



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL

**Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad:
Estudio de caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial
durante el periodo 2008 - 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Espinosa Mora, José Eduardo

DIRECTORA: Ordoñez Cuenca, Jessica Andrea, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2016

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Jessica Andrea Ordoñez Cuenca

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad: Estudio de caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial durante el periodo 2008 - 2015” realizado por Espinosa Mora José Eduardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril de 2016

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, José Eduardo Espinosa Mora, declaro ser el autor del presente trabajo de titulación: **“Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad: Estudio de caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial durante el periodo 2008 - 2015”**, siendo Jessica Andrea Ordoñez Cuenca Mg., la directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Espinosa Mora José Eduardo
170688386-3

DEDICATORIA

A mi madre por su apoyo permanente para alcanzar este objetivo.

Eduardo Espinosa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual; a la Magíster Jessica Ordoñez Cuenca por su permanente apoyo, y en especial a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por permitirnos desarrollar esta investigación.

Eduardo Espinosa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1. Justificación.....	6
2. Problemas de Investigación	6
3. Preguntas de Investigación	7
4. Objetivos.....	7
4.1 Objetivo General.....	7
4.2 Objetivos Específicos	7
MARCO TEÓRICO	8
1.1. Definición de discapacidad	9
1.2. Tipos de discapacidad	10
1.3. Economía social y la discapacidad	12
1.4. Discapacidad y Trabajo	13
1.4.1. Enfoque para la Inserción Laboral.	13
1.4.2. Teoría de la Segmentación Laboral.	15
LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....	18
2.1. El modelo adoptado por Ecuador.....	19
2.2. Normativa Nacional	19
2.2.1. Constitución Política de la República del Ecuador.	19
2.2.3 Código de Trabajo.	20
2.3. Estadísticas sobre discapacidad e inserción laboral en el Ecuador.....	21
2.4 Metodología de Inserción Laboral planteada por el Estado Ecuatoriano.....	22
2.5 Modelo de inclusión laboral sugerido.....	22
MARCO METODOLÓGICO	25
3.1. La Universidad Tecnológica Equinoccial sus políticas	26
3.2 Tipo de investigación	26

3.3	Métodos de la Investigación.....	27
3.4	Población y Muestra	27
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de resultados.....	28
	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	29
	DISCUSIÓN.....	56
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
	CONCLUSIONES	61
	RECOMENDACIONES.....	62
	ANEXOS.....	69

RESUMEN

La investigación “Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad: Estudio de caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) durante el periodo 2008 - 2015”, tiene como objetivo conocer la realidad del personal con Discapacidad, establecer el cumplimiento de los mandatos constitucionales y determinar si el personal se encuentra amparado bajo los derechos señalados en las leyes laborales y otros cuerpos legales. Además, pretende identificar los procesos de inserción laboral que sigue la institución así como también, las prácticas y políticas de permanencia y promoción.

La investigación desarrollada es de tipo descriptiva y se utilizó una entrevista y un censo para obtener la información de cada uno de los treinta y siete trabajadores. Este proceso fue desarrollado por el investigador y facilitó el conocimiento de la realidad del grupo objetivo. El principal hallazgo de esta investigación muestra que la institución investigada considera la inserción como una práctica habitual y trata de mejorarla constantemente para dar respuesta a las necesidades de su personal y para cumplir con los parámetros establecidos por la ley.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, inserción laboral, trabajadores, leyes.

ABSTRACT

The research "Analysis of the employment of people with disabilities: case study Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) for the period 2008 to 2015", aims to understand the reality of the staff of the joint venture with Disabilities, establish compliance of constitutional mandates that relate to the labor market and whether personnel are protected under the law specified in the labor laws and other legislation. It also aims to identify the processes of employment following the institution as well as the practices and policies of the employee retention and promotion.

The research conducted is descriptive and an interview and a survey was used to obtain information from each of the thirty-seven workers with disabilities, this process was developed by the researcher and facilitated the understanding of the reality of the target group. The main finding of this research shows that the investigated institution considers employment as a common practice and is constantly improving it to meet your personal needs and to comply with the parameters established by law.

KEYWORDS

Disability, employment, labor, laws.

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral permite el acceso al empleo formal en igualdad de condiciones, a personas con discapacidad, es decir, que las tareas, los sueldos, los horarios y la permanencia del empleo en el sector público o privado, estén enmarcados en la vigencia de un modelo de inclusión y Derechos Humanos con características propias. Según el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL, 2010), la inserción debe ser entendida como un pilar fundamental del desarrollo del ser humano. A partir del mandato constitucional del 2008, se establece que las personas con discapacidad son parte de los grupos de atención prioritaria.

Alrededor de 72.067 personas con discapacidad se han incorporado al sector laboral del país (CONADIS, 2014), como parte de los objetivos planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir, a su vez el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2015) señala que la población del Ecuador asciende a 16'322.869 de ecuatorianos a septiembre del 2015, de los cuales alrededor 401.538 (5,4%) tienen algún tipo de discapacidad. De este total cerca de 374.792 personas se encuentran ya insertadas en el ámbito laboral (MRL, 2014), número que no cubre aún las necesidades de inserción a nivel de país.

Según Recalde (2015) “La inserción laboral se enfrenta a problemas institucionales como: La inexistencia de herramientas de contratación, manuales de buenas prácticas, perfiles y procesos de selección que garanticen las condiciones idóneas para la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de empresa públicas y privadas”.

Para alcanzar buenas prácticas de inserción laboral se deben considerar, a nivel nacional, los lineamientos dados por el Ministerio del Trabajo que garantiza con el aval de las instituciones inmersas en temas de discapacidad la inserción de las personas con discapacidad.

La presente investigación está formada de cuatro capítulos: Así, en el Primero desarrollamos el marco teórico que sustenta la investigación, en el Capítulo Segundo se trata de la discapacidad en el Ecuador, en el Capítulo Tercero se aborda la metodología a ser utilizada en la presente investigación y finalmente en el Capítulo

Cuarto, se presentan los resultados de la investigación a fin de llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

La importancia de esta investigación radica en que se constituye en el primer documento que sistematiza la situación de los trabajadores con discapacidad en la Universidad Tecnológica Equinoccial, y nos permite conocer si la UTE cumple con los procesos de inclusión laboral designados por los instrumentos legales del Ecuador.

La investigación desarrollada tiene como Objetivo General: Analizar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en las diversas áreas de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Campus Quito durante el periodo 2008 – 2015.

En la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Determinar los parámetros que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial al momento de realizar la selección de personas con discapacidad.
- Analizar el procedimiento de inserción laboral que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Analizar los procesos de permanencia y promoción de los trabajadores en sus puestos.

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos la investigación basó su trabajo teórico en estudios de especialistas en inserción laboral de personas con discapacidad. Así, se procedió a sistematizar información de autores relevantes en esta materia junto a información relevantes alojada en repositorios de alto nivel académico.

La investigación en su parte metodológica fue una investigación de campo, se trabajó directamente en las instalaciones de la UTE en Quito con el total de la población de trabajadores (37 personas con discapacidad). Al ser un número reducido de individuos no se necesitó aplicar una fórmula para determinar una muestra. Además, se trabajó con el Director Administrativo y Financiero de la UTE y la responsable del personal con discapacidad, lo que permitió el levantamiento de la información a través de los instrumentos seleccionados: una entrevista y un censo. Con los resultados arrojados por dichos instrumentos se procedió, en lo posterior, a la tabulación de los resultados.

Al finalizar la investigación se confirma la hipótesis de la investigación que establece el cumplimiento de los Derechos plenos de los trabajadores en concordancia con el mandato constitucional, por lo cual la UTE es una institución con políticas claras de

inserción y permanencia, que genera empleo con sueldos justos y beneficios adicionales para los trabajadores y sus familias. En conclusión, la Universidad es una organización con un altísimo sentido de responsabilidad social, comprometida con la sociedad y sus trabajadores y que cumple con todas las normativas legal en cuanto a empleo, promoción y seguridad social se refiere.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Justificación

La Constitución Política del Ecuador establece un conjunto de principios, normas, y postulados; se constituye en una carta prolífica en la parte dogmática, y de derechos. Aborda fundamentalmente en el capítulo de los derechos del Buen Vivir, la especificación de temas como el derecho del agua y de la alimentación, del ambiente sano, de la comunicación e información, la pluralidad y diversidad en la comunicación, la cultura y la ciencia, la educación, el hábitat y la vivienda, la salud, el trabajo y la seguridad social, la protección especial a personas y grupos de atención prioritaria, a los adultos y adultos mayores, a los jóvenes, a los niñas y niños, a las mujeres embarazadas, a las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, la movilidad humana, a las personas privadas de libertad, a los usuarios y consumidores, y se definen los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En síntesis la Constitución del Ecuador supone un avance en las Garantías Jurisdiccionales.

La Universidad Tecnológica Equinoccial es una institución de Educación Superior, de derecho privado, con finalidad social y pública y sin fines de lucro, creada mediante Ley N°. 19, publicada en el Registro Oficial N°. 377 del 18 de Febrero de 1986 (Universidad Tecnológica Equinoccial, 2008). Este organismo de educación superior lleva adelante prácticas de inclusión, por las que fue reconocida en el 2010 con las “Mejores prácticas de Inclusión Educativa” mención otorgado por la Organización de Estados Iberoamericanos. Dentro de este proceso, la Universidad ha incorporado a su planta administrativa a personas con discapacidad como consecuencia de las modificaciones a los instrumentos legales.

Por esta razón es necesario conocer cuáles son los criterios que permiten la seleccionar, contratación y permanencia del personal con discapacidad en la UTE.

2. Problemas de Investigación

La Universidad Tecnológica Equinoccial es una institución de Educación Superior que debe regirse a las políticas establecidas en el mandato constitucional y en especial por lo dispuesto en el Libro Sexto que en su Art. 47 referente a las Personas con discapacidad manifiesta que: “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” (Constituyente, A.N, 2008). Frente a esta exigencia, la Universidad ha insertado en su personal administrativo varios trabajadores con discapacidad.

3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los parámetros que siguen los procesos de selección e inserción de personas con discapacidad de la Universidad Tecnológica Equinoccial?
- ¿Cuál es el procedimiento de inserción laboral que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial?
- ¿Cuál es el procedimiento de inserción y permanencia laboral dentro de la Universidad Tecnológica Equinoccial?
- ¿Qué hace la Universidad Tecnológica Equinoccial para garantizar la permanencia del personal con y sin discapacidad?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Analizar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en las diversas áreas de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Campus Quito.

4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los parámetros que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial al momento de realizar la selección de personas con discapacidad.
- Analizar el procedimiento de inserción laboral que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Analizar los procesos de permanencia y promoción de los trabajadores en sus puestos.

MARCO TEÓRICO

1.1. Definición de discapacidad

El concepto de discapacidad ha sido motivo de grandes controversias, lo que ha generado diversos conceptos, visiones, definiciones y modelos.

La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma, o dentro del margen, que se considera normal para un ser humano”. vendría a ser la consecuencia que la deficiencia produce en la persona (OMS, 2001).

En el marco de la 54va Asamblea Mundial de la Salud, dentro de su nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada en mayo 2001, se visualiza a la discapacidad: “como un fenómeno universal y forma parte de la condición humana, se determina que casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento” Organización Mundial de la Salud, 2011).

Para la Asamblea General de Naciones Unidas, citado que en su preámbulo establece que: "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (2006, p.7).

Una teoría revolucionaria sobre la discapacidad la ve desde una perspectiva ecológica, desde la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive. Esta visión supone enfatizar en la autonomía (selfdetermination), la integración, la igualdad, y en las capacidades. (Schalock, 1999).

El Instituto de Medicina plantea que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no solo le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales. (Medicine, 1991).

