armonía con la comunidad y con el cosmos. Ya en el pensamiento de Aristóteles, el fin último de los seres humanos era la felicidad. Por otra parte, los pueblos indígenas en su pensamiento ancestral, hablaban de la vida plena, que es únicamente posible si se trata de “nosotros” y no de “yo”. (Houtart, 2011, págs. 1-15).

La comunidad es sustento y base de la reproducción del sujeto colectivo que cada uno es, lo que permite hacer parte de esta totalidad en una perspectiva espiral del tiempo no lineal Es la función del Plan traducir estas ideas a políticas concretas, por medio de la planificación participativa, la descentralización y una participación real y en diversos campos: los derechos, los diversos aspectos de los bienes comunes, etc. (Houtart, 2011, págs. 1-15)

El Ecuador según el informe dado por Naciones Unidas, en el puesto 98 de 187 países según las escalas de desarrollo humano:

“Su IDH aumenta en un promedio anual de 0,53%. El Ecuador ha disminuido la desigualdad en un promedio anual de 1,7% durante la última década. El promedio de escolaridad es de 7,6 años y la esperanza de vida de su población supera las siete décadas. Según la Senplades, todas las acciones y políticas que se aplican en el país se enmarcan en el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017”. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

El Plan Nacional Buen Vivir o Sumak Kawsay, hace un análisis de la situación socio-económica actual, y propuestas de mejoramiento de las dimensiones social, cultural y política, para afianzar el desarrollo.

Para eso se trató en primer lugar de "reconocer a los actores históricamente excluidos y de adoptar formas de producción y reproducción de la vida, diferentes a la lógica del mercado, reconociendo las diferencias de los pueblos (interculturalidad)" (Houtart, 2011).

Para el Ecuador el ser humano es lo principal, y lo económico debe formar parte de la prestación de la vida, es decir, cambia la concepción dada por el capitalismo, la cual responde a una visión de acumulación.

Por otra parte se recuerda que el vínculo con la Naturaleza es orgánico (la vida es indivisible), lo que implica el reconocimiento de sus derechos. No se trata de "recursos naturales", sino del "espacio donde se realiza la vida". Por eso, la Naturaleza tiene "el derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructuras, funciones y procesos evolutivos. (Houtart, 2011, págs. 1-15)

El objetivo del Plan Nacional es generar una mejora en la calidad de vida, en la cual consiste involucrar al ser humano a ampliar sus capacidades y potencialidades, generando en el País la igualdad en los bienes sociales y los beneficios del desarrollo, este objetivo debe ser posible mediante la participación de la ciudadanía, en el reconocimiento propio, cultural y la relación con la naturaleza, lo económico, el gobierno y la integración de América latina. (Houtart, 2011, págs. 1-15).

Para la propuesta de desarrollo ecuatoriana, no hay tal si es que no se parte desde el reconocimiento de los derechos. La constitución del Ecuador reconoce que el país es un Estado de derechos, por ello, es importante tener claridad sobre el significado de esta aseveración y sobre lo que implica el "enfoque de derechos" en las políticas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, define que los derechos son equivalentes y propios de todos los seres humanos instauran las plataformas para la justicia, la paz, y la libertad en el mundo. (UNFPA, 2017)

Para desarrollar el enfoque de derechos se requiere que el papel que cumpla el estado genere el desarrollo humano e implante políticas sociales que garantice el derecho social, esto permitirá que las personas adapten sus derechos y participen en su desarrollo.

2.1.2. Características del Enfoque de Derecho

Las características del enfoque de derechos se distribuyen en los siguientes ítems:

- a) “Reconocer la ciudadanía como un derecho de todas las personas, independientemente de su sexo, nacionalidad, edad, etnia, condición social y opción sexual; y es deber del Estado proteger y garantizar el cumplimiento de este derecho.
- b) A partir de dicho principio se plantea como necesario revisar el marco jurídico actual sobre derechos de las personas y la construcción de un marco formal de regulación de las relaciones sociales que asegure el reconocimiento y respeto de sí y de los otros y que establezca e institucionalice los mecanismos de vigilancia, seguimiento y exigibilidad de los derechos.
- c) Reconocer que la estructura social está fundamentada en relaciones sociales basadas en el poder (en sus distintas manifestaciones: económico, generacional, de género, étnicas, ente otros).
- d) Enfatizar en la persona como sujeto integral (bio- psico-social), como un sujeto concreto y particular, cuyos derechos son universales, indivisibles e integrales.

- e) Es una perspectiva que recupera la diversidad social y reconoce la especificidad.
- f) Plantear la democracia como un derecho humano, asociada intrínsecamente, a la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de gobernar, la participación ciudadana, la vigilancia y la exigibilidad de los derechos ciudadanos
- g) Suponer una institucionalidad centrada en el sujeto, “más y mejores mecanismos de coordinación de los sistemas de acción social y de los sistemas político administrativos”. (Guendel, 1999) citado por (Solís Umaña, 2003, págs. 4-5):

La perspectiva de los derechos Humanos se concreta en la población, siendo la principal fuente de exclusión, marginación, discriminación, para ello siempre se lleva a cabo un estudio de reglas de género, en la cual se manifiesta los tipos de discriminación existente y los quiebres que existe por el poder, con el fin de generar que las intervenciones se den desde una cercanía a la realidad dentro de la ciudadanía. (UNFPA, 2017).

En las normas para la cooperación para el desarrollo, se indica que el enfoque basado en los derechos humanos tiene elementos esenciales para las buenas prácticas en cada Estado:

- “Los programas ven en el pleno ejercicio de los derechos humanos el fin último del desarrollo.
- Las personas son consideradas agentes principales de su propio desarrollo, en lugar de receptores pasivos de productos y servicios.
- La participación es a la vez un medio y un objetivo.
- Las estrategias proporcionan empoderamiento, en lugar de negarlo.
- Tanto los resultados como los procesos son supervisados y evaluados.

- Los programas se centran en grupos de la población marginados y excluidos.
- El proceso de desarrollo es de titularidad local.
- Los programas tienen como objetivo reducir las desigualdades y empoderar a quienes se han quedado atrás.
- El análisis de situación se utiliza para identificar las causas inmediatas, subyacentes y fundamentales de los problemas de desarrollo.
- El análisis incluye a todos los grupos de interés, entre ellos, las capacidades del Estado como principal garante de derechos y el papel de otros agentes no estatales.
- Las normas de los derechos humanos dirigen la formulación de objetivos, metas e indicadores medibles en la programación.
- Los sistemas nacionales de rendición de cuentas deben ser reforzados con el objetivo de garantizar una revisión independiente del desempeño del gobierno así como el acceso a vías de recurso para los sujetos agraviados.
- Se promueve el desarrollo y el mantenimiento de alianzas estratégicas”.
(UNFPA, 2017)

Con el pasar de los años el enfoque de derecho basado en los derechos Humanos agrega un nuevo marco referencial, en el cual se dirige a incorporar la multidimensional en la reflexión de cada derecho. Las acciones dirigidas a integrar lo multidimensional, son:

- “Los beneficiarios de las acciones pasan a ser titulares de derechos.
- La familia, comunidad, organizaciones sociales, empresa.... son titulares de responsabilidades.

- El Estado (donde se incluyen todas las instituciones que lo componen) son titulares de obligaciones". (Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2011)

La población vulnerable tiene primacía para el EBDH, debido a que los escenarios sociales, políticos y económicos, se localizan en riesgo en la manera de ejercer sus derechos y libertades. Una de las causas señaladas para vulnerabilidad, es la no aplicación de principios como el de igualdad y discriminación. (Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2011)

Uno de los grupos vulnerados en el transcurso de la Historia, son y han sido las personas con discapacidad, "empezando desde las palabras que existen en castellano para referirse, con sinónimos, a las personas con discapacidad, hablan por sí mismas: "tullido", "lisiado", "inválido", "minusválido"". (Eroles, 2005)

Todas ellas constituyen juicios de valor sobre la condición humana de las personas afectadas. Hablan de carencia, imposibilidad, incompletud, no valor, menos valor. El enfoque de derechos a dado un giro a esta concepción permitiendo que el tratamiento social y jurídico sea equitativo, igualitario y justo para estas personas. En muchos Estados, debido a las prácticas discriminatorias, las personas con discapacidad han tendido durante muchos años que vivir al margen de la sociedad, sin que sus derechos como personas se tomasen en consideración.

Frente a la situación de discriminación y postergación, como en el caso de las personas con discapacidad, los Estados generan mecanismos jurídicos para el cumplimiento de los derechos. Estos mecanismos se expresan en las políticas públicas y las Políticas sociales.

Las Políticas Públicas son vistas como el "conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos". (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)

Las Políticas deben ser estimadas como un proceso decisional, es decir, un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo. Esto conlleva que la política pública permitirá modificar conductualmente a la sociedad para generar un impacto de bienestar de la población.

El impacto de bienestar al que se refiere la política pública, tiene que percibir con el acceso de las personas a bienes y servicios, en el que contiene reglas y acciones que tiene como objeto principal resolver a una necesidad presentada por la humanidad. Esta sería la demanda que presenta la sociedad y a la cual debe responder y dar soluciones el Estado, a fin de que las personas o grupos puedan coexistir a pesar de sus diferencias. (Ruiz López & Cadéñas Ayala, 2003)

Las Políticas Públicas destacan el extenso campo multidisciplinario que tiene como fin el estudio de numerosas razones y problemas públicos. Esto a su vez busca estudiar procesos de disposición de autoridades públicas con el sentido de poder escoger la mejor opción y poder realizar una acción frente a los problemas presentados.

Toda política pública requiere de instrumentos para hacer posible el impulso de dicha política, para ello, se plantean los siguientes aspectos:

- “Las normas jurídicas: Es a través de las normas jurídicas que los poderes públicos autorizan y establecen las actividades que constituyen las políticas, y también, limitan la discrecionalidad en el actuar de los que la elaboran y ejecutan.
- Los servicios de personal: Elaborar las políticas requiere infraestructura humana, organizativa y de material.
- Los recursos materiales: Destacan principalmente los financieros ya que son lo que suelen ser más restringidos.
- La persuasión: Los ciudadanos consideran al gobierno como legítima expresión de la interpretación mayoritaria de los intereses

generales de la sociedad”. (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003, pág. 19)

Es preciso exteriorizar que las políticas públicas son dispositivos de decisión y del ejercicio del gobierno en torno a cuestiones público, que deben tener ineludiblemente la ratificación del aparato estatal, para ser generadas en un contexto social. Se fundamentan por medio del marco jurídico y normativo, y se reflejan en los programas y planes del gobierno o de alguna u otra organización

Cuando se utiliza la expresión políticas públicas, hay que tener en cuenta que además de que implica lineamientos, supone la aplicación de estrategias que son aplicables en la vida diaria de la sociedad y responden a diferentes espacios, problemas y situaciones presentadas.

Las Políticas Social forman parte de las Políticas Públicas, y tienen que ver con el bienestar de las personas a través de la acción social. A su vez explora el contexto social, político, ideológico e institucional en el cual el bienestar es producido, organizado y distribuido. La política social concierne a todos aquellos aspectos de la política pública, de las relaciones de mercado y las monetarias que contribuyan a aumentar o disminuir el bienestar de individuos o grupos. Cuando hay cambios en la política económica, generalmente la población más empobrecida padece la agudización de los problemas sociales, por ello se requiere la implementación de respuestas estratégicas que den respuestas a grupos específicos. Estas serían las políticas sociales. (Satriano, Pobreza, Políticas Públicas y Políticas Sociales , 2006)

Algunos autores plantean que “la política pública se entiende como el proceso mediante el cual, el Estado diseña y ejecuta una política dirigida a un sector mayoritario de la población; esa política puede involucrar no sólo acciones, sino también omisiones respecto de asuntos de interés para determinados actores”. (Maigon, 1990) citando por (Satriano, Facso-Universidad de Chile , 2006)

Las políticas sociales se enfocan sobre cuestiones sociales, entre ellas, se encuentran las necesidades de grupos sociales específicos como discapacitados, ancianos, niños, desempleados o inmigrantes; anterior a estas políticas sociales solo respondía a los grandes servicios públicos (sanidad, educación, pensiones, vivienda, servicios sociales personales) sin embargo, en los últimos años la política social ha dado otro enfoque, basado en cómo esta afecta a la vida de las personas, en conocer las experiencias directas y el relato personal que tiene este grupo humano.

La política social responde a tres centros de interés:

- El interés por el bienestar
- El interés por un análisis de los impactos de la política (desde criterios al bienestar social, necesidades, problema social, igualdad, derechos, justicia social.)
- El interés por lo relativo a la institucionalización, organización e implantación de las políticas, y el involucramiento de las familias.

El interés de los Estados por el bienestar de los distintos grupos humanos que viven situaciones específicas que los afectan, dan origen a políticas sociales focalizadas a los distintos grupos y situaciones. Uno de estos grupos lo constituyen las personas con discapacidad, que requieren la inclusión social.

Esta inclusión entendida como mecanismo de una política Pública, se la define como "un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades". (Unesco, 2005)

La inclusión social es definida por el Banco Mundial "como aquellos procesos de mejorar las condiciones de las personas y los grupos, para que formen

parte de la sociedad, mejorando la capacidad, las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas debido a su identidad". (Banco Mundial, 2017)

2.1.3. La discapacidad o diversidad funcional

Uno de los grupos que viven situaciones de exclusión, y que ahora son parte de este cambio estructural en la sociedad, son las personas con discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud, reconoce que la discapacidad

Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2017)

Agustina Palacio explica que

La diversidad funcional no son originadas ni por la parte científica, ni religiosa, sino más bien responde a lo social; las personas con diversidad funcional pueden contribuir a las necesidades del contorno en el cual viven, al igual que la demás personas de la sociedad, lo que requiere valor y respecto de su Estado , tanto para las mujeres como para los hombres. (Palacio & Romañach, 2008)

2.1.4. Tipos de discapacidad

En el Ecuador observaciones de la ONU y del instituto de estadística de España se clasificaron las discapacidades como: sensoriales, múltiples, motrices, e intelectuales:

- “Discapacidad motriz

Es la imposibilidad que impide el desempeño motor de la persona afectada, es una discapacidad las cuales las relacionas problemas de mal formación en la gestación, fetos prematuros o algún tipo de dificultad al nacer, otras posibles causas pueden ser problemas del organismo, lesiones modulares entre otras

- Discapacidad sensorial y de la comunicación

Este tipo de discapacidad corresponde con las deficiencias en el oír, ver, hablar (mudez) discapacidad de la comunicación y comprensión del lenguaje, (Instituto Nacional de estadística Geográfica e Informática, 2010) las cuales dificultan la comunicación de la persona con las demás que se encuentran en el entorno, lo cual existe la disminución de la participación en los espacios sociales (escuela, barrio, eventos sociales).