El concepto de discapacidad tiene numerosas implicaciones para la educación y la rehabilitación personal, entre las que se incluyen así:

La discapacidad no está ni fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en el ambiente personal.

Una forma de reducir las limitaciones funcionales y por tanto la discapacidad de la persona consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la

sociedad.

La evaluación analiza hasta qué punto las limitaciones funcionales se han reducido y ha aumentado la conducta adaptativa de la persona y en el nivel del papel que se desempeña. (Schalock R. , 1988b) y (Verdugo, 1997).

Según el modelo social la definición de persona con discapacidad, va más allá del concepto citado, al considerar que los obstáculos se basan en las limitaciones de la propia sociedad. Así la discapacidad es la desventaja o restricción de una actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera a las personas con discapacidad, excluyéndolas socialmente. (Palacios, A., 2008).

Para este estudio se consideró como base la definición dada por la Ley Orgánica de discapacidades (LOD) en su artículo 6 que define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”.(Poder Ejecutivo - RO 796, 2012).

1.2. Tipos de discapacidad

Para el Ministerio de Relaciones Laborales MRL existen tres tipos de deficiencias que originan la discapacidad así:

Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.

Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.

Adquiridas: Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.” (2013, p.7).

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS determina cuatro tipos de discapacidades que son: la discapacidad física, la discapacidad psicológica, la discapacidad intelectual y la discapacidad sensorial con sus divisiones así, el MRL (2013) se ratifica en las diferentes discapacidades clasificándolas de la siguiente manera:

Discapacidad física: Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden **ser evidentes** (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden **ser imperceptibles** (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Discapacidad Psicológica.- Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

Discapacidad Intelectual.- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad Sensorial.- Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes: a) Discapacidad visual que se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. b) Discapacidad auditiva que se refiere a las personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas. (2013, p.8).

Es importante conocer los tipos de discapacidades pues esto permite entender los procesos de selección del personal y la ubicación por puesto, además, facilita determinar los perfiles de cada trabajador y por consiguiente las funciones que éste tendrá que desempeñar.

Acomodación razonable del lugar de trabajo

El trato equitativo supone igualmente la acomodación razonable de las condiciones de los lugares de trabajo a las necesidades personales de los discapacitados. Por acomodación razonable cabe entender la eliminación de las barreras que impiden a los discapacitados disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo. Para Lepofsky (1992), la acomodación consiste en lo siguiente: (...) ajustar las normas, prácticas, condiciones o exigencias del trabajo a las necesidades concretas de un grupo o de una persona... La acomodación puede traducirse en la adopción de medidas tales como eximir a un trabajador de someterse a determinados requisitos o exigencias aplicables a los demás... La regla de oro para saber si una determinada medida de acomodación es razonable consiste en determinar si resulta necesaria para que el trabajador pueda participar plenamente y en plano de igualdad en el lugar de trabajo. Ciertamente, la relación de las posibles medidas de acomodación es infinita, dado que cada discapacitado tiene sus necesidades específicas. Además, es posible que las necesidades de acomodación de dos personas afectadas de las mismas o similares discapacidades sean muy diversas. Lo importante es recordar que la acomodación es una función de las necesidades de la

persona que la necesita y que es preciso consultarla. Con todo, es preciso reconocer que, en algunos casos, a pesar de las buenas intenciones, no resulta razonablemente posible acomodar a una persona con discapacidad.

1.3. Economía social y la discapacidad

A la par del nacimiento de la Constitución Política en el 2008 nos encontramos con la evolución de la Economía Social y su consolidación como un “Tercer Sector” situado entre el Estado y el mercado, el mismo que busca aportar a la sociedad mediante la generación de empleo y aporta a la cohesión social para que las personas, en esta caso con discapacidad, tengan acceso a condiciones de vida digna y en las que se garanticen sus derechos.

Fernández Gutiérrez, (2003) establece:

El Tercer Sector aparece como un espacio privilegiado para colaborar en el Desarrollo de dichas nuevas estrategias que se basan en la participación de los ciudadanos, los propios beneficiarios en la satisfacción de sus necesidades. En el Tercer Sector, además del mundo de las cooperativas existe un conjunto bastante heterogéneo de entidades no lucrativas o de carácter solidario (fundaciones, asociaciones...) que está ya complementando cuando no sustituyendo, a las actividades de interés general llevadas a cabo tradicionalmente por el Estado.

Segarra, al tratar sobre economía social y la discapacidad nos manifiesta que:

Una empresa responsable debe reconocer la diversidad como un activo que aporta valor a su gestión...

La exclusión constituye un derroche de recursos humanos y pone en peligro la cohesión social. Hoy más que nunca la no discriminación como manifestación de diversidad es fundamental para contar con un capital humano cualificado que contribuya al éxito de la empresa” (Sarraga Gadea, 2006).

Las empresas que respetan y promueven la filosofía de la Economía Solidaria manejan discursos y principios tendientes a la igualdad de oportunidades y la promoción de la diversidad en la empresa. Esos principios facilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad por lo tanto, las empresas que manejan valores corporativos solidarios, es decir, de la Economía Social, pueden ser no solo más sensibles a la inserción de este grupo de personas, sino que además se convierten en un espacio que permite la normalización y visibilización de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

Para la Fundación ONCE (2015) las empresas de Economía Social se caracterizan por una serie de principios diferenciales a los de las empresas ordinarias. Entre ellos, destacan: a) valorización del ser humano y b) generación de valor social

por encima de los resultados económicos o financieros.

Los principios de valorización y generación de valor social establecen comportamientos especiales en las empresas, estos se reflejan, principalmente, en las características de las personas que configuran sus plantillas y en las condiciones de trabajo de sus empleados/as.

Para el Fondo Social Europeo (2015) es fundamental la relación positiva que se da entre el empleo y la educación, pues a mayor grado académico mejores oportunidades de empleo y mejor remuneración. Además es fundamental considerar cómo el grado de discapacidad es determinante en las tasas de actividad y empleo, pero también se ve una desigualdad en cuanto al tipo de discapacidad pues, según la misma fuente, las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental se enfrentan a mayores dificultades a la hora de acceder o permanecer en el empleo que las personas que tienen afectación de otro tipo de discapacidades.

El aporte del Tercer Sector en la economía social es fundamental, las empresas que acogen y abren sus puertas a la diversidad y han generado el compromiso de insertar en sus plantillas laborales a personas con discapacidad, esto las convierte en el motor fundamental para avanzar en procesos de inclusión social.

1.4. Discapacidad y Trabajo

1.4.1. Enfoque para la Inserción Laboral.

La inserción laboral es un proceso a lo largo de la historia vital de la persona. La inserción laboral, para Vega Peña (2007, p. 206): “se entiende como un itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y que finalmente continúa con la posterior búsqueda de empleo en periodos de inactividad laboral”.

Existen varias metodologías para la inserción laboral, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (2012), existen varios pasos que se deben considerar para insertar laboralmente a una persona con discapacidad:

1. Sensibilizar a las empresas con una perspectiva de discapacidad, esto quiere decir que la empresa no solo se limita a diseñar servicios o programas destinados a personas con discapacidad sino que también busca que los empleados cumplan un papel de agentes activos, es decir, identifiquen las necesidades de la empresa en torno al tema de la inclusión laboral y que sean capaces de generar un diagnóstico institucional para posteriormente ejecutar acciones de inserción y dar seguimiento a un plan de acción.

2. Elaboración de un diagnóstico institucional con el fin de identificar el número exacto de la población con discapacidad que labora en la empresa así como también la proyección de los puestos de trabajo futuros.
3. Elaborar un plan de acción que permita establecer, sistemáticamente, estrategias y acciones a instrumentar en la empresa, a las cuales se deberá dar seguimiento para su posterior evaluación. Cada plan de acción deberá considerar diversas áreas de actuación por ejemplo: las políticas de promoción de los trabajadores, los procesos de reclutamiento y selección del personal, la consideración de las prestaciones sociales acorde con lo dictaminado en la ley, los procesos de capacitación y formación profesional, las facilidades para acceder a los puestos de trabajo,
4. Diseñar procesos de seguimiento a los empleados para evaluar las acciones y desempeños en su puesto de trabajo.

Para ADECCO (2012) todo proceso de inserción laboral debe considerar los siguientes aspectos:

- a) Concienciar en diversidad a las empresas para así generar mejores prácticas de inserción laboral.
- b) Realizar el análisis del puesto de trabajo (en todos los casos una persona especialista en el tema debería acompañar a la empresa)
- c) Realizar un proceso de selección y evaluación de los candidatos
- d) Presentar (de existir) una terna de candidatos
- e) Seleccionar al o los candidatos más idoneos para los puestos de trabajo
- f) Asesorar al equipo de trabajo y al personal de la empresaa previo a la incorporación de la persona.
- g) Inserción laboral
- h) Seguimiento según discapacidad para generar permanencia y promociones de los empleados.

En el Ecuador el Ministerio de Relaciones Laborales (MLR) y Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) (2013), determina las pautas de carácter técnico que permitan establecer correctamente los criterios para atender y conocer una discapacidad así como para el acceso al trabajo, por lo tanto plantean que el empleo digno es un derecho de todo ciudadano y en el caso de las personas con discapacidad se convierte en una de las formas a través de la cual las dichas personas pueden ejercer sus derechos y ser parte activa de la sociedad.

Para que una persona con discapacidad sea incluida laboralmente se deben considerar dos factores fundamentales: a) las condiciones personales, es decir el perfil del candidato y b) las condiciones del puesto y la organización. Sin embargo, uno de los aspectos fundamentales en todo proceso de inserción laboral es la certeza de un trato digno y no discriminatorio en su espacio laboral.

La inclusión laboral permite a las personas con discapacidad desarrollar su autonomía, autoestima, crecimiento profesional y personal, además aporta beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social.

1.4.2. Teoría de la Segmentación Laboral.

Según Fernández-Huerta (2010, p.115) plante que “Con el nombre de teoría de la segmentación del mercado de trabajo se suele englobar un conjunto de enfoques, bastante diverso en cuanto a sus orígenes y contenidos, que comenzaron a surgir a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo”.

Es decir, la teoría de la segmentación trata de dar una explicación a los diversos enfoques los puestos de trabajo y las formas de concebirlo.

Las teorías del mercado laboral segmentado aparecen como una alternativa al modelo neoclásico que analiza el concepto de dualidad como un sistema de clasificación para las distintas clases de trabajo en una sola dimensión: las diferencias salariales explicadas por las características individuales, es decir, por elementos de dotación de capital humano, y no por las características de los trabajadores y del sector al cual pertenecen. Además, en el modelo neoclásico se asume perfecta información, libre movilidad-no existencia de barreras a la entrada-, y ajuste automático. (Lang, 1985).

La Teoría de los Mercados señala la existencia de dualidad en los mercados ocupacionales: una parte funciones para sectores que tiene mayor relación con el poder económico y político en la sociedad, ofreciendo puestos asociados al prestigio, estatus y salario, y por otro lado un mercado con menor prestigio y salarios bajos. La otra es un mercado para sectores débiles, con menor prestigio, estatus y salario, en el que se ocupan cargos de subordinación (2010, p.2).

La teoría de la segmentación considera al trabajo como un fenómeno social sujeto a la influencia de las estrategias de los diversos actores sociales constituyéndose en cierto modo de una herramienta de análisis probada en la descripción de situaciones con que las personas acceden al mercado de trabajo (cualificación profesional, sexo, etnia, edad, nivel educativo formal, procedencia socio económica, etc.) y de las posibilidades que de ahí derivan para insertarse en uno u otro segmento del mercado laboral (López Faustino & Andreu Lope, 2011).

Existen dos tipos de mercados segmentados: los primarios independientes, primarios dependientes y el mercado ocupacional. El primer mercado presenta actividades empresariales de altos niveles de productividad y el ejercicio liberal de las profesiones mientras que el segundo abarca los empleos que son subordinados a los anteriores. Para Uribe, Ortiz, & García (2007) según las teorías de los mercados de trabajo segmentados, pueden existir empleos considerados “buenos” y “malos”. Los empleos “buenos” están limitados, y existen barreras para el ingreso a estos, por razones sociales y económicas. El sector primario, es el encargado de ofrecer los “buenos empleos”, este sector es eficiente y utiliza mercados laborales internos para asignar el trabajo. En los “buenos” empleos del sector primario el trabajador encuentra estabilidad y seguridad; los salarios son elevados y crecientes; existen oportunidades establecidas por la empresa para mejorar dentro de la ocupación; se emplean tecnologías relativamente; la gestión es eficiente y, en muchos casos, se forman sindicatos. Los “buenos” empleos además, están sujetos al comportamiento del mercado laboral formal es decir, mayor empleo en los auges y menor empleo en las recesiones.

El sector secundario considerado como el de “malos” empleos, tiene más trabajadores, pero estos reciben bajos ingresos, y no cuenta con mercados laborales internos, el empleo es inestable y la rotación laboral es alta; los salarios son bajos y están los trabajadores están, relativamente, estancados, es decir, no tienen acceso a promociones o incentivos; no hay escalas de ascenso o son muy limitadas; la tecnología es relativamente primitiva e intensiva en trabajo y no hay sindicatos, de modo que la dirección puede emplear prácticas caprichosas con el personal. Los “malos” empleos están sujetos al mercado laboral “neoclásico”, es decir, varían los ingresos de los trabajadores; en las recesiones aumenta el empleo y disminuye el ingreso promedio, y en las fases de auge se contrae el empleo y aumenta el ingreso promedio.

Esta perspectiva intenta explicar las permanencias y transformaciones en el trabajo a que da lugar la reestructuración productiva y organizativa a las que hacíamos referencia, considerando que las organizaciones que actúan en el terreno económico (entendidas en sentido amplio) crean y desarrollan puestos de trabajo diferenciados entre sí. Nos referimos aquí básicamente a los empresarios, pero también a los sindicatos, cuya mutua interacción en la negociación colectiva o en la denominada «concertación social» coadyuva a configurar unas determinadas características de los puestos de trabajo (respecto a horarios y jornada laboral, salarios, condiciones de trabajo, etc.). En la misma línea situamos la intervención específica del Estado, ya sea como copartícipe de la concertación, como empleador, o a través de su producción normativa en materia laboral. (López Faustino & Andreu Lope, 2011).

Es de vital importancia considerar las Teorías de la Segmentación Laboral pues nos permiten identificar los tipos de mercado que tenemos en el Ecuador y cómo se da respuesta a las necesidades de este al momento de incluir a los empleados.

Se debe considerar el planteamiento de Uribe, Ortiz, & García (2007) sobre la segmentación del mercado en la que menciona que no solo se debe examinar el punto de vista de los ingresos, también se deben tomar en cuenta los aspectos socioeconómicos que confirman la segmentación laboral por ejemplo los niveles de educación, la presencia o no de una condición de vulnerabilidad de la persona como por ejemplo: VIH, discapacidad, enfermedades catastróficas, entre otros.

LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

2.1. El modelo adoptado por Ecuador

El compromiso del Gobierno Nacional, a través del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (MCDS), es trabajar permanentemente hasta que todas las personas con discapacidad del Ecuador, gocen de todos sus derechos por lo cual lleva adelante una serie de propuestas propias, tal es el caso del tamizaje neonatal en todos los servicios de salud; el sistema inclusivo de educación que permite una atención diferenciada para niños(as) con discapacidad; el Bono Joaquín Gallegos Lara y la pensión asistencial del Ministerio de Inclusión Económica y Social, que son transferencias monetarias para Personas con Discapacidad PCD; la entrega de viviendas dignas y accesibles por parte del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda; el desarrollo del deporte inclusivo; las políticas laborales, la institucionalización de los consejos de igualdad de discapacidades, que vigilan los derechos y garantías de las personas con discapacidad, entre otras acciones. Según la Secretaria Técnica de Discapacidades el Ecuador ha logrado transnacionalizar su modelo de trabajo para atender a personas con discapacidad, ya que se ha convertido en un referente a escala regional y mundial (2014).

2.2. Normativa Nacional

La normativa se constituye en una expresión del derecho, no es otra cosa que la regulación jurídica de la conducta de la sociedad, por lo tanto, en este apartado analizaré brevemente los más importantes instrumentos legales que amparan, a nivel nacional, la inserción laboral.

2.2.1. Constitución Política de la República del Ecuador.

El artículo 11, numeral 2 de la Carta Magna, busca establecer medidas que favorezcan a segmentos poblacionales discriminados en el ejercicio de sus derechos por lo cual determina:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (2012, p. 27).

Entre los nuevos derechos de este cuerpo legal se deben destacar los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, el Art. 35 establece derechos que atienden a las diferencias y especial condición de los miembros de cada uno de esos grupos:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (2008, p. 35)

El derecho al trabajo también está garantizado en su Art. 47:

...

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

...

5. El 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. (Constituyente, A.N, 2008).

2.2.2 Ley Orgánica de Discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades es la norma que regula la discapacidad, y en el Art. 47, inc. 1ero y 3ero referente a la Inclusión laboral se establece claramente el número de trabajadores que deben incorporarse a una empresa así:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) 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. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (Asamblea Nacional 2012).

Así también, el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ir acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (Asamblea Nacional 2012).

2.2.3 Código de Trabajo.

El Código del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo entre los puntos

fundamentales al referirnos a las personas con discapacidad están: “El registro de contratos que deben celebrarse por escrito se registrará dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción”. (Congreso Nacional, 2005).

En lo referente a las obligaciones del empleador el Art. 33 dice que “se debe inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada y avisos de salida, se exceptúa la persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor”. (Congreso Nacional, 2005).

2.3. Estadísticas sobre discapacidad e inserción laboral en el Ecuador

La discapacidad en cifras

Según datos del CONADIS existen 401538 personas registradas con algún tipo de discapacidad en el Ecuador. Alrededor de 83580 personas registradas tienen discapacidad física, 81398 tiene discapacidad de tipo mental, 44426 presentan discapacidad psicológica, 47000 personas tienen discapacidad sensoria (visual y auditiva).

Según el CONADIS 76120 personas con discapacidad carnetizadas se encuentran insertadas laboralmente. La Secretaria Técnica de Discapacidades, al 13 de octubre del 2014, establecía que se han insertado laboralmente, en el periodo 2008-2014, cerca de 63220 PcD sin considerar en este dato a los artesanos y a las personas que realizan trabajo en el hogar.

En el 2013 se registraron 4300 personas con discapacidad en busca de empleo, el Ministerio del Trabajo, en ese año, recibió un promedio de 370 hojas de vida con una aspiración de trabajar en servicios generales y áreas administrativas no profesionales.

Se percibe de los datos que, si bien existen personas insertadas laboralmente, todavía existe un sub registro que no considera las actividades del hogar o artesanales que de una u otra forma generan retribuciones económicas y sociales a la persona. Se observa además que la demanda de puestos de trabajo es cada vez mayor pues el Ministerio de trabajo ya lleva registros de las personas con discapacidad que solicitan empleo así como también evidencia la recepción de hojas de vida para colocarlas en puestos de trabajo.

2.4 Metodología de Inserción Laboral planteada por el Estado Ecuatoriano

El Estado Ecuatoriano a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS ha generado un modelo de inserción laboral sugerido para todas las empresas públicas y privadas. A continuación se detallarán los principales pasos a seguir para alcanzar una real inserción laboral desde la óptica del Estado Ecuatoriano tomando como base el documento “Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad”.

Terminología: el modelo del Estado Ecuatoriano habla de **inclusión laboral de personas con discapacidad**, y la define como “el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad” (MRL - CONADIS, 2013).

2.5 Modelo de inclusión laboral sugerido



FIGURA 1

Fuente: (MRL - CONADIS, 2013)

- a) **Levantamiento de perfil:** es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar. Se debe considerar que se maneja un perfil inclusivo, es decir, considerar elementos que permitan levantar información en relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad. Se sugiere, para este proceso, aplicar fichas de perfiles profesionales con la finalidad de conocer al candidato.
- b) **Proceso de Selección:** el proceso de selección permite identificar al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad. Antes de realizar el proceso de selección debe: informarse sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad, utilizar, de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de empleo que tengan

el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes, no debe anticiparse ni negar una entrevista a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad, debe entregar información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.

Pasos del Proceso de Selección

- Reclutamiento
 - Convocatoria
 - Entrevista
 - Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas
 - Resultado Final del Proceso de Selección
- c) **Acompañamiento:** es el proceso a través del cual se da seguimiento al trabajo que realiza una persona o un grupo de personas desde que se incorporan a una organización. El acompañamiento incluye, a más de dar seguimiento al proceso y al nivel de desempeño mientras el trabajador desarrolla sus tareas, el acompañamiento a las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.
- d) **Accesibilidad:** tiene que ver con la adaptación de la organización y los ambientes de trabajo para que todas las personas se sientan cómodas en todos los espacios laborales.
- e) **Actividades inclusivas:** es el proceso que promueve y genera espacios de una mayor interacción social tendiente a generar una mayor participación de todo el personal con el fin de evitar prácticas de exclusión social.

2.6 Programas sociales para personas con discapacidad

- **Misión Solidaria Manuela Espejo.**
A partir de julio de 2009 hasta noviembre de 2010 las brigadas de la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, visitaron 1’286.331 hogares en las 24 provincias del Ecuador e identificaron 294.166 personas con discapacidad física, auditiva, mental y visual. Estos datos arrojan, a nivel nacional, una prevalencia de discapacidades alrededor del 2,43%.

- **Programa Joaquín Gallegos Lara.**
Busca detectar los casos más críticos de personas con discapacidad física o intelectual severa que viven en un entorno de pobreza.
- **La Secretaria Técnica de Discapacidades.**
Es una Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, busca entre sus múltiples funciones elaborar proyectos de atención de Personas con Discapacidad en el ámbito de la Inclusión Participativa, Productiva y la Accesibilidad Universal, en el marco del Programa Ecuador Vive.
- **CONADIS**
Es un organismo autónomo de carácter público que dirige, a nivel nacional, políticas, coordina acciones; ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades.

MARCO METODOLÓGICO

3.1. La Universidad Tecnológica Equinoccial sus políticas

La Universidad Tecnológica Equinoccial es una institución de Educación Superior, de derecho privado, con finalidad social y pública y sin fines de lucro, este organismo de educación superior lleva adelante prácticas de inclusión, por las que fue reconocida en el 2010 con las “Mejores prácticas de Inclusión Educativa” mención otorgado por la Organización de Estados Iberoamericanos. Dentro de este proceso, la Universidad ha incorporado a su planta personas con discapacidad.

Tabla 1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN:	Universidad Tecnológica Equinoccial-Sede Quito
PROVINCIA:	Pichincha
CIUDAD:	Quito, Ecuador
TIPO DE INSTITUCIÓN:	Particular
TELÉFONO INSTITUCIONAL.	Teléfonos: (593) 2 299-0800
DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	Calle Rumipamba s/n, entre Burgeois y Av. Atahualpa

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En la presente investigación sobre la condición laboral de las personas con discapacidad insertas en el campo laboral de la Universidad Tecnológica Equinoccial-Sede Quito, se busca describir, con mayor detenimiento y detalle, algunas variables y elementos que dinamizan su accionar como seres productivos y útiles a la sociedad. Variables como edad, dependencia, salarios, ergonomía, entre otras, ayudan a configurar el panorama en el cual se desenvuelven el grupo de personas consideradas como vulnerables por su condición de discapacidad.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo pues describe el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la UTE.