- Discapacidad intelectual o mental

Según American Association Mental Retardation en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual”. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2017)

Este grupo de actores, personas con discapacidad, se encuentra involucrados en los esfuerzos del Estado por lograr inclusión social para contribuir al desarrollo del país. Su inclusión laboral es una de las estrategias planteadas, y en ello, la industria y las organizaciones, son la principal fuente de involucramiento en la participación de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Estos espacios de inclusión laboral, empresas u organizaciones, cuentan con un área que se encarga de la selección y acompañamiento de las personas que forman parte del equipo empresarial. Esta área suele ser conocida como recursos humanos (RH). Toda organización, además de contar con los recursos humanos (como sujetos y como área).

Cuenta con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), la aplicación de métodos y procedimientos que posibilitan trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores. (Infante & González, 2012)

2.2. Referente Normativo

El tema de investigación sobre la política de inclusión laboral de personas con discapacidad tiene un sustento normativo, que da fundamento legal a las instituciones/organizaciones para el proceso de inclusión social.

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

Este cuerpo legal siendo el de mayor rango y representación en los cumplimientos generales del territorio ecuatoriano, manifiesta artículos que amparan a las personas con discapacidad. A continuación se detallan los artículos.

Art. 11 manifiesta que el ejercicio de los derechos será para todas las personas con la igualdad de derechos y oportunidades, no podrá ser nadie discriminado por sus características individuales, además indica que el Estado adoptará medidas de acción afirmativas que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Dentro del capítulo segundo, “Derechos del Buen vivir” se mencionan la participación de este grupo humano. En el Art.16 las personas con discapacidad al igual que todas las otras personas tienen el “derecho de una comunicación libre intercultural, incluyente, diversa, y participativa en todos los ámbitos de interacción social”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Dentro de la Constitución se encuentra otros artículos que responde al tema de investigación indica: Art. 47 “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A su vez, en este mismo artículo, numeral 5, se establece el reconocimiento de que las personas con discapacidad pueden tener un “trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además en el artículo 48 se declara dos aspectos que el Estado ecuatoriano adoptará para esta población:

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

a.- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

b.- La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Frente a este artículo se manifiesta dentro de cuerpo legal de la constitución en el Art. 330 indica que, “las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad”. Art. 333 indica que el “Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso

de las personas con discapacidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.2.2. Código de Trabajo

El código de trabajo forma parte de los cuerpos legales que contribuyen y respaldan la inclusión laboral de personas con discapacidad, es de esta manera que por medio del Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo, y realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales en todo el País, en relación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello, el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina

“que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural”. (Código de Trabajo, s/f)

Otras de las leyes que trabaja el tema es la LOSEP- Ley Orgánica del Servicio Público en el Art.64, indica que las instituciones que cuentan con 20 hasta 25 trabajadores/a en el total de su nómina, se encuentran en la obligación de incluir trabajadores/a que tengan algún tipo de discapacidad, generando acciones afirmativas, de tal forma que representen el 4% del total de los trabajadores/as, con el parámetro de no discriminación y asegurando condición de igualdad de oportunidades en el entorno laboral . (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2016)

Este artículo responde al tema de investigación ya que respalda la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y con el fin de garantizar su estabilidad y que esto tenga como resultado la participación y desenvolvimiento personal en su entorno laboral.

2.2.3. Ley Orgánica de Discapacidades

La ley orgánica de discapacidades ampara a las personas con discapacidad y asegura “la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013, pág. 18) con el fin de eliminar toda forma de discriminación y promover la participación de la sociedad y poder de esta manera logran una inclusión plena y efectiva. A continuación los artículos tienen relación con el acceso laboral.

El Art.45 indica el derecho al trabajo. Se menciona que

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 1)

El Art 46. Hace referencia con el tema de investigación indicando que

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de

empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 1)

Para hacer posible la inclusión laboral, en el cuerpo legal, artículo 47, se plantea que

El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 1)

A su vez menciona que en caso de que empresa brinde servicio de transporte este se pondrá en uso permitiendo brindar al trabajador/a con discapacidad, el acceso adecuado y las comodidades para su transportación.

Uno de los beneficios que plantea la ley orgánica de discapacidad en su Art.49 es la de deducción por inclusión laboral en la que la/los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a la remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 2)

El artículo 50 que establece el componente de elección de empleo, menciona que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adaptar sus precisiones y elemento de selección de empleo para generar una participación de personas con discapacidad.

Todo los artículos de la ley organiza de discapacidad hacen referencia este trabajo de investigación lo que han sido considerados debido a su relevancia y relación con el tema, considerando manifestar los principales factores que forma parte de la inclusión de las personas con discapacidad.

2.2.4. Acuerdo 41 del Ministerio de Relaciones Laborales.

El Acuerdo 41 es uno de los cuerpos legales que también hace referencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en su artículo 2 se menciona que fue creado para “normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), este registro debe estar ejecutado bajo lo que se establece en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el artículo 3 de este Acuerdo, al igual que en la Ley Orgánica de Discapacidades, se menciona a quienes se considera como trabajadores/as sustitutos/as para formar parte del porcentaje de inclusión laboral.

A nivel nacional son varios los cuerpos legales que proponen normas, estrategias, políticas para poder dar paso a la inclusión laboral total y definitiva de las personas con discapacidad sea en una institución pública o privada. Dentro de este trabajo se ha hecho una breve referencia a todos estos artículos que responden al tema de investigación, pero es necesario también hacer un reconocimiento a las normativas a nivel internacional que contribuyen al cumplimiento de este derecho; es por esto que a continuación se mencionaran varias de ellas.

2.2.5. Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

Esta Convención busca que los derechos de las personas con discapacidad sean protegidos y cumplidos bajo parámetros que aseguren su calidad de vida, cuenta con un artículo que se enfoca en el trabajo y empleo para garantizar la inclusión de esta población en puestos de trabajo que aseguren su estabilidad.

Es así que en el artículo 27 de esta convención se establece que los Estados que formen parte serán los responsables de la inclusión laboral en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, mediante medidas pertinentes que respondan al contexto en el que se desarrolle. Entre las medidas que se plantea frente a este tema se encuentran: la prohibición de la discriminación a personas con discapacidad a través de los procesos de inclusión laboral, la protección de sus derechos en igualdad de condiciones, incluyendo la remuneración recibida por su trabajo, y su participación sindical y la elaboración de ajustes en las instalaciones del lugar de trabajo (Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Una de las medidas dentro de este artículo que sería importante destacar, ya que responde directamente al contexto en el que se enmarca la investigación es el literal H que plantea “Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas” (Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

2.2.6. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Este Convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización en 1983, pero a pesar del tiempo que ha transcurrido aún sigue vigente. En él se encuentran varios artículos que buscan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre los artículos que lo plantea se encuentra el # 7 que menciona:

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo. (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 2008)

Este artículo responde al tema a trabajar dentro de esta investigación ya que como todos los cuerpos legales a los que se ha hecho referencia busca que las personas con discapacidades, puedan acceder a un empleo que les permita desarrollarse y progresar desde las diferentes aristas. Aunque sigue vigente el convenio, los conceptos a partir de los cuales entiende la discapacidad han sido superados ampliamente por los estados que incorporan el enfoque de derechos.

2.3. Referente Estratégico

2.3.1. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

El Plan Nacional del Buen vivir es propósito para la aportación del desarrollo del País, edificado en el Gobierno de la Revolución ciudadana, donde se proyectan los objetivos y las metas hacia las cuales se desea transferir a la población ecuatoriana, para vivir bajo las medidas de la igualdad, justicia, solidaridad.

El Plan tiene 12 objetivos, en las cuales cada uno de ellos abarca los fines que se desea alcanzar dentro del país, dentro de los objetivos manifestados se toma a consideración 2 de ellos que están relacionados con el tema .

El Objetivo 2 es uno de los tiene relación con el tema de la inclusión laboral, ya que busca auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; pero concretamente se encuentra centrado en el lineamiento 2.1 que señala “Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

La dependencia que existe entre este lineamiento y el tema de esta investigación es que se busca la inclusión económica, y el trabajo es una de las formas de producción y crecimiento de la economía mediante la cual se puede favorecer a la erradicación de la pobreza y a eliminar las brechas existentes, dando como resultado el goce de los derechos y el progreso de la calidad de vida.

A su vez el proceso del tema ligado al presente objetivo podrá generar insumos para conocer si es que el país está caminando hacia la erradicación de la pobreza. Además dentro de este Plan se encuentra el Objetivo 9 que está dirigido directamente a garantizar el trabajo digno en todas sus formas y en su lineamiento 9.1 hace mención a impulsar las actividades económicas que permitan la inclusión de los grupos vulnerables en el cuál se encuentran las personas con discapacidad para garantizar el acceso a un trabajo digno (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

En el presente año, 2017 el Estado publica el nuevo Plan nacional del Buen vivir que estará vigente desde el 2017 al 2021, en el cual se incrementan aspectos dentro de su contenidos , como la hoja de ruta técnica y el instrumento político del Ejecutivo. A su vez este nuevo Plan presenta nueve objetivos con sus respectivos ejes. (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2017-2021)

Los ejes que se encuentran incrementados en el Plan Nacional Buen Vivir 2017-2021 responden a un desarrollo territorial, y a la sustentabilidad ambiental

- Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida
- Eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad
- Eje 3 : Mas sociedad, mejor Estado

El plan está diseñado como instrumento de diálogo social y político en el cual la planificación para el desarrollo, es vista como el espacio para lograr los grandes objetivos Nacionales. (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2017-2021)

2.3.2. Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017

La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades es un instrumento técnico que permitirá orientar la gestión de las instituciones para el

cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013)

Esta Agenda tiene 12 ejes que van de la mano con el Plan Nacional para el Buen Vivir. Con relación al acceso laboral de las personas con discapacidad se encuentra el eje 6 que dentro de su Política está en el “salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad”. (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013) dentro de su lineamientos se refleja el Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad. Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.

Este eje está compuesto por varios lineamientos que responden al objetivo del mismo, entre ellos está el abrir paso a la inclusión laboral de las personas con discapacidad que tiene niveles bajos de educación, mejorar sus ingresos económicos según las funciones que realice dentro del trabajo y garantizar que el ejercicio de estas actividades se realicen mediante la equidad de oportunidades

Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque Metodológico

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, se indagó sobre el cumplimiento de la política de inclusión para lo cual se obtuvo una descripción y análisis de diferentes variables planteadas en la investigación.

Para Sampieri y otros autores, el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de persona o lo que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Sampieri, Roberto; Collado, Carlos; Lucio, Pilar, 2003, págs. 8-25).

Se utilizó este enfoque cualitativo, según estos autores, permitió responder al tema de investigación de una manera en que se pudo desarrollar preguntas e hipótesis ante y durante y después de la recolección y análisis de la información.

Este enfoque fue utilizado porque se pudo identificar aspectos importantes sobre la inclusión de las personas con discapacidad y las empresas que forma parte de la implementación de una política social que se ha establecido en el País, en la cual se recogió y analizo las diferentes perceptivas, manifestaciones y significados dentro de este proceso de inclusión laboral .

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se utilizó en este estudio fue el nivel descriptivo debido a que va a permitió identificar las diferentes percepciones, características, y aspectos importante que se ha presentados en el cambio frente a la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad, esto pudo dar una mirada descriptiva

desde la personas con discapacidad y la empresa frente a este nuevo régimen de inclusión.

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, “su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada” (Sabino, 1986, pág. 50).

Utilizar el nivel descriptivo en la investigación permitió conocer de qué manera ha sido el proceso de implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil.

3.4. Universo, Muestra y Muestreo

3.4.1. Universo / Población

El universo o población de esta investigación estuvo conformado por los/las empleados con discapacidad, y personal del Departamento de Gestión Humana que laboran en una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil.

El universo de la investigación fue de 13 empleados/as con discapacidad el total de persona con discapacidad en la nómina de trabajadores de la empresa de servicios, en la Matriz de la ciudad Guayaquil se cuenta con un total de 8 trabajadores con Discapacidad.

El universo/población que se encuentra conformados por personas con discapacidad esta trabajado en la empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil desde el 2007 desempeñando cargos como auxiliar de Monitoreo, auxiliar de Servicio, Mensajero, auxiliar de Servicio limpieza, auxiliar de servicios generales. Dentro del tipo de discapacidad que se evidencio dentro de la población se encuentra entre discapacidades

físicas, intelectuales o auditivas. El porcentaje de discapacidad de la población Pcd se encuentra entre los rangos de 30% a 70%

Las áreas donde la población con discapacidad desempeña son las áreas de seguridad industrial, Rampa GYE, carga imp., Ga Gye.

3.4.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 5 empleados/as con discapacidad de la empresa que fue el caso de estudio. Además de estos empleados, se utilizó como muestra a 2 personas regulares, que se encontraban trabajando en Gestión Humana sobre el tema.

Dentro del personal con discapacidad se encuentra desarrollando sus actividades laborales en las áreas de Monitoreo, servicios Varios, Servicios de limpieza. El género de los entrevistados/a corresponde a 4 del género Masculino y 1 corresponde al género femenino.

El rango de edad de este grupo está mayoritariamente entre 40 y 50 años, donde se ubican a 3 personas con discapacidad. Hay una persona con el rango entre 51-61 años de edad, y una persona con discapacidad cuya edad fluctúa entre los 20-30 años.

Según el carnet del CONADIS, que registra el porcentaje de discapacidad, la muestra estuvo conformada por: 1 persona con un rango de 30% al 40% de discapacidad; 3 personas con una discapacidad entre el 50 y 51 70%, y 1 persona con un rango de discapacidad entre el 61% a 70%.

3.4.3. Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue el “No probabilístico” por conveniencia, cuya selección se caracteriza por la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Hernández, 2009).

Se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia porque facilitó la obtención de los datos sobre el proceso de implementación de la política de inclusión laboral en personas con discapacidad en una empresa de servicios de la ciudad de

Guayaquil debido a la accesibilidad con el grupo de estudio y a su vez contribuyó para tener una buena comprensión de los resultado.

3.5. Técnicas de Construcción de información

Entre las diferentes técnicas que se utilizó en la recolección de información se encuentra las entrevistas a profundidad, dicha técnica permitieron recoger información que fue analizada y cuyos datos sirvieron para responder a las preguntas de investigación y objetivos de la investigación.