Fue una investigación de campo porque se trabajó directamente en las instalaciones de la UTE en Quito.

3.3 Métodos de la Investigación

Se trabajó a través del método científico pues se partió del planteamiento del problema, la formulación de objetivos generales y específicos, el levantamiento de la información, la tabulación de los resultados.

3.4 Población y Muestra

La investigación se desarrolló en la UTE Quito. Se trabajó con la población de 37 personas con discapacidad. Al ser un número reducido de individuos no hizo falta aplicar una fórmula para determinar una muestra y se trabajó con el total de la población. Además se trabajó con el Director Administrativo y Financiero de la UTE.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de la información fueron dos: la encuesta y la entrevista.

Instrumentos

Se construyó un cuestionario mixto que contó con 40 preguntas y facilitó la recolección de información entregada por las personas con discapacidad. Para la aplicación del cuestionario el investigador procedió de la siguiente manera:

- Se mantuvo una reunión con la persona responsable de este grupo de trabajadores, en esta, se revisaron los datos personales, tipo de discapacidad, presencia de carné y otros datos generales de este grupo. Se señaló, un día y la hora para mantener una reunión de trabajo con la finalidad de llenar los cuestionarios con los las personas con discapacidad y sus familiares dependiendo del grado de discapacidad. El día y hora señalados ingresaba el trabajador con sus documentos personales y se procedía a explicar el objeto de la encuesta e inmediatamente se contestaban las preguntas para lo cual se leían y explicaban detenidamente las preguntas y alternativas para ser contestadas por parte del trabajador o el familiar.

Se elaboró un guía de entrevista para abordar el tema de la Inserción Laboral con el Director Administrativo Financiero.

3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de resultados

Toda la información obtenida se sistematizó utilizando el programa Excel.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

4.1 Pregunta 1. ¿Cuál es la dependencia donde trabaja?

Tabla 2 Dependencias donde laboran las personas con discapacidad

AREA	f	%
Distancia	2	5,41
Servicios	19	51,35
Guardería	3	8,11
RR.PP	5	13,51
Biblioteca	1	2,70
IDIC	3	8,11
Modas	1	2,70
Sociales	2	5,41
Tesorería	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La información evidencia que el área de servicios es la más ocupada por las personas con discapacidad tanto que alcanza un 51% aproximadamente, seguida de Relaciones Públicas, IDIC y Distancia. Otras dependencias como biblioteca, tesorería y modas también cuentan con este personal pero en menor número, solo el 2,7% respectivamente. En definitiva son 8 las dependencias donde las personas con discapacidad se encuentran laborando. Por lo tanto se verifica que la institución cumple con la normativa legal obligatoria y con la Responsabilidad Social Empresarial como parte de su compromiso con la sociedad, pues las personas con discapacidad se encuentran ubicadas en todas las áreas de la Universidad.

4.2 Pregunta 2. ¿Cuál es su edad?

Tabla 3 Edad

EDAD	f	%
Menos de 30	15	40,54
de 31 a 40	12	32,43
de 41 a 50	5	13,51
de 51 a 60	3	8,11
más de 60	2	5,41
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Los niveles de empleabilidad, tomando en consideración la edad, están por debajo de los 30 años como así lo representa el 40,54%, es decir, personas muy jóvenes.

Entre los 30 y 40 años también se evidencian valores del 32,43%, mientras que del grupo de personas mayores a los 60 años apenas se observan en un 5% aproximadamente.

Se observa que hay un mayor número de trabajadores en el rango de edad de 20 a 40 años, esto podría permitirnos inferir que a mayor edad, menor posibilidad de ingresar a un puesto laboral tal como lo plantea la teoría de la segmentación laboral.

4.3 Pregunta 3. Género de los funcionarios

Tabla 4 Género

GÉNERO	f	%
Masculino	24	64,86
Femenino	13	35,14
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Con respecto al género de los encuestados y, por tanto, de los colaboradores de la universidad con condición de discapacidad, el masculino tiene una mayoría relativa con el 65% aproximadamente, la diferencia corresponde al género femenino. Se debe recordar que en los procesos de inserción laboral uno de los indicadores que debe primar es el que tiene que ver con la igualdad de oportunidades según el género.

4.4 Pregunta 4. ¿Cuál es su estado civil?

Tabla 5 Estado civil

ESTADO CIVIL	f	%
Soltero	28	75,68
Casado	5	13,51
Divorciado	3	8,11
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En la presente investigación se da la presencia de tres estados civiles repartidos en diferentes proporciones pero, el estado civil “soltero” tiene mayor incidencia como así lo evidencia el 76% aproximadamente. Le sigue en orden de importancia el estado civil “casado” con el 13,5% aproximadamente.

Se podría inferir que el estado civil “soltero” tiene una relación directa con la condición de discapacidad en el personal de la UTE.

4.5 Pregunta 5. ¿Cuál es su nivel de instrucción escolar?

Tabla 6 Nivel de instrucción

INSTRUCCIÓN	f	%
Ninguna	4	10,81
Alfabetizado	1	2,70
Primaria	7	18,92
Secundaria	5	13,51
Superior	13	35,14
Técnica	5	13,51
Otra	2	5,41
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En cuanto a la formación académica y preparación formal de las personas con discapacidad se evidencian algunos resultados significativos: las personas con formación académica superior corresponden al 35% aproximadamente. Le siguen en importancia aquellas personas con formación primaria 18% aproximadamente, pero no menos importante son aquellas que se ocuparon sin tener ninguna formación, que en este caso, son el 11% aproximadamente. A mayor nivel académico alcanzado por la persona mayores oportunidades laborales y con seguridad será este un fenómeno reiterativo en las instituciones de carácter público o privado.

4.6 Pregunta 6. ¿A qué grupo étnico pertenece?

Tabla 7 Etnia

GRUPO ÉTNICO	f	%
Mestizo	33	89,19
Indígena	1	2,70
Afro ecuatoriano	2	5,41
Blanco	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El reconocimiento de la etnia o grupo étnico al que se pertenece cada encuestado es evidente, la mayoría se consideran mestizos, representados en el 89% aproximadamente, la participación indígena y afroecuatoriana es muy pequeña que no supera el 8%.

Se evidencia que los encuestados tienen una clara definición étnica y que este factor no afecta para acceder a una plaza de trabajo.

4.7 Pregunta 7. ¿Cuál es el tipo de discapacidad?

Tabla 8 Tipo de Discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	f	%
Física	8	21,62
Intelectual	20	54,05
Visual	3	8,11
Lenguaje	1	2,70
Multidiscapacidad	5	13,51
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En cuanto a los tipos de discapacidad, la intelectual presenta un mayor porcentaje con 54%, le sigue, en orden de importancia, la discapacidad física o también llamada mecánica con aproximadamente el 22%; el personal con multidiscapacidad representa el 13.51%, la deficiencia del lenguaje no supera el 2.7%. Se evidencia que la Universidad insertado en su planta laboral la personas con todo tipo de discapacidad lo que permite ver que está alineada con las políticas impuestas por el país.

4.8 Pregunta 8. Tiene carné del CONADIS

Tabla 9 Tenencia de carné

CARNÉ	F	%
Si	37	100,00
No	0	-
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El 100% de los encuestados aseguran que tienen el carné expedido por el CONADIS. La condición de discapacidad que presentan estas personas las obliga a estar registradas en el organismo regular creado para el efecto, en este caso el CONADIS. Este organismo lleva el control de las personas con discapacidad y les consigna un carné de afiliación y registro en el que constan: la discapacidad presentada y el porcentaje de impacto, en el caso de los encuestados todos tienen este documento. Al contratar personas que tienen el carné la Universidad verifica su grado de discapacidad pero además garantiza que las estadísticas sobre personas con discapacidad se actualicen pues sus trabajadores no pertenecen a los grupos del sub-registro.

4.9 Pregunta 9. ¿Cuál es el porcentaje de discapacidad asignada por el CONDIS?

Tabla 10 Porcentaje de discapacidad

PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD	f	%
de 30 a 40	7	18,92
de 41 a 50	8	21,62
de 51 a 60	6	16,22
de 61 a 70	5	13,51
de 71 a 80	7	18,92
de 81 a 90	3	8,11
más de 90	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Se observa que la mayoría de la población encuestada presentan un porcentaje del 41 al 50% de discapacidad, el 18,92% tienen entre el 71 al 80% de discapacidad, y únicamente el 2,70% de los encuestados presentan un porcentaje superior al 90% de discapacidad.

Se observa que los porcentajes de discapacidad de los trabajadores no son un limitante para que accedan a un puesto de trabajo en la UTE, es más, se verifica que estas personas mantienen su puesto de trabajo. No hay rotación de personal en estas áreas de trabajo.

4.10 Pregunta 10. ¿Por qué programa accedió al puesto?

Tabla 11 Programa de inserción a través del cual accedió al puesto

PROGRAMA DE INSERCIÓN	F	%
Vicepresidencia de la República	0	-
CONADIS	0	-
Selección UTE	13	35,14
Recomendación de un amigo/conocido	4	10,81
Servicio de inserción laboral	1	2,70
Otro (Olimpiadas especiales)	19	51,35
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El método para acceder a un puesto de trabajo es diverso, pero en este caso, la relación con Olimpiadas Especiales es la forma más recurrente de acercamiento entre el trabajador y la institución, el 51,35% de los encuestados manifiesta que ingresó a través de este programa. El 35,14% lo hizo directamente a través de los procedimientos que la institución ofrece, los demás mecanismos tienen menor impacto. Cabe recalcar que nadie lo hizo a través de los programas de la Vicepresidencia de la República.

4.11 Pregunta 11. ¿Cuánto tiempo se encuentra trabajando para la UTE?

Tabla 12 Tiempo de permanencia

TIEMPO DE PERMANENCIA	f	%
de 2 a 4 años	7	18,92
5 o más	29	78,38
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La estabilidad laboral de este grupo de personas en la institución es importante, se evidencia que la mayoría, el 78,38%, han superado los 5 años de permanencia, solo el 19% aproximadamente tiene un tiempo inferior a 5 años. Este elemento es un claro indicador de que hay un buen ambiente de trabajo y que se respetan los derechos ciudadanos y laborales con responsabilidad.

4.12 Pregunta 12. ¿Cómo se siente cuando está con sus compañeros?

Tabla 13 Relación entre compañeros

RELACIÓN ENTRE COMPAÑEROS	f	%
Muy bien	18	48,65
Bien	15	40,54
Incómodo	2	5,41
Indiferente	2	5,41
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Los siguientes elementos están relacionados con la dinámica de convivencia y clima laboral que se percibe en la institución. Las relaciones con los compañeros son muy buenas, así lo declaran más del 48%, y de aquellos que se sienten “bien” alcanza el 40,54%. En términos acumulativos supera el 89%, esto permite declarar que el ambiente laboral es positivo y bueno. Un porcentaje muy inferior correspondiente al 5,41% declara sentirse incómodo o indiferente respectivamente. La institución no debe perder de vista a este porcentaje que manifiesta incomodidad o indiferencia pues el modelo de inclusión laboral señala que se debe considerar incluso el aspecto de actividades inclusivas para lograr un verdadero proceso de inserción laboral.

4.13 Pregunta 13. Su nivel de satisfacción en el lugar de trabajo es:

Tabla 14 Satisfacción en el puesto

SATISFACCIÓN EN EL PUESTO	f	%
Muy satisfactorio	18	48,65
Satisfactorio	16	43,24
Poco satisfactorio	2	5,41
Nada satisfactorio	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En concordancia con la pregunta anterior más del 48% están muy satisfechos en su

lugar de trabajo, le siguen en importancia, el nivel de “satisfactorio” con el 43,24% y de manera poco significativa el 5,41% que se encuentran poco satisfechos.

La productividad laboral es directamente proporcional al clima laboral y el manejo de las relaciones interpersonales, en tal virtud se colige que el ambiente de trabajo en la institución para este sector laboral es muy bueno.

4.14 Pregunta 14. ¿Su jefe inmediato escucha sus ideas o reclamos?

Tabla 15 Percepción del trabajador sobre la escucha de sus ideas o reclamos

SER ESCUCHADO	f	%
Si	31	83,78
No	6	16,22
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Las relaciones verticales, en este caso con el jefe inmediato superior, son muy buenas, así lo manifiestan el 83,78% de los encuestados pues aseguran que son escuchados en sus reclamos, ideas o sugerencias, esto significa que hay una relación de jerarquía muy valiosa en la dinámica de relaciones laborales verticales y horizontales.

Cuando las relaciones se manejan de manera dinámica y horizontal el nivel de empoderamiento laboral aumenta y esto es importante en la productividad y eficiencia en el trabajo así como también en el clima laboral creado.

4.15 Pregunta 15. ¿Su jefe inmediato le trata con respeto, amabilidad y de manera cortés?

Tabla 16 Percepción del trato que recibe del jefe inmediato

BUEN TRATO CON EL JEFE	f	%
Si	37	100,00
No	0	-
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

De manera contundente el 100% afirman que gozan de respeto, consideración y amabilidad, en especial desde la instancia superior representada en su jefe inmediato. Al sentirse acogido, escuchado y tratado con respeto todo trabajador estará a gusto en su puesto de trabajo y la convivencia será más armónica.

4.16 Pregunta 16. ¿Las áreas de trabajo cuentan con vías de acceso a los edificios, sin escalones?

Tabla 17 Vías de acceso para las áreas de trabajo

VÍAS DE ACCESO	f	%
Si	33	89,19
No	3	8,11
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Las percepciones sobre accesibilidad a sus puestos de trabajo están divididas, sin embargo la mayoría, el 89,19%, aseguran que sí existen las condiciones de acceso necesarias y favorables. Dadas las condiciones y categorías de los puestos de trabajo, el 8,11% aseguran que no disponen de la accesibilidad y facilidades necesarias.

4.17 Pregunta 17. ¿Las áreas de trabajo cuentan con puertas interiores espaciosas?

Tabla 18 Acceso a áreas de trabajo con puertas interiores espaciosas

ACCESO A PUERTAS	f	%
Si	31	83,78
No	5	13,51
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El 83,78% aseguran que las puertas de acceso a la institución y lugares de trabajo son espaciosos lo que les permite una movilidad y operatividad sin inconvenientes, sin embargo por la cuestión de infraestructura propia de la institución, el 13,51% no están satisfechos con este factor físico.

Este ítem permite verificar que la UTE procura crear condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, de sus empleados.

4.18 Pregunta 18. ¿Las áreas de trabajo cuentan con baños adaptados?

Tabla 19 Acceso a baños adaptados

ACCESO A PUERTAS	f	%
Si	28	75,68
No	9	24,32
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La disponibilidad y adaptabilidad que ciertas áreas deben tener para las personas con discapacidad resultan complejas pero necesarias, tal es el caso de los baños, en este caso el 76% aproximadamente están de acuerdo con la disponibilidad de estos elementos, no así el 24% restante. Las adaptaciones se hacen de manera progresiva y constante para brindar la comodidad exigida para este sector laboral, sin embargo, se verifica con esta pregunta y la anterior que la Universidad procura adaptar su infraestructura para garantizar la accesibilidad de todo su personal.

4.19 Pregunta 19. ¿Las áreas de trabajo cuentan con botones en los tableros de control que pueden distinguirse por el tacto?

Tabla 20 Acceso a botones en los tableros de control que pueden distinguirse por el tacto

ACCESO A TABLEROS DE CONTROL	f	%
Si	7	18,92
No	29	78,38
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La accesibilidad en los tableros de control es otro elemento a tomar en cuenta, sin embargo, solo un 19% aproximadamente dispone de estos dispositivos necesarios en

especial para las personas con problemas de movilidad y ciegos. La carencia de estos elementos hace que el 78% responda negativamente a esta pregunta.

4.20 Pregunta 20. ¿Las áreas de trabajo cuentan con iluminación brillante y apropiada?

Tabla 21 Presencia de iluminación brillante y apropiada en áreas de trabajo

ACCESO A ILUMINACIÓN	f	%
Si	15	40,54
No	22	59,46
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Las opiniones en cuanto a la iluminación de los espacios de trabajo, están divididas, un 60% aproximadamente responden de manera positiva y la diferencia de manera negativa.

Los elementos de iluminación son uno de tantos de los que la institución debe considerar al momento de generar adaptaciones para logra un diseño universal en su infraestructura.

4.21 Pregunta 21. ¿Las áreas de trabajo cuentan con íconos significantes tanto como texto?

Tabla 22 Acceso a íconos

ACCESO A ÍCONOS	f	%
Si	15	40,54
No	22	59,46
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Un símbolo es la representación perceptible de una idea, con rasgos asociados por una convención socialmente aceptada, las opiniones están divididas entre un 59,46% aproximadamente que tienen una percepción negativa sobre este aspecto y la diferencia que manifiesta una percepción positiva. Es importante buscar alternativas de señalética que sean significativas y de fácil comprensión para todos los miembros de la comunidad educativa por ejemplo.

4.22 Pregunta 22. ¿Las áreas de trabajo cuentan con la línea de visión clara (para reducir la dependencia del sonido)?

Tabla 23 Acceso a línea de visión

ACCESO A LÍNEA DE VISIÓN	f	%
Si	10	27,03
No	26	70,27
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El concepto de línea de visión clara (para reducir la dependencia del sonido), es parte del diseño universal o del entorno de los edificios, los servicios, etc., de modo que puedan ser utilizados por el mayor número de personas, incluidas las personas con discapacidad y mayores adultos. La carencia de estos elementos o el desconocimiento del término hacen que el 70,27% respondan negativamente a esta pregunta.

4.23 Pregunta 23. ¿Las áreas de trabajo cuentan con teclas y números grandes en los teléfonos?

Tabla 24 Acceso a teléfonos modificados

ACCESO A TELÉFONOS MODIFICADOS	f	%
Si	13	35,14
No	24	64,86
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La tecnología también debe sufrir ciertas modificaciones para ayudar al proceso laboral de las personas con discapacidad, tal es el caso para los teléfonos que deben tener teclados más grandes y al parecer esto no ocurre porque el 65% aproximadamente responde negativamente. Esto determina que solo el 35% disponga de estos beneficios como apoyo a su actividad laboral en la institución.

4.24 Pregunta 24. ¿Las áreas de trabajo cuentan con inducción laboral?

Tabla 25 Áreas de trabajo cuentan con inducción laboral

ACCESO A INDUCCIÓN LABORAL	f	%
Si	30	81,08
No	7	18,92
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El proceso de inducción tiene como finalidad proporcionar a los empleados información básica sobre la institución, algunas sugerencias sobre lo que necesitan conocer para realizar sus actividades de manera satisfactoria. El 81.08% de los encuestados responden positivamente y solo el 19% no están de acuerdo con este elemento de la gestión del talento humano.

4.25 Pregunta 25. ¿Las áreas de trabajo son ergonómicas?

Tabla 26 Áreas ergonómicas

ÁREAS ERGONÓMICAS	f	%
Si	19	51,35
No	18	48,65
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente) para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización. Bajo estas consideraciones las opiniones están divididas con un 51,35% a favor y la diferencia con una visión negativa.

4.26 Pregunta 26. ¿Su sueldo es menor al Salario Básico Unificado, SBU?

Tabla 27 Sueldos inferiores al SBU

SUELDO INFERIOR AL SBU	f	%
No	36	97,30
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Por el porcentaje de respuestas negativas se evidencia que nadie gana por debajo del salario reglamentario, es decir los 354,00 dólares que la ley estipula.

Esta apreciación deja claro que la institución cumple con la ley y los reglamentos vigentes para tal efecto, por lo tanto, promueve una política de inclusión laboral equitativa en cuanto la compensación económica que perciben sus empleados.

4.27 ¿Su sueldo básico es de 354,00 USD.?

Tabla 28 SBU de 354, USD

SUELDO DE 354, 00 USD	f	%
Si	30	81,08
No	6	16,22
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En efecto, en concordancia con la pregunta anterior, se verifica que más del 81% perciben el Salario Básico Unificado y un 16% tienen un sueldo superior a este rubro.

Los salarios son cancelados en función de los perfiles de puestos, los roles que desempeñan y la escala laboral autorizada por la institución y supervisada por el MRL.

4.28 Pregunta 28. ¿Su salario es mayor al SBU?

Tabla 29 Salario mayor a SBU

SALARIO MAYOR A SBU	f	%
Sí	6	16,22
No	30	81,08
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En correlación con la pregunta anterior, el 16% de los encuestados perciben un salario mayor a los 354,00 dólares americanos por su actividad laboral y son generalmente quienes tienen preparación de nivel superior y están en cargos de mayores responsabilidades y exigencias.

Esto nos permite decir que la teoría de la Segmentación Laboral también podría verificarse en este caso pues a mayor nivel académico mayor sueldo.

4.29 Pregunta 29. ¿Tiene sueldos extras?

Tabla 30 Sueldos extras

SUELDO EXTRAS	f	%
Sí	33	89,19
N/C	4	10,81
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En cuanto a remuneraciones extras, el 89% aproximadamente afirman que sí reciben este beneficio salarial. Si la política institucional es dar un sueldo extra a sus trabajadores el grupo de personas con discapacidad no se queda excluido de recibir este beneficio, en el caso del grupo de entrevistados que no contesta o desconoce se podría aseverar que son sus familias quienes manejan los haberes recibidos y por eso no tiene claridad de cuánto realmente perciben por el trabajo desempeñado.

4.30 Pregunta 30. ¿Goza de beneficios no estipulados en la ley?

Tabla 31 Beneficios extras

BENEFICIOS EXTRAS	f	%
Si	36	97,30
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En cuanto a los beneficios extras, el 97% afirman que sí reciben beneficios extras (dos sueldos extras al año y dos quintales de arroz y azúcar) como parte de su trabajo, no obstante un 2,70 % de los trabajadores responden que no pues estos beneficios los reciben sus familiares cercanos, esto permite corroborar la pregunta anterior.

4.31 Pregunta 31. ¿Le interesa el sueldo?

Tabla 32 Interés salarial

INTERÉS SALARIAL	f	%
Si	16	43,24
No	20	54,05
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

A las personas con discapacidad le es muy significativo que se los considere como seres útiles y productivos para la sociedad, en tal virtud, muchos de ellos afirman que el salario no es lo más importante sino el mantenerse ocupados y productivos, así lo evidencian el 54,05%, el otro porcentaje (43,24%) sí está de acuerdo que el salario es una principal razón del trabajo. Se verifica que para los trabajadores también importa la interrelación que pueden tener con los otros compañeros de trabajo.

4.32 Pregunta 32. ¿Tiene la libertad de decidir cómo y cuándo debe realizar su trabajo?

Tabla 33 Libertad de decisión

LIBERTAD DE DECISIÓN	f	%
Nunca	0	-
Casi nunca	2	5,41
A veces	8	21,62
Casi siempre	5	13,51
Siempre	21	56,76
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En la institución hay un alto buen nivel de empoderamiento laboral como así lo evidencian el 57.76% de los encuestados quienes consideran que “siempre” tienen la libertad de acción y decisión en sus puestos de trabajo. Hay un significativo porcentaje que considera que “A veces” con el 21,62%, solo el 5% aproximadamente dicen que “casi nunca”.