Está técnica y su respectivo instrumento fue realizado en base a las variables e indicadores desarrollados en la Matriz operacionalización de variables. Entre las variables que se utilizaron están : Tipo de discapacidad , Mirada desde lo Normativo , Mirada desde la experiencia personal , Mirada desde el Proceso dentro de la empresa , Contratación de personal PCD, Acompañamiento, Accesibilidad, Actividades Inclusivas.

Las entrevistas a Profundidad fueron realizadas para dos grupos, de los cuales el primer grupo eran las personas con discapacidad, y el segundo grupo fue el Personal del departamento de Gestión Humana (Jefe de Gestión Humana, Trabajadora Social).

3.5.1. Entrevista a Profundidad

La entrevista se llevó a cabo mediante una guía de preguntas que responden a cada variable expuesta en la Matriz de operacionalización de variables.

La entrevista a Profundidad según Benney y Hughes, (1956) son encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuesta. (Taylor & Bogdan, 1992, pág. 1)

3.6. Formas de análisis de la información

La información obtenida mediante esta investigación fue analizada desde el enfoque cualitativo, utilizando códigos libres y códigos axiales que responden a las teorías que sostienen el estudio.

Dentro del análisis de la información se utilizó la triangulación como método de análisis, que consiste en la confrontación entre teorías e información obtenida a través de las técnicas de recolección y mediante el estudio de los sujetos sociales.

3.7. Dificultades experimentadas en la investigación y formas de resolverlas

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron dificultades en el momento de encontrar la empresa que formaría parte del caso de la investigación, esto se debió en el momento de finalizar el proceso de aprobación de la empresa, finalmente después de enviar la propuesta a varias empresa se pudo lograr la aprobación.

Otra de las dificultades presentadas fue en la aplicación del instrumento “Entrevista a profundidad”, debido a que los canales de comunicación no estaban claros debidos a que el tipo de discapacidad “intelectual” que presentaba el Trabajador, me impendía transmitir el contenido, para la solución de esta dificultad se procede a realizar las preguntas por medio de dibujos que le facilite la comprensión.

Capítulo IV

Análisis de Resultados

4.1 Percepciones de las persona con discapacidad /diversidad funcional, sobre el proceso de inclusión laboral.

4.1.1 Proceso de Inclusión

El proceso de inclusión de personas con discapacidad / diversidad funcional es efectuado a partir de una reforma realizada en el código de trabajo ecuatoriano, establecida en el año 2006, en el cual se plantea la obligación de las instituciones públicas y privadas de establecer en su nómina de trabajadores, el 4% del total de trabajadores/as, con personas con discapacidad; a partir de lo establecido en el código de trabajo, el país genera cambios sobre la concepción de las personas con discapacidad (PCD), generando un aporte al desarrollo de país y a la consolidación de los derechos.

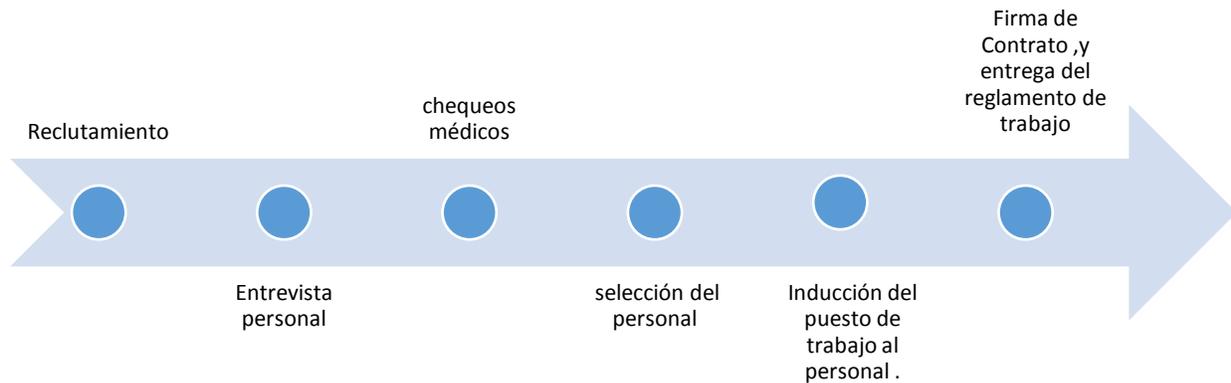
Esta nueva reforma permite este cambio estructural de concepción de las población y del reconocimiento de los derechos de las persona con discapacidad, generado una participación dentro de la sociedad y permitiendo que puedan adquirir un trabajo, de tal manera que sea una factor para el mejoramiento de su calidad de vida.

La reforma genera que la empresa empiece un proceso de inclusión, convirtiéndola en una “empresa inclusiva”, el proceso de inclusión implica que las empresas promuevan un proceso de contratación definiendo nuevos procedimientos, de tal manera que el proceso de inclusión permita responder a las necesidades de la empresa y de cada uno de los/las trabajadores/as, considerando la igualdad de oportunidades. Esto conlleva a establecer horarios, cargos, remuneraciones, participación en el interior de la empresa, accesibilidad, adaptaciones para realizar las actividades laborales etc.

El caso de estudio es una empresa de servicios agropecuarios en la ciudad de Guayaquil que generó su proceso de inclusión en el que la empresa establece un proceso de selección.

GRAFICO #3

PROCESO DE SELECCIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIOS



Elaborado por: Jennifer franco
Fuente: Empresa de servicios
Fecha: 28/08/2017

El proceso de selección como se puede observar está conformado por las fases que a continuación se describirán:

1. Reclutamiento: La empresa para el reclutamiento del personal con discapacidad se maneja con el Ministerio de salud, quien es el portador de la base de datos de personas con discapacidad.

La Trabajadora Social es la encargada de ubicar al personal y enviar a Recursos Humanos la base de datos del personal seleccionado para que procedan al siguiente paso del proceso de selección.

Uno de los trabajadores con discapacidad / diversidad funcional señala “yo llegue a trabajar a esta empresa porque me localizaron por el registro del Ministerio de salud” (Empleado4, 2017)

De la misma manera una de las personas encargadas del proceso señaló: “nosotros nos manejamos con el Ministerio de salud, en este caso Trabajo social gestiona el procedimiento de la búsqueda del personal con discapacidad, en la que tiene una base de datos del Ministerio de salud” (Empleado5, 2017)

De esta manera el proceso de reclutamiento permite a la empresa formar parte de las “empresa inclusiva” de tal manera que permita que la empresa dentro de su proceso de reclutamiento se genere con responsabilidad de acuerdo a la elección del candidato para el puesto de trabajo y desarrollo de sus funciones.

El Reclutamiento permite que la empresa desarrolle un “conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización” (Ministerio de Relaciones laborales ; Dirección de Atención a Grupos Prioritarios;Conadis, 2013, pág. 21)

2. Entrevista Personal: En la entrevista personal la empresa realiza llamadas telefónicas a los candidatos, en la que se indica al candidato que llegue a la empresa acompañado/a de algún familiar.

El acompañamiento de un familiar del candidato es requerido dentro de la entrevista con el objetivo de que si el candidato no comprende parte de la entrevista, el familiar pueda facilitar la explicación.

Dentro de proceso de la entrevista con el candidato se realiza preguntas que permita conocer las características del candidato como experiencias, habilidades, dificultades, datos personales. Esto permite que se analice a partir de las características del candidato, el puesto de trabajo y las funciones a desempeñar.

Una de las personas que forma parte de la entrevista del proceso de selección señala “el objetivo principal de nuestra entrevista es poder conocer aspectos del candidato con

discapacidad, la que nos permita poder ubicarlo de acuerdo a los puestos y funciones laborales” (Empleado5, 2017)

Este proceso permite que la empresa pueda conocerlos, de tal manera que, al establecer funciones y el lugar de trabajo, se pueda aportar al desempeño a partir de sus actividades con el personal con discapacidad /diversidad funcional.

Para el entrevistado/a, este proceso permite que el entrevistado no solamente pueda analizar el lugar de trabajo y descripción de funciones por un porcentaje establecido de discapacidad, sino que, conozca habilidades que permitan que el candidato a formar parte de su área laboral, tenga un desenvolvimiento y crecimiento personal, y a su vez una participación activa de sus actividades laborales. El acompañamiento de una familiar en la entrevista permite que optimizar el proceso de selección, de tal manera que tanto para el candidato, como para el entrevistador tenga claridad de lo manifestado dentro de la entrevista.

La entrevista permite a la empresa generar con el candidato “un intercambio comunicativo que se da de modo formalicen el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo”. (Ministerio de Relaciones laborales ; Dirección de Atención a Grupos Prioritarios; Conadis, 2013, pág. 21)

3. Chequeos médicos: Esta fase se realiza luego de la entrevista con el candidato, en la cual el médico de la empresa procede a realizar un examen de la situación de salud en la que se encuentra el candidato; “cuando yo viene a la entrevista el doctor me revisó y me hizo una pregunta sobre mi salud, también me revisó mi vista” (Empleado1, 2017).

Se analiza también el grado de gravedad que tenga el trabajador en relación a su discapacidad, y se valora las habilidades o dificultades físicas que pueda tener para ejercer las funciones de su futuro puesto de trabajo: “una vez que se tiene la selección del personal, se procede a hacer una evaluación de la gravedad que tenga ellos sobre su discapacidad” (Empleado5, 2017)

La previa evaluación que se le realiza al candidato forma parte de los aspectos que se analizan para la descripción y selección de puesto y funciones que debe tener cada trabajador, esto permite tener un acercamiento a sus limitaciones y potencialidades físicas, de tal manera que el puesto que se le asigne no perjudique su funcionamiento físico, social, intelectual.

4. Selección del personal: Se realiza una reunión interna con el jefe recurso humano, analista de selección en la cual se analiza las características de los candidatos y funciones, en relación al puesto de trabajo del que formará parte.

Una vez analizada la información del candidato se procede a la descripción del cargo según lo establecido por el Ministerio de Trabajo. Posterior a ello, se establece el lugar de trabajo y se procede a la descripción de funciones y entorno al cual se va a desempeñar el trabajador. De acuerdo al entorno y a las actividades que debe tener el trabajador con discapacidad, el Ministerio plantea lo siguiente:

“Discapacidad Visual: Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille

Discapacidad Auditiva: Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público

Discapacidad Intelectual: Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad”. (Ministerio de Relaciones laborales ; Dirección de Atención a Grupos Prioritarios; Conadis, 2013, p. 21).

5. Inducción del puesto de trabajo al personal: En la inducción dada al nuevo personal con discapacidad/diversidad funcional, su contenido va dirigido a informar sobre los servicios que se dedica la empresa, su misión y visión y políticas, se realiza una inducción de seguridad, entre la información dada al personal se indica las actividades y el cargo a ocupar.

Unos de las personas que forma parte del proceso señalan “Se realiza una charla en donde se da a conocer lo que se encarga la empresa, sus objetivos, aspectos de seguridad, el clima laboral, funciones” (Empleado5, 2017); “se realiza la inducción en donde el personal debe aprobar unos conocimientos dando dentro de la inducción”

De la misma manera un trabajador con discapacidad /diversidad funcional señala “me dieron una capacitación y luego me explicaron cuáles eran mis funciones” (Empleado3, 2017)

El proceso de inducción es indispensable dentro del proceso de selección debido que se le da a conocer al trabajador/a aspectos de su lugar de trabajo y de sus actividades laborales. Esto permitirá al trabajador con discapacidad /diversidad funcional ubicarse y conocer cuáles son sus actividades y el saber a qué se dedica la empresa donde se está situado.

6. Firma de contratos y entrega de reglamento de trabajo: dentro de esta fase se cita a cada empleado/a al departamento de Recursos Humanos, en la que el analista de selección, de manera explicativa, da conocer las cláusulas del contrato. En esta entrevista se le pide al trabajador/a que asista con un familiar, esto permite operativizar el proceso y que exista claridad en la contratación: “Cuando es el momento de firma contratos, el empleado debe también estar acompañado con un familiar en el caso de que se dificulte la comprensión o lectura del contrato” (Empleado5, 2017)

Dentro de esta fase, una vez que el trabajador haya firmado el contrato, se realiza la entrega de uniforme y herramientas de trabajo, se realiza el acompañamiento a su área de trabajo, en la que el supervisor es el encargado de explicar sus actividades, en conjunto con un compañero de la misma área.

Una vez realizada la descripción del proceso de selección en las personas con discapacidad /diversidad funcional se procede a describir como se ha venido desarrollando el proceso de inclusión después del proceso de selección.

La empresa de servicios luego de establecer su proceso de selección y realizar contratación del personal con discapacidad / diversidad funcional para forma parte de ser una empresa inclusiva realiza la contratación de dicho personal en la cual en el 2006 que empezó su proceso cumplía con el 1% del PCD dispuesto en Ministerio de trabajo, en la actualidad frente a la disposición del Ministerio de trabajo, se debe cumplir con el 4% de total de trabajadores en su nómina es por ello que la empresa en la ciudad de Guayaquil cuenta con 152 trabajadores , de las cuales 7 son personas con discapacidad/diversidad funcional, cumpliendo de esta manera con lo estipulado en la ley: “nosotros actualmente cumplimos nuestro 4% de personas con discapacidad del total de nuestra plantilla de trabajadores” (Empleado6, Política del Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad, 2017)

La empresa de servicios cuenta con el cumplimiento dispuesto por el Ministerio de trabajo, pero sin embargo, no es el único aspecto que forma parte de una característica de una empresa inclusiva, si bien el entorno, el desenvolvimiento y la adaptación del personal con discapacidad es de suma importancia, pues la política de inclusión laboral, establecida en el país, tiene como objetivo la participación activa de las personas con discapacidad, y el reconocimiento de los derechos, permitiendo que este grupo humano, que en tiempo anterior se encontraban excluidos, forme parte de la vida activa y productiva del país y experimente el ejercicio de sus derechos, como cualquier otra persona.

El enfoque de derechos contempla entre sus dimensiones a la disponibilidad, acceso, aceptabilidad, calidad, sostenibilidad y participación. En el análisis de cada derecho indica que cada una de estas dimensiones responde a estas acciones (Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2011):

- “Los beneficiarios de las acciones pasan a ser titulares de derechos.

- La familia, comunidad, organizaciones sociales, empresa... son titulares de responsabilidades.
- El Estado (donde se incluyen todas las instituciones que lo componen) son titulares de obligaciones”. (Borja Segade, García Varela, & Hidalgo Lorite, 2011)

Estas acciones forma parte del proceso de inclusión de las personas con discapacidad /diversidad funcional, pues cada sujeto por ser titular de derechos, debe conocerlos mínimamente, para exigir su cumplimiento.

Uno de los trabajadores con discapacidad /diversidad funcional señala “no conozco, siempre escucho que tenemos derecho a un trabajo pero de ahí no se más” (Empleado2, 2017)

Frente a lo señalado, se puede observar una incongruencia en la que los beneficiarios pasan a ser titulares de derechos: algunas de estas personas con discapacidad no tiene un idea clara de que existen derechos que los protegen y que deben exigir su cumplimiento, pues el conocimiento de estos derechos permite que se realice una participación activa dentro de la sociedad.

A partir de la aportación de Max Neff en cual el desarrollo humano debe generar un transformación entre la persona –objeto a persona sujeto, se evidencia que la adquisición de derechos y al desconocimiento de los derechos por los titulares de derechos genera que aún no exista esta transformación y que el sujeto aún siga tomando una postura de objeto, siendo una de los principales aspectos que habría que trabajar con las personas con discapacidad en su proceso de inclusión laboral.

Dentro del proceso de inclusión que las personas con discapacidad /diversidad funcional han vivido, la empresa ha aportado en el desenvolvimiento y desarrollo personal; además la empresa es el principal generador de una fuente económica para la subsistencia de este grupo humano. Otro aspecto al que aporta este proceso de inclusión, es el hecho de que la PCD también forma parte de un espacio en el cual este grupo humano puede desarrollar capacidad, empoderarse y generar nuevas habilidades; este espacio permite

a este grupo humano el tener un contacto con lo social, creando vínculos de relaciones en el interior de la empresa a su vez una participación activa en la actividades etc.

Uno de los trabajadores con discapacidad /diversidad funcional señala” ha sido una oportunidad de poder demostrar que puedo aprender otras cosas y poder hacerla bien, que yo no sabía que podía hacerlas” (Empleado2, 2017)

Otro/a de los trabajadores con discapacidad /diversidad funcional señala “cuando ya me encontraba trabajando me sentí feliz, porque pude hacer otras actividades que no había realizado, también porque ya iba ganar dinero, también hice muchos amigos aquí a dentro” (Empleado1, 2017)

Frente a lo señalado por los entrevistados, se manifestó que siendo la empresa la primera fuente de inclusión de este grupo humano, ha aportado a la interacción y desarrollo de la capacidad que las PCD han encontrado en ellas, generando empoderamiento y creando expectativa en ellos de superación y el desafío de atreverse a explotar otras potencialidades desarrollando otras actividades.

Uno del entrevistado señala “yo quisiera superarme y hacer otras funciones, quisiera ser coordinadora” (Empleado1, 2017)

Mientras que otro entrevistado señala “Siempre me tienen presente para dar apoyo a otros departamentos y a mí me gusta, porque aprendo” (Empleado2, 2017)

Estas manifestaciones dadas, son resultado de un empoderamiento personal que adquiere el sujeto, demostrar que son capaces de poder tener un creciendo personal y profesional, frente a esto (Amartya Sen , 2010) indica que la perspectiva de desarrollo humano responde a un proceso de las oportunidades del ser humano, en principio estas oportunidades pueden ser infinitas y cambian con el tiempo , dentro de esta oportunidades Sen indica niveles esenciales para desarrollo de sujeto en la que hace referencia a lo manifestado

- “Disfrutar de una vida prolongada y saludable

- Adquirir conocimientos
- Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente” (PNUD, 2015-2016)

Las frases de esta entrevistada bien pueden representar que ha alcanzado un grado mayor de desarrollo humano, pues es un sujeto con empoderamiento en su crecimiento personal y su desenvolvimiento. Esto también pudiera significar que los estereotipos que anteriormente estaban establecidos en la sociedad, en relación a las PCD, están dando un giro y se está permitiendo una nueva construcción y una nueva transformación cultural.

Sin embargo, para otro grupo de PCD se mantiene aún esta concepción histórica y estereotípica: “cuando realizo la limpieza siempre ando con un compañero” (Empleado3, 2017). Dependiendo de la discapacidad, esta frase puede indicar que aún hay sujetos PCD que se autoperciben como un grupo humano no puede auto valerse, o promover su propio empoderamiento, dejando a un lado la concepción de que debe depender del otro para poder desarrollarse, pues aún Subsiste la concepción, de que grupo humano no son vistos como sujetos portadores de capacidades y habilidades, lo que puede incidir en limitar al sujeto a poder desarrollar otras actividad o tomar decisiones dentro sus funciones diarias.

De esta manera la descripción del proceso que se ha generado la empresa de Servicios de la ciudad de Guayaquil para implementar la política de inclusión, puede evidenciar un cumplimiento de dicha política, permitiendo la inclusión de este grupo humano con sus adaptaciones.

4.1.2 Percepciones sobre inclusión laboral

A partir del 2006 en el contexto Ecuatoriano se empiezan a realizar cambios estructurales, promovidos por una nueva concepción frente el desarrollo Humano, viéndolo como “capital Humano”, que consiste en que el país genere medidas que respondan a los sujetos de la sociedad con el fin de poder alcanzar la vida plena, explotar capacidades, satisfacer las necesidades del sujeto para poder de esa manera que tenga

una calidad de vida en cada uno de los sujetos, permitiendo alcanzar un desarrollo diferente en el País.

Dicho desarrollo se centra, como punto principal, en el enfoque de derechos, es decir, que el sujeto pueda ser un sujeto activo de derechos, permitiendo una participación activa en la sociedad. Uno de estos procesos de reconocimiento de los derechos fue dirigido a uno de los grupos más excluidos y vulnerados, siendo estos las personas con discapacidad. El reconocer los derechos no era el único objetivo, otra de las miradas era promover que el sujeto que ha sido excluido por tanto tiempo tenga autonomía, participación, autorrealización, independencia ante ellos mismos y ante la sociedad, creando que cada sujeto pueda traspasar la concepción histórica que se tenía frente a ellos, creando un cambio estructural en lo cultural, permitiendo que este grupo humano participe y desarrolle sus capacidades, habilidades, y que tenga una vida con las mismas características que otras personas, eliminando los estereotipos o limitaciones.

Las empresas constituyen, para esta política de inclusión, una fuente y espacio importante para el desarrollo humano; recordando que anteriormente para este grupo humano, las posibilidades de tener un trabajo eran muy escasas, o tenían trabajos informales que no aportaba en mayor parte a su crecimiento personal.

Si bien el crecimiento personal va alineado en alcanzar el desarrollo en los sujetos, es preciso entonces poder satisfacer las necesidades que cada sujeto tiene para poder desarrollarse en su vida diaria, Max Neff manifiesta que “el desarrollo se centra y da explicación a la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales que debe tener todo individuo dentro de una sociedad, en la que se crea niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación organizada de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado”. (Pérez Ventura, 2015)

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que este aporte del autor se refleja en las expresiones dadas por uno de los Trabajadores/as con discapacidad /diversidad funcional en la cual señala “me parece bien, ahora ya tengo trabajo, antes no podía trabajar, solo en construcción” (Empleado3, 2017). Un trabajo formal le pudo haber

permitido al trabajador mejorar el acceso a los servicios, por ejemplo, de seguridad social, aspecto al que no accede en la informalidad, salvo que pague seguro voluntario. De esta manera el sujeto satisface una de las necesidades Humanas fundamentales.

A partir de esta postura el país genera que las empresas sean la primera fuente de interacción que tenga este grupo humano, siendo también las generadoras de que este grupo pueda tener una mejor calidad de vida y participación. El hecho de tener un Trabajo decente que sea de aportación para mejorar su calidad de vida, ha permitido que pueda generar de cierta manera una independencia pudiendo satisfacer sus intereses: “estaba muy feliz cuando supe que ya iba a trabajar porque decía yo que ya podía aportar en mi casa, incluso darle un poco más a mis hijos” (Empleado1, 2017)

De la misma manera otros de los trabajadores/as aportó a lo manifestado “Sentí tranquilidad porque sabía que ya iba a poder mantener a mi familiar, tener un trabajo estable, que esté asegurado” (Empleado2, 2017)

En efecto, el permitir a este grupo humano generar un trabajo ha creado en el sujeto una visión de satisfacción, creando expectativas que permitan al sujeto poder tener seguridad de sí mismo, al poder realizar una actividad y poder ser portador de ingreso, permite que el sujeto se visualice a un cambio en el que sea vea capaz de poder potencializar sus fortaleza y poder alcanzar sus metas y el saber satisfacer sus necesidades. De acuerdo a eso uno de los Trabajadores/as con discapacidad/diversidad funcional señala “El tener un trabajo me permitió abrir mi mente, con mi esposa empezamos a reunir para comprar nuestra casa”. (Empleado4, 2017). Otro de los empleados/a indicaba “cuando trabaje, me anime mucho a terminar un curso de mecánica que lo había dejado”. (Empleado3, 2017)

Al respecto, se puede evidenciar que los sujetos han podido satisfacer sus necesidades desde lo expuesto por el autor (Max-Neef, 1986) en el cual indica“ que las necesidades del sujeto debe satisfacerse y formar parte del desarrollo que cada uno tenga, estas necesidades hace referente a las categoría del ser, tener, estar, que van respondiendo a las categorías Axiológicas, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

Asimismo, la inclusión laboral permitió a su vez que este sujeto pueda tener en el interior de la empresa espacios de escucha, interacciones, desarrollo personal, desenvolvimiento en sus actividades son aspectos que permite al sujeto poder adquirir el empoderamiento frente a su desarrollo y a ser sujeto de derechos. En algunos trabajadores/a se ha promovido este cambio estructural. Uno de ellos señala “el derecho a tener un trabajo, estar asegurado, a tener el mismo respeto, porque todos somos iguales”. (Empleado1, 2017). Del mismo modo otro de los Trabajadores/as señala “Ahora soy yo quien les enseña y los guía a los otros y a los nuevos.” (Empleado1, 2017) Otro de los trabajadores/as señala: “yo antes era maletero y luego me pasaron a mensajería y aprendí de todo un poco, incluso ahora estoy aprendiendo cosas del departamento de contabilidad y mecánica que me gusta mucho” (Empleado2, 2017). Mientras que otro de los trabajadores señala: “no, para qué hacer otras cosas, ya con la limpieza no más me quedo” (Empleado3, 2017).

Como se puede evidenciar, para un grupo este cambio estructural ha permitido empoderar al sujeto y permitir un crecimiento personal, posibilitando romper con el estigma social. Sin embargo, para otro grupo, este estigma aún permanece en su autoconcepción, sus actitudes y el hecho de no verse como un sujeto sino más bien como un objeto, contribuyendo a que los estereotipos se mantengan socialmente.

Por otra parte se pudo indagar sobre las emociones que se presentaron dentro del proceso de Inclusión y se pudo evidenciar, que en el sujeto se mostraron situaciones de miedo, de formar parte de una empresa y de saber que tendrían que desempeñar actividades: “cuando ingresé sentía miedo de no pasar las pruebas, y de que no pueda hacer bien mis actividades, ya que el trabajo en los aviones si es un poco delicado ” (Empleado1, 2017)

Estos miedos que el sujeto PCD manifestó, son producto de las construcciones culturales que se tenía sobre este grupo humano y que responde a la vulneración que ha venido viviendo desde hace muchos años. Con relación a lo que manifiesta el autor Max Neff “las necesidades revelan de manera más apremiante el ser de las personas, ya que aquél se hace palpable a través de éstas en su doble condición existencial: como carencia y

como potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido, y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la tensión constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos”. (Max-Neef, 1986, pág. 17)

De esta misma manera otros de los Trabajadores/as con discapacidad/diversidad funcional señala “para mí fue algo nuevo, porque estar en el área donde antes estaba, que fue las aviaciones y el tener una responsabilidad, fue la razón por la que quise seguir aprendiendo otras cosas” (Empleado3, 2017)

Por otro lado, no todos los Trabajadores/a entrevistado tenían claridad en sus derechos, ¿qué sucede cuando la estrategia de Inclusión, no se ha presentado con claridad a este grupo humano, permaneciendo en algún nivel de desconocimiento de su posición frente a los derechos? .

En efecto, uno de los Trabajadores con discapacidad señal “la verdad que no conozco los derechos, mi esposa siempre es la que está pendiente de eso de los derechos” (Empleado4, 2017) En este caso, el desconocimiento de los derechos, le otorga a otros las responsabilidades sobre la PCD, ubicando a este trabajador como un sujeto no autónomo.

Por último, las percepciones que se evidencian sobre la implementación de la Política en el estado Ecuatoriano, uno de los Trabajadores/a señaló “considero que fue un paso importante que el estado hizo con la Política, antes las empresas para poderte contratar, te preguntaban si tenías alguna discapacidad. Si la tenías, no te contrataba, yo estuve mucho tiempo sin trabajo”. (Empleado1, 2017). De la misma manera otro de los trabajadores/a señaló “mi vida cambio cuando el estado estableció que los discapacitados podíamos tener un trabajo, desde entonces tengo un trabajo estable, lo que me permite que mis hijos se encuentren bien” (Empleado6, 2017)

Evidentemente se puede identificar que la Política de Inclusión ha dado un gran paso y cambio en la vida de cada sujeto con discapacidad/diversidad funcional, de una u otra forma ha permitido que las necesidades que tenía estos sujetos, se satisfagan. Doyal y Gough señala que las necesidades que se han podido satisfacer a través la Política son

las necesidades intermedias que manifiesta, la cual involucra los satisfactores de seguridad física, seguridad económica, de la misma manera responde al nivel de satisfacción “Precondiciones sociales para la Satisfacción de necesidades “ en donde se manifiesta que los satisfactores van de la mano con la libertad positiva de los derechos y el acceso a satisfactores de necesidades son planteados por una Política de Estado. (Doyal & Gough, 2003, pág. 411)

De esta manera se pudo evidenciar que existen diferentes percepciones que se generaron en el proceso de inclusión, por lo tanto, los aportes para el cambio también han sido acogidos en diferentes niveles, pues la política de inclusión laboral por sí sola no puede en sí misma, cambiar las construcciones personales e incidir en las subjetividades de cada individuo.

4.2. Estrategia de Inclusión laboral

Para llevar a cabo el proceso de inclusión, el estado genera la información adecuada para el cumplimiento y el proceso que se debe llevar a cabo en las instituciones para lograr la debida inclusión.

A partir de lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, dada por el Consejo Nacional de igualdad de discapacidades en coordinación del Ministerio de Relaciones Laborales, las empresas deben regirse por ella para desarrollar estrategias les permita el mismo cumplimiento de lo establecido en la ley.

Dentro del proceso de inclusión que la empresa de servicios realiza, se establece en sus procedimientos y en las instalaciones, cambios que buscan lograr la inclusión de personas con discapacidad/diversidad funcional.

En este ítem, se realizará una descripción de lo planteado en la ley y lo aplicado en la empresa de servicios, en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad/diversidad funcional.