Se puede decir que la UTE genera un clima laboral agradable y acogedor para sus trabajadores pues se sienten a gusto y esto podría ser un indicador que se sienten incluidos en la comunidad universitaria como parte importante de ella.

4.33. Pregunta 33. ¿Se valora, en el producto final y el resultado de su esfuerzo y trabajo?

Tabla 34 Es valorado el producto final y el resultado de su esfuerzo y trabajo

VALORACIÓN DEL TRABAJO	f	%
Nunca	0	-
Casi nunca	0	-
A veces	7	18,92
Casi siempre	2	5,41
Siempre	26	70,27
N/C	2	5,41
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

La comunidad universitaria valora mucho el trabajo de este grupo de colaboradores como así lo evidencian al afirmar que “siempre se valora su trabajo con más del 70%, esto significa que son buenos trabajadores y que su contingente apoya el crecimiento y desarrollo institucional.

El reconocimiento social de su labor facilita el proceso de permanencia en sus puestos de trabajo pues se logra que tengan una percepción positiva de su desempeño.

4.34. Pregunta 34. ¿Las condiciones higiénicas son favorables?

Tabla 35 Condiciones higiénicas favorables

CONDICIONES HIGIÉNICAS	f	%
Nunca	0	-
Casi nunca	1	2,70
A veces	1	2,70
Casi siempre	6	16,22
Siempre	28	75,68
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Las condiciones laborales, en cuanto a su higiene y bienestar, son favorables expresado en un 92% aproximadamente, hay un reducido porcentaje de colaboradores (2.7% para cada caso) que se manifiestan en contra, “a veces” y “casi nunca”. En efecto las condiciones de higiene y limpieza son claves para la presentación y presencia de toda institución y más aún cuando de una institución educativa se trata.

4.35. Pregunta 35. ¿Existe orden y el ambiente, estéticamente, es agradable?

Tabla 36 Orden y estética en el ambiente de trabajo

ORDEN Y ESTÉTICA	f	%
Nunca	0	-
Casi nunca	0	-
A veces	2	5,41
Casi siempre	7	18,92
Siempre	27	72,97
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

El orden, la estética y el buen cuidado del ambiente laboral son importantes, en este caso, más del 92% afirman que siempre el lugar de trabajo se encuentra en orden. Muy pocos lo hacen con la apreciación de “a veces”.

Las percepciones sobre la estética y cuidado de ambiente laboral nos permiten ver que los encuestados encuentran, en general, el lugar de trabajo en buenas condiciones y esto les es agradable.

4.36. Pregunta 36. ¿Está complacido con los equipos, muebles, enseres y herramientas de trabajo?

Tabla 37 Flexibilidad del mobiliario

FLEXIBILIDAD DEL MOBILIARIO	F	%
Nunca	0	-
Casi nunca	0	-
A veces	5	13,51
Casi siempre	5	13,51
Siempre	26	70,27
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Del mismo modo y concomitantemente con las preguntas anteriores, la disponibilidad de herramientas, mobiliario, equipos y otros enseres es favorable para la actividad laboral y así lo califican el 70,27%, le sigue en orden de importancia el “casi siempre” y “a veces” con el 13,51% respectivamente.

4.37. Pregunta 37. ¿Le satisfacen las condiciones de horarios y flexibilidad?

Tabla 38 Satisfacción con la flexibilidad de horarios

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS	F	%
Nunca	0	-
Casi nunca	0	-
A veces	3	8,11
Casi siempre	2	5,41
Siempre	31	83,78
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE

Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Otro factor con el que están muy de acuerdo y se ajusta a sus necesidades personales es el horario de trabajo por la flexibilidad y dinamismo en las jornadas laborales, el 89% acumulado aproximadamente opina a favor.

Un reducido porcentaje de colaboradores que representa el 8,11% dicen que “a veces” hay cierta flexibilidad en su horario.

En la UTE las personas con discapacidad tienen horarios de trabajo muy flexibles pues los trabajadores cumplen una jornada de 4 horas de trabajo al día.

4.38. Pregunta 38. ¿En la UTE, las condiciones de alimentación, transporte y salud son favorables?

Tabla 39 Condiciones favorables de alimentación, salud y transporte

CONDICIONES FAVORABLES	f	%
Nunca	4	10,81
Casi nunca	2	5,41
A veces	2	5,41
Casi siempre	4	10,81
Siempre	24	64,86
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE
Elaborado por: Espinosa, Eduardo

En cuanto este apartado tienen opiniones diversas, sin embargo, el 65% aproximadamente está convencido que siempre están a su favor o son positivas las condiciones laborales, pero hay un importante 10,81% que, en definitiva expresa que nunca ocurre.

En la mayoría de casos se detecta el interés de los familiares por obtener beneficios de índole personal. La salud está cubierta por un seguro privado y el servicio médico de la Universidad, sumado a esto la afiliación al IESS.

4.39. Pregunta 39. ¿Le satisfacen las condiciones de desarrollo personal y profesional (capacitación, ascensos)?

Tabla 40 Satisfacción con las condiciones de desarrollo personal profesional

DESARROLLO PROFESIONAL	f	%
Nunca	6	16,22
Casi nunca	6	16,22
A veces	5	13,51
Casi siempre	5	13,51
Siempre	14	37,84
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE
Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Al analizar las condiciones de desarrollo personal y profesional las opiniones están muy divididas y solo un 38% aproximadamente expresan que siempre les son satisfactorias estas condiciones, por el contrario, más del 32% aproximadamente expresan que “nunca” o “casi nunca” tienen esta oportunidad de crecimiento al interior de la institución.

4.40. Pregunta 40. ¿Recibe apoyo para resolver sus problemas personales y familiares?

Tabla 41 Apoyo familiar

APOYO FAMILIAR	f	%
Nunca	4	10,81
Casi nunca	2	5,41
A veces	5	13,51
Casi siempre	6	16,22
Siempre	19	51,35
N/C	1	2,70
TOTAL	37	100,00

Fuente: Funcionarios con discapacidades UTE
Elaborado por: Espinosa, Eduardo

Hay una muy buena apreciación en cuanto a la asistencia y apoyo familiar que la institución les brinda, así se verifica con el 51,35% de colaboradores que dicen que siempre reciben tal apoyo. Del mismo modo que la pregunta anterior, hay un 16% aproximadamente acumulado entre aquellos que opinan que “nunca” y “casi nunca” ocurre o reciben tal apoyo

ENTREVISTA AL DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO DE LA UTE

Los resultados que se presentan en el siguiente apartado recogen la opinión del director administrativo y financiero de la UTE. La aplicación de esta entrevista facilitó el contraste entre la información obtenida del personal con discapacidad y la opinión de los representantes de la universidad.

Permanencia y movilidad laboral

Según los datos del director administrativo se evidencia, de manera clara, el incremento en el número de colaboradores con discapacidad a partir del año 2009 (269 trabajadores) hasta el año 2015 (372 personas). Esta variación obedece, a más de una política institucional, a la necesidad de dar cumplimiento al Decreto Ministerial que exige a las empresas públicas o privadas enrolar a personas con discapacidad en el mundo laboral.

Modalidad de contrato

En cuanto a la movilidad laboral dentro de la institución a todos los trabajadores con discapacidad se les ha extendido un contrato fijo y esto concuerda con la estabilidad laboral que se evidenció en la encuesta, donde la mayoría superaban los 5 años de permanencia en su puesto de trabajo.

Prácticas de inserción laboral aplicadas a las personas con discapacidad

En cuanto a las prácticas de inserción laboral se consideran, como fundamentales para la incorporación de personal nuevo algunos aspectos como: experiencia laboral, credenciales, nivel educativo del postulante, capacidad de comunicación oral y escrita, conocimiento de habilidades específicas para el cargo.

Nivel de expectativas de las personas con y sin discapacidad al ingresar al cargo

De acuerdo a este criterio, la mayoría de los colaboradores ingresan con elevadas expectativas a una empresa y lleva un largo tiempo hasta adaptarse y comprender las realidades particulares de cada institución.

Proceso o ruta que sigue la institución para que las personas con y sin discapacidad ingresen a trabajar en la UTE.

La inserción de personas con discapacidad ha pasado por dos etapas, la primera se debe a la necesidad de cumplir con el Mandato Constitucional y cubrir con las cuotas

establecidas sin importar la experiencia laboral y confiando en la experiencia educativa de la fundación Olimpiadas Especiales, a la par el clamor de los trabajadores que solicitan la incorporar a sus familiares con discapacidad. La segunda etapa corresponde a los procesos de selección de personas con discapacidad seleccionadas por el Departamento de Recursos Humanos. Frente a estos procesos nos encontramos con los sistemas de selección que se hace al personal sin discapacidad mediante concursos de méritos y oposición.

Tiempo de permanencia en el cargo de los trabajadores de la UTE

El entrevistado ratifica que todos los empleados de la Universidad con o sin discapacidad tienen contrato indefinido corroborando los datos de la encuesta.

Permanencia en el cargo de las personas con discapacidad

La Universidad busca la permanencia del personal tanto con discapacidad como sin discapacidad, por lo tanto, las personas con discapacidad, al igual que el resto de trabajadores, permanecen en sus cargos pues tienen contratos indefinidos.

Existencia de perfiles de puestos en la Universidad

La autoridad pertinente entrevistada manifiesta que sí existen perfiles para los diferentes cargos, estos se aplican a las necesidades institucionales y a las necesidades laborales por eso se llevan adelante procesos de selección.

Cargos que están pensados para las personas con discapacidad

Los siguientes cargos son los que más se han pensado para las personas con discapacidad pues, en muchos de los casos, no requieren un título para desempeñarse en él: puestos de orden técnico, trabajos manuales, actividades de servicios y limpieza.

La inserción laboral pretende no solo cumplir las cuotas establecidas por el gobierno nacional sino también como una política institucional de vincularse y apoyar a la sociedad sin olvidar a los segmentos más necesitados, por ello se estableció la necesidad de aumentar los puestos de servicios que no requerían ninguna capacitación o título especial. Cabe indicar que la Fundación General Ecuatoriana a través de Olimpiadas Especiales en el 2008 contaba con personas capacitadas en trabajos de índole manual.

Cargos que no están pensados para las personas con discapacidad

En general, los cargos que necesitan una titulación y que tiene de por medio responsabilidades que pueden poner en peligro al personal.

Es importante que los cargos en los que se desempeñan las PCD no presenten peligro para el personal y que les permitan cumplir sus 4 horas de trabajo al día en las mejores condiciones y bajo la supervisión de un trabajador sin discapacidad. Se excluyen los trabajos técnicos de precisión en las áreas de informática; en el resto de áreas los profesionales con algún tipo de discapacidad desarrollan sus jornadas de 8 horas normalmente.

Nivel de responsabilidad de las personas con discapacidad

Se contrata a las personas con discapacidad para tareas específicas, es decir, la actividad laboral vence al cumplirse esas tareas. Como se manifestó anteriormente las personas con discapacidad están contratadas a fin de cumplir con trabajos dentro de su jornada de 4 horas.

Práctica de contratación y capacitación personal

La Universidad tiene un sistema de contratación en el que se maneja una relación directa de coordinación con el Ministerio del Trabajo, gracias al apoyo del Sistema de Inserción Laboral que cuenta con bases de datos de las ONG entre ellas las Olimpiadas Especiales y la Fundación General Ecuatoriana. Por lo tanto, a veces se contacta directamente o se ven los perfiles que envían los postulantes a estas instituciones, en algunos casos el personal recomienda a personas. Las personas con discapacidad que tienen un título académico se informan a través de los anuncios en los medios escritos.

Selección a las personas con discapacidad

Para seleccionar al personal con discapacidad no se toman pruebas de escritas ni de campo a los candidatos, tampoco se realizan periodos de prueba.

Papel que juegan los siguientes aspectos en la contratación de personas con discapacidad

Es política de la Universidad realizar procesos de recepción de solicitudes, entrevistas y proceder a la contratación del personal con discapacidad.

Las pruebas y los test que dan se realizan dependiendo del cargo y se aplican, sobre todo, en el área de docentes y en los cargos administrativos de concurso para todos los aspirantes sin importar la discapacidad o no.

Implementación de programas de capacitación durante el último semestre

En el último semestre no se ha capacitado al personal que cumple funciones de limpieza. A la fecha de la entrevista la Universidad finalizaba su semestre académico razón por la cual no comenzaban los procesos de capacitación pensados en miembros de la comunidad educativa, estos cursos se realizan en agosto y septiembre de manera regular y fuera de las jornadas de clases.

Funcionarios están dirigidos los programas de capacitación

La universidad busca el perfeccionamiento del personal y la capacitación es general con énfasis en los cursos para docentes, directivos y administrativos. La capacitación para personas con discapacidad debe ser considerada de acuerdo a las funciones que cumple.

Horarios de las capacitaciones

Se capacita dentro de la jornada laboral con énfasis en los meses de vacaciones para no interrumpir el normal desenvolvimiento de las actividades de estudiantes, docentes y administrativas.

Lugar donde se desarrolla la capacitación

Se busca aprovechar las fortalezas de la Universidad que son sus aulas y sedes sociales, así también las fortalezas de sus funcionarios, por esta razón todas las capacitaciones se programan dentro de la UTE.

Orientación de los programas de capacitación

Existe una marcada demanda de actualizaciones en áreas del conocimiento como: sistemas informáticos, inglés, atención al cliente.

Rotación laboral

No existe rotación laboral en los trabajadores. La universidad busca la inserción y permanencia de los trabajadores, ello se explica en los años de servicio que sobrepasan los 3 y 5 años, se han producido vacantes por muerte de un trabajador o

por cuestiones de índole familiar que han obligado a salir a un número mínimo de trabajadores.

Desempeño de los trabajadores con discapacidad

Una de las fortalezas de los trabajadores con discapacidad es el compromiso con el trabajo y la permanente supervisión de la Coordinadora y el seguimiento al personal y el permanente y continuo dialogo con las familias de los trabajadores. Por lo tanto se ve que el personal con discapacidad cumple totalmente sus funciones.

Es más, se puede anotar que en algunas áreas las personas con discapacidad destacan más que el resto de trabajadores, por ejemplo en el área de puntualidad, actitud positiva frente recomendaciones, actitud frente al trabajo, responsabilidad y buena conducta.

En cambio, en áreas que requieren independencia como: iniciativa en el trabajo y creatividad las personas sin discapacidad superan al grupo con discapacidad.

DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como fin el Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad: Estudio de caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial durante el periodo 2008 – 2015, al finalizar el proceso de aplicación de instrumentos se puede llegar observar que la UTE cumple con los procesos de inclusión laboral designados por los instrumentos legales del Ecuador.

Los parámetros que sigue la Universidad Tecnológica Equinoccial al momento de realizar la selección de personas con discapacidad se amparan bajo los criterios recomendados por el Ministerio de Relaciones Laborales en el modelo de inclusión laboral.

La UTE tiene un proceso de inserción laboral que considera un primer momento de selección del personal considerando los cargos que oferta y las discapacidades y habilidades de la persona aspirante. No se identifica un sistema de acompañamiento a las personas pero sí un interés muy grande por mejorar constantemente la accesibilidad a todos los espacios de la universidad, en cuanto a actividades inclusivas no se puede determinar en qué momentos se dan este tipo de actividades, pero sí se puede afirmar que el personal con discapacidad se siente cómodo y seguro en su lugar de trabajo.

No se identifican proceso de procesos de permanencia y promoción de los trabajadores en sus puestos.

De acuerdo con los resultados encontrados se puede definir que la inserción laboral de personas con discapacidad en la UTE, se caracteriza por la inserción personas de sexo masculino (64,86%), mayoritariamente mestizos (89%), de estado civil solteros (76%), cuentan con carné del CONADIS (100%). Se puede observar que el mayor grado de discapacidad fluctúa entre el 41 al 50% de discapacidad que corresponde al (21,62%) de la muestra, y únicamente el 2,70% de los encuestados presentan un porcentaje superior al 90% de discapacidad.

Se determinó que los rangos de edad de los trabajadores de la Universidad están concentrados en dos puntos máximos, la mayoría se ubica en un rango menor a los 30 años, mientras que un grupo menor se afina en un rango de edad superior a los 31 a los 40 años. Este indicador permite aseverar que los encuestados son adultos jóvenes y adultos, se podría presumir que con intenciones de hacer una carrera profesional dentro de la universidad. Lo que se podría verificar con la variable permanencia en el lugar de trabajo, pues los encuestados en un 100% tiene contratación indefinida y un 78,38%, han superado los 5 años de permanencia, se debe destacar que solo el 19% tiene un tiempo inferior a 5 años pero mayor a 3 años. La poca rotación del personal ayuda a fortalecer los procesos laborales garantizando mejores resultados de rendimiento y los casos de renuncia no se han dado no así el fallecimiento de un trabajador.

En la UTE-Sede Quito se puede observar también que los encuestados cumplen roles inherentes a su profesión ya que cuentan con estudios superiores el 35,14%, y trabajan en áreas que tienen que ver con su formación profesional, siendo las principales discapacidades de tipo Física 21,62% visual 8,11% lenguaje 2,70%, factor que demuestra coherencia y pertinencia entre lo que el profesional sabe y lo que hace.

La dedicación del personal administrativo con discapacidad que posee título universitario es a tiempo completa con una jornada laboral de 8 horas diarias de trabajo.

Debemos señalar que un 13,51% de los encuestados no tiene ninguna instrucción o apenas están alfabetizados, a este segmento se debe añadir que el 18,92% tiene educación primaria por ello, se encuentran dentro del grupo un que cumplen tareas sencillas, trabaja en servicios y en otras dependencias cumpliendo funciones de servicio o mensajería en jornadas de 4 horas al día.

Finalmente, un segmento del 13,51% que cuentan con enseñanza Secundaria lo que les permite ubicarse en mejores condiciones laborales que sus compañeros, razón por la cual se considera prioritario capacitar a todos los trabajadores y en la necesidad de mejorar los conocimientos afines a las áreas que trabajo lo que implica crecer institucionalmente.

En cuanto a capacitación permanente de los trabajadores con discapacidad, se verifica que desde el año 2008, en que se contaba con 1 trabajador es decir 0,43% de la planta de la Sede de Quito, se desarrolla progresivamente una inserción que al 2011 cuenta

con 31 trabajadores que constituyen el 9,66%, hasta contar en la planta administrativa con 37 trabajadores es decir el 11,04% con trabajadores con discapacidad en la actualidad cumpliendo y superando las metas determinadas por la legislación vigente.

La presente discusión nos permite establecer que la Universidad Tecnológica Equinoccial es una institución inclusiva, que tiene como Valores Corporativos la Responsabilidad Social, a pesar de esta percepción positiva se deben realizar muchas más acciones afirmativas positivas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La Universidad ha incluido un alto porcentaje de trabajadores con discapacidad en su planta, esto permite considerar a esta institución como un ejemplo de economía solidaria pues aporta al beneficio no únicamente de los trabajadores sino también de sus familias.
- Se establece que la estabilidad laboral del personal es alta, que se respetan los derechos de los trabajadores, cumpliéndose las cuotas establecidas por el gobierno y entre los puntos relevantes es los beneficios no estipulados con que cuentan todos los trabajadores.
- El personal con discapacidad es visibilizado dentro de la universidad y tratado con respeto por todos los estamentos este factor demuestra que en esta institución se trabaja con procesos de Inclusión y que son positivos.
- Se detectan falencias mínimas en la infraestructura las mismas que se han ido adaptando al ingreso del nuevo personal. Así, en señalética, accesos y rampas que mediante acciones afirmativas en beneficio de los históricamente excluidos se pueden solucionar fácilmente.
- Se debe fortalecer la capacitación del personal con discapacidad individualizando los problemas y realidades.
- Se confirma la hipótesis de la investigación que establece el cumplimiento de los Derechos plenos de los trabajadores en concordancia con el mandato constitucional.
- La UTE es una institución que cumple con las políticas establecidas generando empleo son sueldos justos y beneficios adicionales para los trabajadores y sus familias, se distingue entonces que la Universidad es un organización con un altísimo sentido de responsabilidad social y comprometida con la sociedad y sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda completar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad al incorporar en él un primer momento donde se realice un diagnóstico de los puestos que podrían ofertarse y a partir de esto se puedan generar perfiles de estos cargos.
- Se sugiere crear sistemas de acompañamiento para facilitar la permanencia y promoción de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo.
- Es necesario informar y educar a la comunidad universitaria en general sobre las discapacidades por ello es necesario contar con profesionales que competencias en áreas relacionadas con la discapacidad.
- Se debe buscar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades en los diferentes concursos para ascender de categoría mediante la inclusión educativa en centros de capacitación, para que tengan más oportunidades de tener un puesto de trabajo con mejor remuneración.
- La Universidad debe contar con una base de datos del personal afín de contar con información real, oportuna y segura.
- Es necesario trabajar con las familias de las personas con discapacidad afín de no caer en la explotación de sus hijos o nietos por parte de la misma familia, eliminar el desentendimiento familiar o la búsqueda de beneficios no amparados en la Ley.

BIBLIOGRAFÍA

- CERMI. (2010). Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica. Madrid: Grupo Editorial CINCA.
- CILSA - ADECCO. (2012). Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad. México: ADECCO.
- Ecuador Universitario. (2014, Septiembre 1). SENESCYT beneficia a 510 jóvenes con becas de Política de Cuotas. Ecuador Universitario , p. 1.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. Investigación Económica, vol. LXIX, núm. 273 , 115-150.
- Fondo Social Europeo - Fundación ONCE. (2015). LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA COMO PALANCA DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Madrid: CEPES.
- Fundación ONCE; Fondo Social Europeo. (2015). Las empresas de la Economía Social como palanca de creación de empleo para las personas con discapacidad. Madrid: Fundación ONCE.
- González, M. (2011). Comportamiento Organizacional: un enfoque latinoamericano. México: Grupo Editorial Patria.
- Ministerio de Educación. (2011). Introducción al nuevo bachillerato ecuatoriano: Programa de formación continua del magisterio fiscal. Quito: Ministerio de Educación.
- MLR, Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito: MLR-CONADIS.
- MRL - CONADIS. (2013). Manual de buenas práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito: CONADIS.

- Navarro, F. (2008). Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: ESIC.
- Ordoñez, R. (2012). Procesos Especializados de Gestión I. Guía Didáctica. Loja: EDILOJA. Cía. Ltda.
- Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. (2001). conadis.gob.mx. Madrid: Grafo, S.A.
- Paredes, E. M. (2012). Procesos Avanzdos de Gestión I: Guía didáctica. Loja: EDILOJA.
- Pérez, L. A. (2004). Marketing Social: teoría y práctica. México: Pearson.
- Recalde, C. (2015). ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN EMPRESAS PÚBLICAS. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Régimen político.com. (2013). regimenpolitico.com. Retrieved marzo 2005, 2013, from Robins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- SENECYT. (2010). Quito: Registro Oficial-298.
- Torri, J. (2008). Material de lectura N° 39. México: UNAM.
- Vega Peña, F. (2007). Nuevos enfoques de inserción laboral. La experiencia en el barrio de la Mina. Salud y drogas , 205-213.
- Vicepresidencia de la República del Ecuador. (2011). Educación Inclusiva y Especia. Módulo I. Quito: Editorial Ecuador.