Para la inclusión laboral de este grupo humano en las empresas el Ministerio de Relaciones Laborales establece el cumplimiento del 4% de personas con discapacidad del total de trabajadores establecido en la nómina, de acuerdo a lo dispuesto la empresa de servicios establece mecanismo para el cumplimiento de dicho porcentaje.

El proceso para cumplir con el porcentaje de personas con discapacidad se realizó mediante un análisis interno de los trabajadores, en la cual ya existían personas con algún tipo de discapacidad pero que legalmente no contaban como tal.

La empresa gestionó el proceso de legalización de la discapacidad del personal de la empresa. Este proceso estuvo dirigido por la trabajadora social quien es la encargada del acompañamiento del proceso para adquirir el carnet de discapacidad otorgado por el Conadis; a su vez para la selección de los demás trabajadores con discapacidad se generó otra estrategia, en donde el reclutamiento de personas con discapacidad lo realiza desde una base de datos de una institución pública: “nosotros nos manejamos con el Ministerio de salud. En este caso, trabajo social gestiona el procedimiento de búsqueda del personal con discapacidad, en la cual tiene una base de datos de Ministerio de salud” (Empleado5, 2017)

Dentro del proceso que se debe llevar a cabo en el reclutamiento, selección, contratación de personas con discapacidad, la ley plantea que la empresa debe adecuar sus requisitos y mecanismos para la selección del personal para que la participación de las personas con discapacidad sea activa e integradora, procurando que exista la equidad de género y diversidad de discapacidad. (Ley orgánica de discapacidades , 2012)

Uno de los trabajadores señala “nos encontramos regulados con el Ministerio de Trabajo, por lo que para la descripción y asignación de cargos nos guiamos con lo que manifiesta la regulación sobre las funciones que puedan desempeñar” (Empleado3, 2017)

Frente a lo mencionado, la ley indica que la empresa en la asignación de puestos y áreas de trabajo lo deben realizar acorde a las capacidades, potencialidades garantizando que su desempeño sea integrador, a su vez la empresa debe proporcionar instrumentos para

que el desempeño de las actividades pueda ir acorde a su cumplimiento de sus responsabilidades. (Ley orgánica de discapacidades , 2012)

Para lograr que este proceso sea integrador, la empresa genera otras estrategias que le han permitido que la personas con discapacidad tengan claridad del proceso que se lleva a cabo, por ello, la empresa que es caso de estudio, ha diseñado una estrategia que se aplica en el momento de contratación: “cuando es el momento de firmar contratos, el empleado debe también estar acompañado con un familiar en el caso de que se dificulte la comprensión o lectura del contrato” (Empleado5, 2017)

De esta manera la empresa se encuentra cumpliendo con la primera fase que se encuentra en la inclusión de personas con discapacidad. Ya incluidos en la nómina, la empresa de servicios, de acuerdo con la ley, genera cambios en sus procesos e instalaciones permitiendo que la persona con discapacidad pueda tener accesibilidad, y desenvolvimiento personal: se explica las actividades a realizar, conocimientos de los servicios de la empresa, y objetivos: “dentro de la inducción se realiza una charla en donde se da a conocer lo que se encarga la empresa, sus objetivos, aspectos de seguridad, el clima laboral etc.” (Empleado6, Política del Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad, 2017)

Una de las estrategias es el “acompañamiento del personal con discapacidad” desde diferentes aspectos. La empresa genera el proceso de acompañamiento desde la inducción, pero sin embargo, no ha establecido los canales de comunicación para la comprensión del personal que dificulte según su discapacidad la claridad de lo explicado en la inducción, debido a que no existen personas que por medio del lenguaje de señas, expliquen lo dado. De esta manera, la empresa no puede concebirse como 100% inclusiva, pues esto involucraría el generar mecanismos que permitan que sus trabajadores con discapacidad /diversidad funcional pueda comunicarse con todos sus compañeros y jefes, permitiendo que su desempeño laboral y desenvolvimiento general sea más integrador.

Sin embargo, sí hay otros aspectos que la empresa ha tomado en cuenta en su cumplimiento para una inclusión, como la adaptación de sus instalaciones, en esto nos

referimos con la implementación de rampas, señalética, pasamanos, en la cual están dirigido a los tipos de discapacidad.

- Discapacidad Física: Rampas, pasamanos
- Discapacidad auditiva: Señalética

De esta manera uno de los trabajadores señala “unos de los primeros cambios, fue la adecuación de nuestras instalaciones en la cual se puso rampas, señaléticas” (Empleado5, 2017) Esto ha permitido que las personas con discapacidad puedan tener entornos físicos accesibles, que permitan el libre desenvolvimiento independiente.

Otra de las estrategias implementadas ha sido la capacitación y fortalecimiento de los perfiles ocupaciones, para promover que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus habilidades en sus actividades laborales. Uno de los trabajadores con discapacidad /diversidad funcional señala “Siempre están constantemente enviándome a capacitaciones, están pendiente de que yo siga adquiriendo otro conocimiento, o sea que no me opaque, y como yo siempre he sido muy imperativo (hiperactivo) que quiero aprender otras cosas” (Empleado2, 2017)

Así mismo, la empresa utiliza la motivación como una estrategia de inclusión. La motivación aplicada consiste en brindar otras responsabilidades de tal manera que ellos puedan darse cuenta que son capaces de realizar otras funciones: “Nosotros la motivación la hacemos por medio de generar al trabajador nuevas responsabilidad en el caso que la pueda, o que pueda ir desarrollando otras habilidades, si el trabajador lo desea y tiene la disposición” (Empleado2, 2017)

Entre otras medidas que la empresa ha implementado, y que la ley lo dispone, es de tener una estabilidad laboral en sus trabajadores; uno de los trabajadores señala “bueno es muy importante, porque nos ha permitido tener estabilidad laboral, en mi caso ya llevo 20 años trabajando aquí, y ver que hay otras personas que también tiene discapacidad y tiene una estabilidad y que puede aportar en su casa es de gran ayuda” (Empleado4, 2017) Son aspectos que forman parte de la inclusión de personas con discapacidad, que

la empresa que es caso de estudio, ha venido implementando, y que son aspectos que están señalados en la ley. Es decir, que si las empresas cumplieran cabalmente las exigencias de la ley, la inclusión social, en términos generales, sí se daría para este grupo poblacional.

4.3 Reflexiones sobre la aplicación de la política de Inclusión laboral

La política de inclusión laboral es establecida a partir de un cambio estructural del país en su concepción del desarrollo humano y desarrollo económico. Si bien se recuerda que el desarrollo económico era visto como el motor para un desarrollo del país, lo que corresponde a un modelo economicista, este aspecto de desarrollo no permitió cumplir con el objetivo de disminuir la pobreza. Hoy, el desarrollo es visto a escala humana, siendo que esta otra mirada centra su interés en el capital humano para alcanzar el desarrollo del País.

El desarrollo Humano –Capital Humano según aportaciones dadas por autores que han venido trabajando este tema, indica que este debe entenderse como un proceso de aplicación de las capacidades de las personas y que a su vez esto involucra a que el sujeto tenga un conjunto de posibilidades y de opciones que le permita realizar otras actividades que aporte a su calidad de vida; sin embargo, para poder alcanzar este desarrollo del sujeto y generar la calidad de vida que permita tener un desarrollo personal, se debe satisfacer necesidades como nos aporta (Max-Neef, 1986)

Frente a esta aportación, este mismo autor manifiesta que este cambio estructural tenía que realizarse desde una transformación de la persona –objeto. Otro de los autores, como es (Amartya Sen, 2010), indica que para conseguir el desarrollo de un país, éste depende de dos puntos esenciales que deben ser medidos: desde el indicador de crecimiento cuantitativo de los objetivos (PIB-producto interno bruto) y los indicadores de crecimiento cualitativo (Calidad de vida de los sujetos).

Desde lo anteriormente mencionado se hará un aterrizaje a la implementación de la política establecida en el Estado Ecuatoriano, dirigida a la personas con discapacidad /diversidad funcional a partir de la información recolectada y plasmada en los ítems que se desarrolló en la investigación.

El Estado Ecuatoriano frente a esta concepción que responde al capital Humano, promueve este cambio estructural en la sociedad Ecuatoriana, permitiendo que grupos tradicionalmente vulnerados o excluidos, puedan tener participación en la sociedad, y que desde el enfoque de derechos, éstos se perciban como sujeto de derechos

El cambio estructural que el Estado Ecuatoriano ha realizado se lleva a cabo mediante la ejecución del Plan Nacional del Buen Vivir, en el cual se plasma los objetivos y metas las cuales conducen a la población Ecuatoriana para vivir en parámetros de igualdad, equidad, solidaridad y armonía con la naturaleza.

El Plan Nacional de Buen Vivir aporta al cambio estructural del Estado, posibilitando la aplicación efectiva de la política, para que pueda responder ante la Sociedad, y ante el desarrollo dentro del País.

Frente a las Políticas y Planes planteados en el tema de inclusión, el país ha venido viviendo cambios positivos, no solo de concepción, sino también de reconocimiento de derechos permitiendo a este grupo humano, las PCD, tener una participación frente a su derechos y frente a sus sistemas como lo social, familiar e incluso personal, en aspectos que son evidenciados en los resultados de esta investigación.

De cierta manera estos pasos que se han venido dando en el País, han permitido la existencia de cambios en la vida de este grupo humano, esto debido al cambio estructural tanto en la concepción que se tiene sobre el enfoque de derechos, como en la aportación del desarrollo humano de los grupos en situación de vulneración, como el caso las personas con PCD. Esto ha permitido que se vea el desarrollo desde otra mirada y que el estado sea responsable de transmitir esta mirada a la sociedad.

Sin embargo, hay aún aspectos que el estado, a través de las políticas sociales de inclusión, debe mejorar, debido a que aún existe exclusión, incluso en lo que se pretende proyectar como política inclusiva.

Los cambios estructurales que se han generado en el país son provenientes de un reconocimiento y aportaciones de todo un cuerpo Jurídico, estratégicos y planes de desarrollo que el estado establece.

No solo el marco estratégico del Plan del Buen Vivir es el que da los lineamientos que operativizan las políticas sociales, pues existen también otros lineamientos estratégicos, como por ejemplo, la Agenda Ministerial.

La Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades es otra de las aportaciones que la política establece para construir la inclusión. Esta se basa en principios rectores de igualdad y participación expresados en la Constitución y el Plan Nacional de Buen Vivir. Su mirada va enfocada en romper sistemas de empobrecimiento arraigados en las políticas tradicionales ejecutadas por los estados y que han venido afectando a 294.803 personas que conforman el Grupo de personas con Discapacidad/Diversidad Funcional. Las agendas han permitido dar lineamientos técnicos para construir una política que atienda a estos grupos sociales, permitiendo responder también al modelo Social desde la mirada del desarrollo Humano. (Agenda Nacional para Discapacidades , 2014)

Desde el modelo Social que se ha implementado en el País, se desarrolló la Inclusión basada desde el paradigma de enfoque de derecho – Derechos Humanos- que permite reconocer a las personas con discapacidad/diversidad Funcional como sujeto de derechos como se ha venido planteando en la investigación. Los derechos de este grupo humano como la inclusión, están planteados en la Ley Orgánica de discapacidades en la cual se encarga de amparar que las personas con discapacidad/diversidad Funcional, permitiendo que se cumpla y se transmita esta mirada del “Sumak Kawsay”.

Un cambio provoca otro cambio, así al transformarse o querer transformar la realidad de las PCD a través de la política de inclusión laboral, también se cambió la concepción de

empresa, pues ya no es una organización solo para trabajar el desarrollo económico, sino que, la organización se vuelve fuente de inclusión y sus dinámicas internas aportan directamente al desarrollo humano, desde el enfoque de derechos.

A pesar de este cambio, en la empresa no aceptaron incorporar a las personas con discapacidad en los roles y funciones existentes en sus instituciones, aduciendo su escasa formación, perdiendo de esta manera la oportunidad de ser empresas socialmente responsables. Entre las mediaciones que logró el Estado Ecuatoriano fue el cambio de normativa, ajustando la política a una mirada más economicista y reduccionista en algunas dimensiones.

A lo que se hace referencia es, a la normativa que incorpora la contratación de “sustitutos” de las personas con discapacidad. Esta normativa permite la inclusión económica, pero reduce la inclusión social.

Otra mediación del Estado está expresa en la ley Orgánica de Discapacidad, en la que se plantea:

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades , 2013)

Frente a este artículo se pudo identificar que la estrategia que utiliza el Estado para la inclusión laboral en la empresa, responde a una mirada de mercado, generando una respuesta que va encaminada al Capital Económico y a esa mirada del modelo economista en la que se debe generar el intercambio por medio del capital económico. Se tiene claro que el mercado se maneja de esta manera y que siempre se debe tener

un beneficio frente a un estímulo, en este caso viniera a ser la inclusión de este grupo humano.

Pero entonces ¿qué sucede frente a esta mirada y frente al modelo social que se plantea el Estado? Se está provocando que exista una incongruencia en su cambio estructural, generando confusiones frente a la aplicación y efectividad que tenga la política de inclusión ante la mirada social del desarrollo Humano, en la que se ha provocado que se desarrolle otros aspectos, en cierta manera afectando la concepción a la cual se quiere dejar atrás, es decir, la concepción tradicional.

Esta concepción permite que la empresa no tome claridad en la responsabilidad Social que se debe tener ante este grupo Humano, si bien se ha establecido parámetros que generan la inclusión, y que la empresa genere el cumplimiento de los derechos y la participación del grupo humano y que se aporte para responder a una mejor calidad de vida, eso aún no se evidencia que se esté realizando en su totalidad.

Teniendo una mirada a los resultados y manifestaciones que se ha tenido en esta investigación, respecto a cómo se ha desarrollado la implementación de la política de inclusión en la empresa, y de cómo ha sido para las personas con discapacidad/diversidad funcional este cambio. Se refleja que la empresa se centra en el cumplimiento literal de las normas dejando a un lado el enfoque que quiere transmitir la ley, que responde a los derechos de las personas con discapacidad, al proceso de inclusión y al reconocimiento del otro.

Si analizamos esta mirada que se ha tomado en la política desde el aporte que nos da (Max-Neef, 1986), se evidencia que esta transformación aún está latente en la manera de cómo se lleva a cabo la implementación de dicha política, permitiendo poner a este grupo Humano como persona-objeto debido a que solo se está viendo esta inclusión como algo que se debe gestionar para que exista un desarrollo, de esta manera no se está permitiendo abarcar el sentir y la aportación amplia que da el desarrollo Humano.