Disponibles en internet

- Asamblea Mundial de la Salud. (2005). WHA58.23. Retrieved Septiembre 2015, 15, from WHA58.23http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/23099/1/WHA58_23-sp.pdf
- Aincow, M., & Echeita, G. (2014). uam.es. Retrieved Septiembre 16, 2015, from uam.es:https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20PONENCIAS,/Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeita.pdf
- COCEMFE-Badajoz.org:
http://www.cocemfebadajoz.org/voluntariado/capitulo_42.html
- CONADIS. (2015, agosto 02). ISSUU. Retrieved septiembre 10, 2015, from ISSUU: http://issuu.com/fercho77/docs/estadistica_02_de_agosto_ok.
- Definición.de. (s/a). Definición.de. Retrieved diciembre 26, 2012, from Definición.de: Definición de organización - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/organizacion/#ixzz2HA2p69ME>
- definicion.de/resiliencia/. (2013). definicion.de/resiliencia/. Retrieved Julio 8, 2013, from <http://definicion.de/resiliencia/>
- Definicionabc. (2007-2012). Definicionabc.com. Retrieved diciembre 26, 2012, from Definicionabc.com: <http://www.definicionabc.com/social/individuo.php>
- FREMAP. (n.d.). www.uhu.es. Retrieved Marzo 4, 2015, from www.uhu.es: <http://www.uhu.es/servicio.prevencion/menuservicio/info/auxilio.pdf>
- HESPERIAN. (2013). hesperian.org. Retrieved Septiembre 16, 2015, from hesperian.org:http://hesperian.org/wpcontent/uploads/pdf/es_dvc_2013/es_dvc_2013_03.pdf
- Hurtado, O. (2005). <http://tuning.unideusto.org/>. Retrieved Septiembre 14, 2015, from

http://tuning.unideusto.org/http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/ecuador_doc.pdf

- Jijón, M. S. (2012, Enero 12). Género y Respónsabilidad Social. (Desconocido, Interviewer)
- linea, e.-c. c. (2012-2013). e-economic: contabilidad en linea. Retrieved Julio 7, 2013, from <http://www.e-conomic.es/programa/glosario/definicion-empresa>
- Medina, M. (2010). Redalyc. Retrieved diciembre 26, 2012, from Redalyc: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/993/99312518006.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). educacion.gob.ec. Retrieved enero 26, 2016, from [educacion.gob.ec:http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/09/INFORMACION-BGU-WEB.pdf](http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/09/INFORMACION-BGU-WEB.pdf)
- Muntaner, J. (2012). diversidad.murciaeduca.es. Retrieved Septiembre 16, 2015, from diversidad.murciaeduca.es
<http://diversidad.murciaeduca.es/tecnoneet/2010/docs/jjmuntaner.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2002). psicoactiva. Retrieved Septiembre 14, 2015, from [psicoactiva: http://www.psicoactiva.com/cie10/cie10_47.htm](http://www.psicoactiva.com/cie10/cie10_47.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2006). psicomed.net. Retrieved septiembre 14, 2015, from [psicomed.net: http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_F41.html](http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_F41.html)
- Organización Mundial de la Salud. (2006). psicomed.net. Retrieved Septiembre 14, 2015, from [psicomed.net: http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_F20-F29.html](http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_F20-F29.html) Esquizofrenia, trastorno esquizotípico
- Organización Mundial de la Salud. (2011). World Health Organization. Retrieved 09 9, 2015, from World Health Organization: informe mundial la discapacidad - World Health Organization.
Retrieved from: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf.

- Organización Mundial de la salud. (2011). www.who.int. Retrieved septiembre 7, 2015, from www.who.int: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Psicología online. (s/a). [Psicologíaonline](http://www.psicologia-online.com). Retrieved diciembre 26, 2012, from [Psicologíaonline](http://www.psicologia-online.com): <http://www.psicologia-online.com/pir/concepto-de-estructura-organizacional.html>
- Real Academia de la Lengua Española. (s/A). [RAE.Com](http://lema.rae.es). Retrieved diciembre 26, 2012, from [RAE.Com](http://lema.rae.es): <http://lema.rae.es/drae/?val=individuo>
- Rebolledo, G. (s/a). b3.bibliotecologia.cl. Retrieved diciembre 26, 2012, from b3.bibliotecologia.cl: <http://b3.bibliotecologia.cl/ar-gestion.htm>
- s/n. (2008, agosto 30). LIDERAZGO. Retrieved diciembre 27, 2012, from [LIDERAZGO](http://umayorliderazgo.blogspot.com):<http://umayorliderazgo.blogspot.com/2008/08/liderazgo-autocrtico.html>
- S/N. (s/a). [Psicopedagogía](http://www.psicopedagogia.com). Retrieved 12 26, 2012, from [Psicopedagogía](http://www.psicopedagogia.com): <http://www.psicopedagogia.com/definicion/conducta>
- Salud, O. M. (2006). [who.int](http://apps.who.int). Retrieved Septiembre 9, 2015, from [who.int](http://apps.who.int): <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en>
- Sanjoaquín, a., & Fernandez, E. (2011). Valoración geriátrica integral. In S. E. Gerontología, Tratado de Geriátrica para residentes (pp. 59-69). EGA.
- UNESCO. (2014). UNESCO. Retrieved septiembre 7, 2015, from www.unesco.org:<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/GAW2014-fact-figures-ES.pdf>.
- Universidad Tecnológica Equinoccial. (2010). ute.edu.ec. Retrieved Septiembre 14, 2015, from ute.edu.ec: <http://www.ute.edu.ec/Default.aspx?idPortal=1&idSeccion=43&idCategoria=103>

- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, vol. 9, núm. 16 , 189 -221.
- UVA. (s/a). Tipos de liderazgo. Retrieved diciembre 2012, 27, from Tipos de liderazgo:<http://uva.anahuac.mx/content/catalogo/diplanes/modulos/mod4/lider.htm>

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE APROBACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL PARA LA APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Quito, 13 de mayo de 2015

Señor Ingeniero
José Julio Cavallos
RECTOR UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
Presente.-

*J. Diana Franco
Favor validar
22-05-15
Mf.*

De mis consideraciones:

Señor Rector concierro ante su autoridad para solicitarle de la manera más comedida que se digne autorizar la ejecución de la investigación denominada: "ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO DE CASO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL DURANTE EL PERIODO 2008 - 2013", la misma que me ayudará a obtener el título de Máster.

Este trabajo lo ejecutaré, si usted lo autoriza, en las dependencias de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Sede en Cuita.

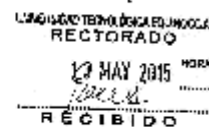
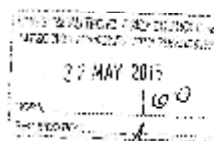
En el marco de esta investigación, solicito también, autorice, a quien corresponda, me facilite el acceso a la información necesaria así como también me permita realizar las encuestas tanto manual como a través de los sistemas de la Universidad.

Adjunto a este documento las copias de los oficios de autorización suscritos por la señora Lourdes Armendáriz y por el Ing. Jorge Vitri ex Vicerrectores de la Universidad.

Por la atención que se digne dar a la presente, me despido y quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,

Eduardo Espinosa
Eduardo Espinosa



ANEXO 2

INSTRUMENTOS UTILIZADOS

ENCUESTA SOBRE DISCAPACIDAD

“ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTUDIO DE CASO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL DURANTE EL PERIODO 2008 - 2015”.

Cuestionario Departamento de Recursos Humanos de la UTE

POR FAVOR LLENE LO SOLICITADO

DATOS GENERALES

SD – Sin discapacidad

CD – Con discapacidad

1. Permanencia y movilidad laboral

Cantidad de trabajadores por año:

	NRO. DE TRABAJADORES	
	SD	CD
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		
2013		
2014		
2015		

2. Modalidad de contratos

	CD	SD
2.2 ¿Bajo qué modalidad contrata al personal?		
1.Prueba (3 meses)		
2.Contrato Fijo		
3.Prácticas - Pre Profesionales		
4. Otros/Cuáles?.....		

3. PRÁCTICAS DE INSERCIÓN LABORAL APLICADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

3.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN

(Enumere, en orden de importancia cada criterio, siendo 1 el menos importante y 5 el más importante)

	Criterios que considera importantes para contratar personas con discapacidad.		En cuales de los siguientes aspectos presentan debilidades las personas con discapacidad.		En los últimos 5 años cuáles criterios han mejorado en las personas con discapacidad.		En los últimos 5 años cuáles criterios han Empeorado.	
	CD	SD	CD	SD	CD	SD	CD	SD
1. Experiencia Laboral previa.								
2. Credenciales: (Recomendaciones, certificados, lugar de estudios).								
3. Nivel educativo del postulante.								
4. Capacidad de comunicación oral y escrita.								
5. Conocimiento de habilidades específicas para el cargo.								

3.2 ¿Cuál es el nivel de expectativas de las personas con y sin discapacidad al ingresar al cargo?
(Marcar con una X una opción)

1. Muy altas (demasiadas ilusiones)	CD	SD
2. Altas		
3. Bajas		
4. Ninguna (indiferencia)		

3.3 ¿Cuál es el proceso o ruta que sigue para acceder al cargo las personas con y sin discapacidad?

CD	SD

4 NIVEL DE PERMANENCIA EN EL CARGO

	CD	SD
1 Menor a tres meses		
2 Tres meses a prueba		
3 Un año		
4 Indefinido		

4.1 ¿Las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad frecuentemente tienen una menor permanencia en su puesto de trabajo?

1. Si ()
2. No ()

4.2 ¿Existen perfiles de puestos en la Universidad?

1. Si ()
2. No ()

4.3 ¿Qué cargos están pensados para las personas con discapacidad? Explique en orden de preferencia?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

1. ¿Qué cargos no están pensados para las personas con discapacidad? Explique en orden de preferencia?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5. NIVEL DE RESPONSABILIDAD

(Marcar con una X)

1.Frecuentemente no cumplen con las expectativas de la universidad	
2.Se frustran rápidamente y renuncian	
3.Se contrata a las personas con discapacidad para tareas específicas, de manera que la actividad laboral vence al cumplirse esas tareas.	
4.Otro (<i>Especifique</i>):	

6. PRÁCTICA DE CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN PERSONAL

6.1 ¿Cómo recluta al personal CD?

	SI	NO
1.Publica anuncios en los diarios		
2.Coloca avisos en la puerta de la empresa		
3. Coordina con el Estado (Ministerio del Trabajo, Sistema de Inserción Laboral, Vicepresidencia de la República, otros.		
4.Coordina con centros de formación		
5.El personal recomienda a otras personas		

6.2 ¿Cómo selecciona a las personas con discapacidad?

	SI	NO
1.Toma pruebas de campo a los candidatos		
2.Toma pruebas escritas de selección		
3.Realiza periodo de prueba adicionales al establecido en la Ley		

7.3 ¿Cuál es el papel que juegan los siguientes aspectos en la contratación de personas con discapacidad en lugar de personas sin discapacidad?

1. Recepción de solicitudes.
2. Pruebas de idoneidad
3. Test psicométricos
4. Test de personalidad
5. Entrevistas de selección
6. Contratación del personal

7.4 ¿La universidad ha implementado programas de capacitación durante el último semestre?

1. Si ()
2. No ()

7.5 ¿A qué funcionarios están dirigidos los programas de capacitación?

1. Administrativos
2. Docentes
3. Directivos
4. Personas con discapacidad
5. Todos

8. HORARIOS

1.Los entrenamientos o capacitación se ha realizado (Respuesta Múltiple)	
2.En horas de trabajo	
3.Fuera de horas de trabajo	

9. LUGAR

1.Fuera de la universidad	
2.Dentro de la universidad	
3.En el puesto de trabajo	

10. Los programas de capacitación se han orientado a:

	SI	NO