Esta gestión se puede evidenciar en los resultados obtenidos en la investigación, donde se evidencia el cumplimiento de las directrices de la ley, como por el ejemplo el contratar

a PCD en un total que refleje el 4% de la nómina de la empresa. También se refleja en el Rol que cumple el departamento de Trabajo Social.

Los procesos que desarrolla el área de Trabajo Social en este tema, responden a modelos interventivos que se asemejan a un modelo asistencialista “El Modelo Asistencialista es una forma de asistencia o de ayuda al necesitado, caracterizada por dar respuestas inmediatas a situaciones carenciales, sin tener en cuenta las causas que las generan. Este tipo de asistencia lejos de eliminar los problemas que trata, contribuye a su mantenimiento y reproducción” (Ander-Egg, 2012)

Este modelo asistencialista establecido en el área de Trabajo Social, responde a las actividades que se ejecutan para el personal con discapacidad. Dentro de las funciones que la trabajadora social realiza responde a actividades administrativas, a su vez se realiza un acompañamiento de gestiones de servicios inmediata que solicita el Trabajador/a, su rol en el proceso interventor en la inclusión laboral de este grupo humano no es enfatizado desde el enfoque de inclusión, debido a que sus funciones responde a cumplir procesos administrativo, si bien la figura del Dpto. de Trabajo Social estuvo latente en el proceso de inclusión de las PCD, este acompañamiento se realizaba para adquisición de requisitos que le permita a la empresa gestionar el cumplimiento dicho por las normativa establecida en el País.

Este a su vez enfatiza que existe un retroceso en la mirada que desde el Dpto. de Trabajo Social debe transmitir en el interior de la empresa y de las Pcd, siendo el portador de dar esta trasmisión de la mirada del enfoque con derechos, esto de cierta manera responde a los resultados obtenidos en la investigación, el hecho de que los trabajadores/a con discapacidad desconozcan de sus derechos forma parte de este retroceso que se manifiesta en la mirada y rol que cumple el Trabajador Social.

Si bien esta postura asistencialista manifestada en el rol del Trabajo social nos con lleva a recaer a no ser portador de transformación, y estar aun dándole vida a un modelo tradicional que imposibilita tener una postura interventora transformadora, permitiendo que dicha postura se quede estática un engranaje institucional. Es importante indicar que el rol de trabajo social y que el sentido de la profesión nos con lleva a formar parte

esencial de los cambios que se lleva a cabo con lo establecido en el Estado, es decir que somos el generador principal de promover esta transformación desde nuestra esencia y postura profesional, a esto hago referencia al ubicarnos como promotores del desarrollo, porque nuestra intervención debe ser el portador de este cambio.

Dicha intervención no debe caer en solo lo dicho por la política o que se naturalice el hecho de cumplir algo expuesto, si nos mas bien permitir tener un rol que nos permita tener el acercamiento a esta mirada de inclusión desde lo expuesto en el Plan Nacional del Buen Vivir “Sumak Kawsay” , en la cual la postura del trabajador social le permite tener una posición de observación y relación con los sujetos , generando confianza , seguridad en los trabajadores/a que le permita conocer el sentir de este grupo humano , a esto lo llamo un proceso investigativo de los trabajadores con discapacidad ,en la que se enriquece la intervención del profesional para generar transformaciones en el bienestar de los trabajadores/as con discapacidad (Bienestar Humano) , permitiendo que el rol de trabajo social no se ubique en una intervención naturalizada institucional, si no que con lleve a ser articulador de un cambio para el promover un desarrollo sustentable con equidad social , aportando al desarrollo social.

Esta mirada debe ser articulada tanto la institución como en la Pcd ,El rol que cumple el trabajo social va a contribuir no solamente a una política de inclusión , si no los avances que se puede lograr en el desarrollo de un País , debido a que la profesional abarca a tener un acercamiento con la realidad , y con los sujetos en este caso las personas con discapacidad, lo que nos convierte en articuladores de cambios desde los macro (Estado- Política de Inclusión), Maso(Empresa inclusiva) Micro (Pcd. Y sus sistemas). De esta misma manera si analizamos la posición que tiene el grupo de personas con discapacidad/diversidad Funcional se puede evidenciar que, como había ya planteado anteriormente, la autoría, la autonomía, el desenvolvimiento, el crecimiento personal de las PCD, responde de igual manera a una mirada asistencialista.

Tomando ejemplos de la información levantada, se analiza que existen varios aspectos que no se han potenciado con la aplicación de esta política, pues aún se evidencia, en el caso de estudio, trabajadores que desconocen sus derechos, PCD que no tienen el

suficiente empoderamiento para afrontar el crecimiento personal, no hay ejercicio de autonomía para ser independiente (en la medida de lo posible por su discapacidad). Cuando no se trabajan estos aspectos la implementación de la política puede generar que el sujeto dependa de un apoyo del gobierno por un lado y de la empresa por otro, pues en este caso es el lugar donde se lleva a cabo la implementación de dicha política. Esto puede generar que no exista la corresponsabilidad del sujeto, ni compromiso para el desarrollo de su propia potencialidad.

Por otro lado, si nos situamos en la lógica del Mercado, es importante reconocer que las empresas tiene como objetivo generar ganancias para los dueños de los medios de producción. El trabajador/a es, desde esta mirada, el que cambia su fuerza de trabajo por una remuneración acorde a sus funciones.

Si el trabajador/a es concebido como un “Recurso”, este puede utilizarse, gastarse, guardarse, pero si es concebido como “Capital Humano”, se convierte en un fondo importante para la empresa, que le otorga un valor adicional, por tanto, la empresa desarrollaría una mirada del bienestar humano, que implique la co-responsabilidad de la empresa en lograr el bienestar laboral de las personas, aunque su sustento siga siendo la lógica de mercado. De esta manera, aportará al desarrollo del país, sobre todo desde la mirada del Sumak Kawsay.

En un país en vías de desarrollo, las empresas son uno de los principales actores que contribuyen al desarrollo de País, sobre todo en la economía. Desde lo identificado en esta investigación, se puede inferir que la empresa también es uno de los principales espacios que pueden generar Bienestar Humano. De esta manera se responderá a lo que (Amartya Sen , 2010) , planteaba sobre cómo debería ser medido el desarrollo. En relación a la categoría Calidad de Vida de los sujetos, también deberían de tomarse en cuenta indicadores cualitativos que rescaten los procesos subjetivos de los seres humanos alrededor de lo que hace para subsistir.

El promover el bienestar significa que el sujeto y el mercado, representado por la empresa, tengan corresponsabilidad en el logro de la autonomía y actoría de las PCD. El dispositivo para el ejercicio de esta corresponsabilidad, puede ser el ejercicio de un

Trabajo Social Profesional Laboral que incorpore en sus objetivos el acompañamiento a las PCD para que su trabajo contribuya al logro de una vida plena y productiva, solo así se provocará la transformación que busca también la política de inclusión: de personas-objetos a personas-sujetos.

Capítulo V

Conclusiones

5.1.1. Sobre las percepciones en el proceso de inclusión laboral

Para la implementación de la política de Inclusión Laboral y para el cambio que ha tenido el País en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, la empresa del caso de estudio, ha sido la principal fuente de inclusión de las personas con discapacidad/diversidad disfuncional.

La Empresa de Servicios realiza el proceso en sus estructuras de acuerdo a las directrices planteadas dentro la política de inclusión, permitiendo que este grupo humano pueda tener una participación dentro de ella.

Para la inclusión se han desarrollado los procesos de selección, contratación y adaptación del personal con discapacidad, desde el cuerpo legal y cuerpo estratégico, reconocido dentro de las “Buenas Prácticas para la Inclusión de PCD”.

De esta misma manera dentro del proceso de implementación se identificó que las personas con discapacidad/ diversidad funcional de alguna u otra forma no tiene una idea clara de sobre los derechos que les pertenece, evidenciando que el sujeto no está teniendo una participación activa.

Asimismo se evidencia que la empresa en mayor parte ha sido portador de interacción y de desarrollo de capacidades en las PCD, generando en ellos/a desafíos de atreverse a explotar otras potencialidades. Sin embargo, otros de los grupos se identificó como portador de una concepción tradicional, evidenciando que los sujetos aún se autoperciben como un grupo humano que no puede autovalerse o promover sus propios empoderamientos.

En cuanto a la implementación de la Política, se pudo evidenciar que los sujetos con discapacidad/diversidad funcional, han podido satisfacer ciertas necesidades como son las autodependencia, la de tener un trabajo, participación en la sociedad, seguridad propia, protección, de una u otra forma ha generado un cambio en la vida de cada uno de las PCD.

5.1.2. Sobre las Estrategias de Inclusión laboral aplicadas por la empresa

La empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil ha venido desarrollando algunas estrategias que le permitan hacer posible la inclusión Laboral de este grupo Humano de tal manera que pueda responder a lo establecido en la Política.

Una de las estrategia que la empresa utilizo para cumplir con lo expuesto en la ley, frente a la inclusión de PCD en su nómina, fue el de gestionar los carnet de discapacidad a los trabajadores que ya se encontraban trabajando en la empresa.

Se realizaron cambios en el proceso y procedimientos de selección y contratación, así como cambios en la infraestructura física de la empresa para que las personas con discapacidad/diversidad funcional tengan accesibilidad.

El promover que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus habilidades y desenvolverse en las actividades laborales, es una estrategia utilizada por la empresa y recomendada en las “Buenas prácticas para la inclusión”. Esto consistió en la descripción detallada de las actividades en los cargos, la ubicación espacial de sus puestos en relación a la discapacidad del trabajador/a, la identificación de horarios adecuados de acuerdo a la discapacidad y la comunicación permanente con su personal. Esto se realizó mediante el departamento de Trabajo social y departamento médico, quien realiza un diagnóstico sobre los tipos de discapacidad que se encontraba, y a partir de aquello se realizaba la selección de los puestos, horarios.

5.1.3. Sobre la aplicación de la política de Inclusión laboral

Dentro de los cambios que el Estado Ecuatoriano ha venido desarrollo con el transcurso de los años frente a la Política de Inclusión Laboral de personas con

discapacidad/diversidad funcional, ha generado la concepción de este cambio desde el enfoque de Desarrollo Humano y responde al Capital Humano.

Dicho enfoque permite que los grupos tradicionalmente vulnerados o excluidos, puedan tener participación en la sociedad, y que desde el enfoque de derechos, éstos se perciban como sujeto de derechos. Este enfoque se encuentra evidenciado en el Plan Nacional del Buen Vivir, en el cual se plasma los objetivos y metas, las cuales conducen a la población Ecuatoriana a vivir en parámetros de igualdad, equidad, solidaridad y armonía con la naturaleza. El Estado ha implementado en sus cuerpos Jurídicos, estratégicos y Planes de desarrollo, parámetros que permiten la aplicación y cumplimiento de esta mirada de “Sumak Kawsay”

Uno de los cambios por los cuales el Estado debe mejora frente a la implementación de la política está enfocado en la mirada que aún está latente frente al desarrollo económico, permitiendo hacer ajuste a la política a una mirada más economicista y reduccionista en algunas dimensiones.

La mirada de transformación persona-objeto aún se encuentra latente en la mirada en cómo se lleva a cabo la implementación de la política en las empresas y en la directrices del Estado.

La existencia del Modelo Asistencialista sigue predominando la intervención y aportación que se debe tener frente a este cambio, la postura del Dpto. de Trabajo social está imposibilitando tener transformaciones en este cambio de concepción frente al enfoque de inclusión y enfoque de derecho que es esencial en la mirada de Bienestar Humano de la cual se quiere transmitir. Debido a que el rol y funciones que realizan, responde a una mirada asistencial, es decir a una intervención tradicional.

La postura que se está tomando en las Personas con discapacidad/diversidad funcional no está respondiendo al enfoque de desarrollo Humano y al enfoque de derecho, permitiendo que las PCD no tengan ejercicio de autonomía para ser independiente (en la medida de lo posible por su discapacidad) y esto debido a la concepción que se está generando frente a la mirada que se debe establecer. Esto permite que el Estado no

tenga la corresponsabilidad del sujeto, así como el compromiso para el desarrollo de su propia potencialidad.

5.2. Recomendaciones

Las recomendaciones han sido elaboradas en base a los objetivos de la investigación y los resultados obtenidos en la empresa de Servicios en la ciudad de Guayaquil con el fin de poder contribuir con elementos que propicien programas de desarrollo en el Área de Gestión humana.

A partir de este estudio, se recomienda:

- Que las Empresas diseñen, planifiquen, y ejecuten programas de socialización que vayan enfocados al empleado con el fin de poder generar una buena relación a largo plazo entre el sujeto y la organización, frente a las diferentes perspectivas.
- Que las Empresas diseñen, planifiquen, y ejecuten programas de apoyo familiar e individual, con el fin de conocer las necesidades familiares, individuales que presente para de esta manera poder llevar acabo intervenciones que les permitan llegar a soluciones y buscar un bienestar del Trabajador tanto de desempeño laboral, familiar y personal.
- Que el Estado, se diseñe y ejecute evaluaciones semestral y/o anual a todas las empresas tanto Públicas como Privadas; dichas evaluaciones deben calificar a parámetros que este enfocados en el Bienestar del trabajo, con el fin de poder evaluar si las empresas estas buscando el bienestar de este grupo humano en todos sus sistemas, familiar, desempeño laboral, personal.
- Que el Estado incluir en sus parámetros de evaluaciones y control sobre el desarrollo del País frente a la política, índice de calidad de vida, con el propósito de conocer y contribuir al enfoque del “Plan Nacional de Buen vivir” desde los resultados cualitativos (Bienestar, Calidad de vida)

- Que el departamento de Trabajo Social promover y dar acompañamiento al Personal con discapacidad dentro del proceso desde la mirada del Plan Nacional del Buen vivir , y a su vez generar procesos de transformación en el personal para contribuir en el bienestar de dicho grupo .
- Que el departamento de trabajo social generar canales de comunicación entre la empresa y las personas con discapacidad con el fin de poder generar ambiente integrador.
- Que el departamento de trabajo social generar programa de concienciación entre la empresa y las personas con discapacidad con el fin de poder encontrar una mediación que permita contribuir a un ambiente integrador, equitativo, y generador de capacidades y oportunidades.
- Que la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, incluir en sus contenidos académicos, el tema de personas con discapacidad, con el fin de generar en la formación de los futuros profesionales modelos , enfoques pertinentes para la atención e inclusión de persona con discapacidad permitiendo tener una intervención productiva ante las instituciones y al País.
- Que los Docentes de la Carrera de Trabajo Social promover y estimular el interés de investigaciones / estudios cualitativos sobre la políticas implementada por el estado y las personas con discapacidad. con el fin de poder ser un aporte al Estado siendo de esta manera generadores de cambio para el desarrollo del País.

Bibliografía

- Acosta , Martinez . (2009). *El Buen Vivir -Una vía para el Desarrollo* . Obtenido de <http://www.alainet.org/es/active/47004>
- Adelantado, J. (s,f). *La política Social* . Obtenido de <https://campus.usal.es/~dpublico/areacp/materiales/6.2.laspoliticassociales.pdf>
- Agenda Nacional para Discapacidades . (2014). *Agenda Nacional para Discapacidades* . Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades . (2013). *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Alcover de la Hera, C., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 206-223. Obtenido de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
- Álvarez, C. A. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión Laboral en las Empresa Públicas* . Ambato.
- Amartya Sen . (5 de febrero de 2010). *Desarrollo Humano* . Obtenido de <file:///C:/Users/bibgen52/Downloads/204-411-1-SM.pdf>
- Ander-Egg, E. (25 de Febrero de 2012). *Diccionario de Trabajo Social* . Obtenido de <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/>
- Andrade, C. A. (2008). *Estudio Exploratorio de la Percepción de la Sociedad Chile sobre la exclusión Social de las personas con discapacidad*. Chile.
- Arnedo & Castillo. (2009). *Universidad de Oriente Núcleo de Sucre*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13297/1/TESIS%20MERCY%20MONROY%20BAQUERIZO..pdf>
- Arnedo, B., & Castillo, M. (2008). *Universidad del Oriente, Núcleo de Sucre, Escuela de Ciencia Sociales*. Obtenido de Satisfacción Laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del personal docente y de investigación de la Universidad del Oriente : <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%2520BAyMC.pdf>
- Banco Mundial. (28 de Marzo de 2017). *Banco Mundial. BIRS-AIF*. Obtenido de Inclusión Social: <http://www.bancomundial.org/es/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>

- Bedoya Abella, C. L. (Febrero de 2010). Amartya Sen y el desarrollo humano. *Revista Memorias*, 277-288. Obtenido de file:///C:/Users/cecilia.condo/Downloads/204-411-1-SM.pdf
- Borja Segade, C., García Varela, P., & Hidalgo Lorite, R. (2011). *AECID*. Obtenido de El enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluación e Indicadores: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/EvaluacionEBDH%20+%20NIPO+%20logo.pdf>
- Bozzalla, E., Calderazii, A., Camino, J., Carrizo, M., Derrier, L., Mondino, M., & Paloeque, C. (11 de Noviembre de 2013). *Universidad Católica de Santa Fe*. Obtenido de RSE: Discapacidad e inclusión laboral: http://www.sunchales.gov.ar/files/ICES_UCSF_RSE_Discapacidad_e%20inclusi%C3%B3n_laboral_2013.pdf
- Código de Trabajo . (S.f). *Correo legal*. Obtenido de Normativa Legal de Trabajo para Personas Discapacitadas: <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000010.pdf>
- Código de Trabajo. (s/f). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Inserción de personas con discapacidades: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Consejo General del Trabajo Social. (2015). Obtenido de <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Consejo General del Trabajo Social. (2017). *Consejo General de Trabajo Social*. Obtenido de Definición Internacional de Trabajo Social : <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (junio de 2017). *Personas con Discapacidad Registradas* . Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Normativa legal de trabajo para Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000010.pdf>
- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006). *Organización de las Naciones Unidas* . Obtenido de Convención sobre los derechos de las personas: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. (2008). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159
- Doyal, & Gough. (2003). La Teoría de las necesidades humanas. *Comercio Exterior* , 410-412.
- Durá, A., & Salaberría, K. (Junio de 2011). Satisfacción Laboral de los trabajadores con discapacidad. *EKAINA-ZERBITZUAN 49*, 127-136. Obtenido de Satisfacción Laboral de los trabajadores con discapacidad: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4021/Satisfaccion_laboral_trabajadores_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031787578515748
- Empleado1. (julio de 2017). Políticas de Inclusión laboral de personas con Discapacidad. (J. Franco, Entrevistador)

- Empleado2. (julio de 2017). Política de inclusión laboral de persona con discapacidad. (J. Franco, Entrevistador)
- Empleado3. (Julio de 2017). Política de Inclusión Laboral . (J. Franco, Entrevistador)
- Empleado4. (julio de 2017). Política de inclusión laboral de Personas con Discapacidad. (J. Franco, Entrevistador)
- Empleado5. (julio de 2017). Política de Inclusión Laboral. (J. Franco, Entrevistador)
- Empleado6. (julio de 2017). Política de Inclusión Laboral. (J. Franco, Entrevistador)
- Empleado6. (julio de 2017). Política del Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad. (J. Franco, Entrevistador)
- Eroles, C. (2005). *La discapacidad. una cuestión de derechos Humanos*. Argentina: Espacio.
- Evangelista Martinez Eli. (11 de Enero de 2009). *POLITICA SOCIAL: CONCEPTOS, MÉTODOS Y CONTEXTOS*. Obtenido de <http://politica-social-mexico.blogspot.com/2009/01/11-estado-y-politicas-pblicas.html>
- Guendel, L. (1999). *CIVILIS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de La Política y la ciudadanía desde el enfoque de los Derechos Humanos : la búsqueda de una nueva utopía: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>
- Hernández, O. (2009). La Estadística, la encuesta por muestreo y la recolección de datos. En *Estadística elemental para Ciencias Sociales* (págs. 1-39). Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Houtart, F. (2 de Julio de 2011). *ALAI-América Latina en movimiento* . Obtenido de El Concepto de sumak kawsai (buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad: http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0738/15._El_concepto_de_sumak_kawsai.pdf
- Infante, M., & González, C. (2012). Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. *Revista de Investigación en turismo y Desarrollo Local- TURyDES*, 1-13. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
- Ley orgánica de discapacidades . (septiembre de 2012). *ley Orgánica de discapacidades* . Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Educación Superior. (Diciembre de 2016). *Educación de Calidad*. Obtenido de Ley Orgánica de Educación Superior: <http://educaciondecalidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html>
- Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. (28 de Marzo de 2016). *Ministerio Coordinador de Seguridad* . Obtenido de Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP: http://www.seguridad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/ley_organica_del_servicio_publico.pdf
- Maigón, T. (1990). La intervención del Estado Venezolano en la Organización del sector Salud . *Cuadernos del CENDES 13-14*, 35-43.

- Martin, V. R. (2010). "LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL CANTÓN SANTA ELENA EN EL AÑO 2010". Santa Elena.
- Martinez . (1989). *Mètode Fenomenològic* . Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/134133241/METODO-FENOMENOLOGICO>
- Max Neff, M., Elizalde, A., & Hopernhayn, M. (1986). *Habitat-Biblioteca*. Obtenido de Desarrollo a Escala Humana. Opciones para el futuro: <http://habitat.aq.upm.es/deh/adeh.pdf>
- Max-Neef, M. (1986). Necesidades y Satisfactores. En M. H. Antonio Elizalde, *Desarrollo a Escala Humana* (págs. 16-17). Santiago de Chile: Biblioteca CF+S.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2017). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/>
- Ministerio de Relaciones laborales ; Dirección de Atención a Grupos Prioritarios;Conadis. (2013). *Ministerio de Relaciones Laborales* . Obtenido de Manual de Buenas prácticas para la inclusión Laboral de personas con discapacidad: http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de Acuerdo Ministerial N° MRL-2013-: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Acuerdo-registro-trabajadores-sustitutos-de-personas-discapacidad2.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Inserción de personas con discapacidades: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#>
- Mishra.R. (2000). *El Estado de bienestar en transición: Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda en la década de los noventa*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372014000200006
- Monfort Acebal Luis. (2011). *El enfoque basado en derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/EvaluacionEBDH%20+%20NIPO+%20logo.pdf>
- Monroy Baquerizo, M. E. (2013). *Universidad De Guayaquil* . Obtenido de Estudio de la Satisfacción Laboral y su repercusión en el desempeño de los empleados del Servicios de Integración Laboral para personas con discapacidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13297/1/TESIS%20MERCY%20MONROY%20BAQUERIZO..pdf>
- Montoro. (2000). *El Estado de bienestar moderno*", en S. Muñoz Machado, J.L. García Delgado y L. González Seara, *Las estructuras del bienestar en Europa, Madrid, Civitas, Escuela Libre Editorial*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372014000200006

- Narvaja, T. (2008). *Facultad de Psicología, Universidad de la República*. Obtenido de Programa Discapacidad y Calidad de vida . Estudios de Bienestar Subjetivo:
http://psico.edu.uy/sites/default/files/discapacidad_y_calidad_de_vida.pdf
- ONU. (2006). *Discapacidad y Calidad de Vida* . Obtenido de
http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/discapacidad_y_calidad_de_vida.pdf
- Ordóñez Tovar, J. A. (3 de octubre de 2014). Teorías del desarrollo y el papel del Estado. Desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al Índice de Desarrollo Humano en México. *Scielo*, 409-441. Obtenido de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372014000200006
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (s.f.). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Convención sobre los Derechos de personas con discapacidad :
<http://www.un.org/spanish/disabilities>
- Organización Internacional del Trabajo . (2009). *Trabajo y discapacidad: una mirada critica a la inclusion al empleo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007
- Organización Mundial de la Salud . (2016). *Discapacidad* . Obtenido de
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Programa Discapacidad y Calidad de Vida*. Obtenido de
http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/discapacidad_y_calidad_de_vida.pdf
- Organización Mundial de la Salud, OMS. (2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Tema de Salud: Discapacidades: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Palacio, A., & Romañach, J. (2008). El Modelo de la Diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (Discapacidad). *INTERSTICIOS Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 37-47.
- Pallisera Diaz, Maria; Ruis Bonjoch, María. (Enero-Abril de 2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de la personas con discapacidad. *Revista Educación*, 342 , 329-348. Obtenido de ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración:
http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf
- Pérez Ventura, J. (9 de Enero de 2015). *El Orden Mundial en el S.XXI*. Obtenido de Introducción al concepto de Desarrollo: <http://elordenmundial.com/2015/01/09/introduccion-al-concepto-de-desarrollo/>
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Plan Nacional para el Buen Vivir. (2017-2021). Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/07/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- PNUD. (2015-2016). *PNUD*. Obtenido de Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala:
<http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>

- Ruiz Burgos, I. Y. (2014). Obtenido de Fortalecimiento de habilidades y procesos de autonomía de niños y adolescentes con discapacidad en situación de institucionalización:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/1620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-6.pdf>
- Ruiz López, D., & Cadéas Ayala, C. E. (2003). ¿Qué es una Política Pública? *Revista Jurídica*. Obtenido de <http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm>
- Ruiz López, D., & Cadéas Ayala, C. E. (2003). ¿Qué es una Política Pública? *Revista Jurídica IUS*, 1-19. Obtenido de <http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm>
- Sabino, C. A. (Abril de 1986). *El Proceso de Investigación*. Bogotá : Ed.Panamericana.
- Sampieri, Roberto; Collado, Carlos; Lucio, Pilar. (2003). *Metodología y Técnicas de investigación Social Cátegra Salvia*. México: McGraw-Hill Interamericana . Obtenido de Metodología de la Investigación: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/files/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Satriano, C. (2006). *Facso-Universidad de Chile* . Obtenido de Pobreza, Políticas Públicas y Políticas Sociales: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/15/satriano.pdf>
- Satriano, C. (2006). Pobreza, Políticas Públicas y Políticas Sociales . *Mad N°15, Departamento de Antropología, Universidad de Chile* , 60-73. Obtenido de Pobreza, Políticas Públicas y Políticas Sociales: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/15/satriano.pdf>
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2014). *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de El Desarrollo Humano en el Ecuador es Alto , según las Naciones Unidas: <http://www.planificacion.gob.ec/el-desarrollo-humano-en-el-ecuador-es-alto-segun-las-naciones-unidas/>
- Sen, A. (1998). *Bienestar, justicia y mercado*,. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Solís Umaña, S. (2003). *Escuela de Trabajo Social-Universidad de Costa Rica* . Obtenido de El Enfoque de Derechos : Aspectos teoricos y conceptuales: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1992). La Entrevista en Profundidad . En S. B. Taylor, *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La Busqueda de los significados* (págs. 100-132). España: Paidós. Obtenido de Capitulo La Entrevista en Profundidad: https://www.onsc.gub.uy/enap/images/stories/MATERIAL_DE_CURSOS/Entrevista_en_profundidad_Taylo_y_Bogdan.pdf
- Unesco. (2005). *Inlcusion*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>
- UNFPA. (2017). *El enfoque basado en los derechos humanos*. Obtenido de <http://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *Lineas de Investigación* . Guayaquil.

Ventura Pérez, J. (2015). *El Orden Mundial en el S.XXI*. Obtenido de <http://elordenmundial.com/2015/01/09/introduccion-al-concepto-de-desarrollo/>

Vidal Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo- Centro de Estudios Interdisciplinario en Etnolingüística y Antropología*, 110-119. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007

Anexos

Entrevista para representantes de Recursos Humanos

Guía de preguntas

Dirigido a: Personal de Gestión Humana de Empresa de Servicio

1. ¿A qué se dedica la empresa?
2. ¿Cuántas personas conforman la nómina de la empresa?
3. ¿Cuántas personas con discapacidad hay en esta empresa? ¿Por qué motivo la empresa ha contratado este número de personas?
4. ¿Cuál ha sido el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad que se ha dado en su empresa?
5. ¿Qué estrategia generó el departamento de Gestión Humana para la búsqueda de personal con discapacidad?
6. ¿Qué tipos de discapacidad tienen sus trabajadores?
7. ¿Qué cambios tuvo la empresa en sus procesos, frente a la implementación de la política de inclusión laboral? (según la discapacidad existente)
8. ¿Qué estrategia generó la empresa para la interacción entre el personal con discapacidad y personal regular?
9. ¿Qué estrategia la empresa genera para la participación y el desenvolvimiento en el entorno laboral de las personas con discapacidad?
10. ¿Qué estrategia se generó en la empresa para que el personal con discapacidad se adapte a sus funciones?
11. Cuéntenos ¿Cómo ha sido el desarrollo del personal con discapacidad en sus actividades laborales, relaciones con compañeros, jefes, y personal regular?
12. ¿Qué dificultades se han presentado en este proceso de inclusión?
13. ¿Qué medidas o esfuerzos ha tenido que realizar la empresa para lograr la inserción total de personas con discapacidad, y para tener la inclusión?
14. ¿Cuál ha sido el mayor reto que la empresa presentó en este proceso de inclusión?
15. ¿Cómo percibe la empresa la empresa a las personas con discapacidad?

16. ¿Qué piensa Recursos Humanos y la empresa sobre la ley Orgánica de Discapacidades?
17. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos que tiene, para ustedes y la empresa, la implementación de las políticas de inclusión laboral?
18. ¿Qué funciones desempeña el personal con discapacidad?
19. ¿Qué proceso manejan para la elección de funciones y áreas para el personal con discapacidad?
20. ¿Cuál es proceso de contratación que la empresa maneja cotidianamente, respecto a la contratación de persona con discapacidad o sustitutos?
21. ¿Qué piensan ustedes sobre la contratación de sustitutos y personas con discapacidad?
22. ¿Qué sugerencias presentarían, como departamento de Recursos Humanos, para mejorar las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad?
23. Trabajo Social es una profesión que tiene por objetivo generar procesos de inclusión y equidad social. En el ámbito laboral, debería trabajar en el bienestar de los y las trabajadoras ¿Cómo ha sido el aporte de Trabajo Social frente al proceso de inclusión?
24. ¿Qué significado ha tenido para ustedes esta experiencia?

Guía de Preguntas
Entrevista a Profundidad

Dirigido a: Personal con Discapacidad de la Empresa Servicio

Datos informativos:

Edad: _____ Sexo: _____ Nivel de Instrucción: _____

Estado Civil: _____

Tipo de Discapacidad: _____

Causa de la Discapacidad: _____

Hagamos un recorrido al interior de la empresa

1. ¿Cómo es usted? (presentación) ¿Ha tenido otras experiencias de trabajo antes que ésta?
2. ¿Cómo ingresó a trabajar en esta empresa? ¿Desde cuándo? ¿cómo fue el proceso?
3. ¿Cuáles son sus funciones en la empresa?
4. ¿Cómo desarrolla sus actividades laborales? Explíquenlos.
5. ¿Qué dificultades se han presentado en el desarrollo de su trabajo?
6. Cuando se ha presentado algún problema en el interior de tu puesto de trabajo ¿cómo actúa la empresa frente a la situación?
7. ¿Cómo es su actitud frente a los problemas que se presentan a diario?
8. ¿Quiénes y de qué manera lo han apoyado en la empresa para que usted cumpla con sus funciones?
9. ¿Cuáles considera que ha sido el aporte de la empresa para contribuir a su desarrollo laboral?
10. ¿De qué manera la empresa ha aportado en su proceso de inclusión laboral?
11. ¿La empresa ha generado la igualdad de oportunidades en el interior de la empresa? ¿De qué manera?
12. ¿Qué piensa ustedes sobre las barreras y Beneficios presentados en la empresa?

13. ¿Se siente satisfecho en el área que labora? ¿por qué?
14. ¿Cuáles son sus horarios, se siente satisfecho con ellos?
15. Dentro de sus actividades ¿cree que la empresa le da el tiempo necesario para cumplir sus actividades?, ¿por qué?
16. Su discapacidad es_____ ¿Qué ha hecho la empresa para que usted, con la condición que tiene, pueda adaptarse y desarrollar bien su trabajo?
17. ¿Cómo ha sido el aporte de Gestión humana y trabajo social dentro su proceso de inclusión?
18. ¿Qué espera usted de la empresa, para seguir mejorando en la inclusión laboral?

Hagamos un recorrido a nuestro interior

19. ¿Qué sintió en el momento de saber que iba a tener un trabajo?
20. ¿Qué dudas, o miedos tuvo en el momento de ingresar al trabajo?
21. Cuéntenos ¿Qué ideas y emociones tuvo la primera semana de trabajo?
22. ¿Qué esperaba sobre la relación con sus compañeros, jefes, y personal en general?
23. ¿Cómo usted creía que iba a hacer su participación en la empresa?
24. Además de las funciones de su puesto de trabajo ¿en qué más usted participa al interior de la empresa?
25. ¿Qué piensa sobre la participación que mantiene ahora en el interior de la empresa?
26. Cuéntenos ¿cuál ha sido su experiencia más significativa que ha tenido en su participación en el interior de la empresa?
27. ¿Qué cambios ha tenido usted en su desarrollo personal, a partir de este proceso de inclusión laboral?
28. ¿Qué aspecto es el más significativo para usted dentro del proceso de inclusión? ¿y por qué?
29. Usted tiene distintos compañeros de trabajo; unos con discapacidad y otros sin discapacidad ¿Cómo es la relación con estos dos grupos? ¿Qué diferencias

existe en la relación que se tenga entre las personas con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad?

30. ¿cuáles son la semejanza y la diferencia que existen en la participación al interior de la empresa entre trabajadores con discapacidad, y trabajadores regulares?
31. ¿Cómo es la interacción con otros trabajadores de la empresa?
32. ¿En qué situación de su vida laboral usted ha sentido rechazo?
33. En su entorno laboral usted ¿ha recibido sobrenombres, burlas? ¿cómo sobrellevo esa situación?
34. Cuando usted ingresó a trabajar ¿Qué dificultades presentó en el momento de interactuar con los demás?
35. ¿Qué dificultades presentó en el momento de participar, tomar decisiones, dar opiniones en gestiones de la empresa?
36. Cuéntenos ¿De qué manera se adaptó a las nuevas situaciones?
37. ¿Siente usted que la funciones que está cumpliendo son las adecuadas? ¿por qué?
38. ¿Cree usted que es capaz de desarrollar otras funciones distintas a la que realiza y que la empresa no ha tomado en consideración?
39. ¿En algún momento sintió que su salario es diferente que los demás? ¿por qué?

Hagamos un Recorrido al Cambio

40. La ley del Ecuador reconoce los derechos de las personas con capacidades diversas ¿Qué conoce usted sobre esos derechos?
 - ¿Qué derechos hablan de inclusión?
 - Y sobre los derechos al trabajo?
 - Y a la participación?
41. ¿Qué opina usted sobre el reconocimiento de estos derechos para las personas con capacidades diversas?
42. ¿Qué piensa usted, sobre la forma cómo se implementan las políticas de inclusión en el Ecuador?

43. ¿Por qué cree usted, que el Estado tomó la decisión de implementar políticas de inclusión?
44. ¿Qué dificultades tuvo en el momento de formar parte de la implementación de la política de inclusión?
45. ¿Qué beneficios se manifestaron frente a la implementación de la política de inclusión?
46. ¿Cómo ha influido el cambio de leyes sobre la inclusión de las personas con discapacidad, en la vida de estas personas?
47. ¿Qué ajustes se deben dar a la ley para que haya una real inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Matriz Operacionalización de Variable

| Objetivo | Categoría | Variables | Código 1 | Técnica | |
|----------|-------------------------------------|------------------------------|--|------------|--|
| | Empleado/as con discapacidad | Datos informativos | Edad ,sexo,nivel de instrucción,Estado Civil | Entrevista | |
| | | Tipo de Discapacidad | Física | | |
| | | | Auditiva | | |
| | | | Visual | | |
| | | | Mental-Intelectual | | |
| | | | Pisiquica-Psiquiatrica | | |
| | | | Múltiple | | |
| | | Causa de Discapacidad | Accidente de trabajo | | |
| | | | Accidente de Transito | | |
| | | | Acciidete Domestico | | |
| | | | CONGENITO/GENETICO | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|-------------------|
| <p>Develar las percepciones de las personas con discapacidad sobre el proceso de inclusión al interior de la empresa</p> | <p>Inclusión</p> | | <p>Desastres Naturales/Guerra</p> | |
| | | | <p>ENFERMEDAD ADQUIRIDA</p> | |
| | | | <p>NO SABE</p> | |
| | <p>Mirada desde lo Normativo</p> | <p>Conocimientos de los derechos de las PCD</p> | | |
| | | <p>- Inclusión</p> | | |
| | | <p>- Trabajo</p> | | |
| <p>- Participación</p> | | | | |
| | | | <p>Percepción sobre implementación de política social de inclusión</p> | |
| | | | <p>Barreras y beneficios frente a la política de inclusión</p> | <p>Entrevista</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|------------|
| | | | Significaciones sobre la inclusión laboral en el interior de la empresa | |
| | | | Concepciones frente a la participación en el ámbito laboral. | |
| | | Mirada desde la experiencia Personal | *Experiencias de participación en las áreas de trabajo | |
| | | | *Significación de sus procesos de inclusión. | |
| | | | *Semejanzas y diferencias en participación al interior de la empresa, entre las PCD y PR | |
| | | | *Formas de interacción con otros trabajadores de la empresa | |
| | | | | Entrevista |

| | | | | |
|--|--|---|---|------------|
| | | | *Roles asignados en la empresa | |
| | | | *Experiencias de discriminación vividas | |
| | | | *Experiencias de inclusión | |
| | | | *Dificultades presentadas en el entorno de desempeño de las labores | |
| | | | *Formas de adaptación a nuevas situaciones | |
| | | | * Estereotipos en funciones desempeñadas | |
| | | | *Diferencias salariales | |
| | | Mirada desde el proceso dentro de la empresa | Adaptación a nuevas situaciones | Entrevista |
| | | | Resolución de problema | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | Emprendimiento de nuevos proyectos |
| | | | Rechazo y/o abuso de otros/as |
| | | | Insatisfacción por las actividades realizadas |
| | | | Satisfacción del Área donde reside |
| | | | Igualdad de oportunidad y facilidades |
| | | | Adaptación del entorno |
| | | | Horarios |
| | | | Esfuerzo físico requerido por la tarea |
| | | | Tiempo para realización del Trabajo |

| | | | | |
|---|-----------------------|---|--|-------------------|
| | | | oportunidad de promoción | |
| | | | | |
| | | | | |
| <p>Identificar las estrategias que la empresa utilizan, para generar la inclusión laboral de los/as trabajadores con discapacidad.</p> | <p>Empresa</p> | <p>Contratación del personal PCD</p> | <p>Cambios en la empresa para la inclusión Proceso de inserción y contratación</p> | <p>Entrevista</p> |
| | | | <p>Percepción sobre la discapacidad (mandos, pares)</p> | |
| | | | <p>Percepción sobre la ley Orgánica de Discapacidades</p> | |
| | | | <p>Roles / funciones designados para el personal PCD</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | Utilización de normativa: contratación de PCD o de sustitutos |
| | | | Retos en la inclusión Dificultades para la inclusión |
| | | | Esfuerzos para la inserción y la inclusión (trabajo con equipo de colaboradores, adaptación de normativas, canales de comunicación, adaptación espacios...) Beneficios o perjuicios de la inclusión |
| | | | Reclutamiento del personal con discapacidad –proceso de selección |

| | | | | |
|--|---------------------------------|------------------------------|---|-------------------|
| | <p>Inclusión Laboral</p> | <p>Acompañamiento</p> | <p>Expectativas de atención del Trabajo Social a población con discapacidad</p> | <p>Entrevista</p> |
| <p>Inducción en el ingreso del personal inclusivo</p> | | | | |
| <p>Relación laboral en la inserción a las labores del personal inclusivo</p> | | | | |
| <p>Participación en el desenvolvimiento personal</p> | | | | |
| <p>Estrategias de acompañamiento implementadas</p> | | | | |
| <p>Motivación en el interior de la empresa</p> | | | | |

| | | | |
|--|------------------------|--|---|
| | | | Escucha activa por los jefes / Gestión HUmana |
| | Accesibilidad | | Acceso en el entorno Físico |
| | | | Acceso a infraestructuras |
| | | | Facilitación en la utilización de herramientas para desempeña su funciones laborales |
| | Actividades Inclusivas | | Participación en actividades recreativas en el interior de la empresa |
| | | | Participación en la toma de decisiones frente a estrategias o cambios en la empresa . |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | Beneficios otorgados por la empresa – uniformes, materiales .bonificación. Permisos etc. | |
|--|--|--|--|--|

•









**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Franco Caicedo, Jenniffer Katherine**, con C.C: # 0941430340 autor/a del trabajo de titulación: **La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en las Empresas de Guayaquil, Estudio de caso de una empresa de Servicios**. 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, 21 de septiembre del 2017

f. _____

Nombre: Franco Caicedo, Jenniffer Katherine

C.C:0941430340



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | La política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil. Estudio de caso de una empresa de Servicios | | |
| AUTOR(ES) | Franco Caicedo Jenniffer Katherine | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) | Mgs. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs. Condo Tamayo, Cecilia | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| FACULTAD: | Facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y políticas | | |
| CARRERA: | Carrera de trabajo social y desarrollo humano | | |
| TÍTULO OBTENIDO: | Licenciada en Trabajo Social | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 21 de septiembre de 2017 | No. DE PÁGINAS: | 95 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Trabajo Social / Empresa / Administración / Inclusión Laboral / Inclusión Social | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Políticas de Inclusión laboral, Discapacidad, Bienestar, Empresa, Trabajo Social laboral, Selección de personal , Talento Humano | | |

RESUMEN: Esta Investigación es sobre “La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en las Empresas de Guayaquil” tiene como objetivo Descubrir cómo se aplica la Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad que han ingresado a trabajar en una empresa de la ciudad de Guayaquil con el fin de poder contribuir con elementos que propicien programas de desarrollo en el área de Gestión Humana. El trabajo en mención es una investigación de tipo cualitativa y con un nivel descriptivo se utilizó como muestra 7 empleados/as con discapacidad y personal que forma parte del proceso de inclusión (Jefe del Dpto. de Gestión Humana, Trabajadora Social). La recolección de información se la realizó por medio de entrevistas a profundidad.

El tema central de la investigación gira en torno a un cambio estructural que el Estado Ecuatoriano ha generado a partir de la articulación de la política de inclusión laboral. Los principales descubrimientos de esta investigación, muestran que el enfoque que el estado plantea en su modelo social, establecido en el Plan Nacional del Buen Vivir, se está implementado en la empresa desde una mirada economicista, también se evidenció que el rol que está cumpliendo la empresa en la inclusión de las personas con discapacidad/ diversidad Funcional se centran en el cumplimiento literal de las normas dejando a un lado el enfoque que quiere transmitir el Plan Nacional del Buen Vivir, también se evidencia que el rol de las personas con discapacidad / diversidad funcional no tiene la corresponsabilidad del propia , ni compromiso para el desarrollo de su propia potencialidad. Y como punto final se presenta las conclusiones y recomendaciones sobre el desarrollo que ha tenido el estado, la empresa, y la personas con discapacidad en el proceso de inclusión.

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| ADJUNTO PDF: | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: +593-0996432863 | E-mail: Jennifer-franco_6@hotmail.com |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):: | Nombre: Quevedo Terán , Anna Maritza | |
| | Teléfono: 4-2206957 | |
| | E-mail: ana.quevedo@cu.ucsg.edu.ec | |

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

| | |
|---|--|
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | |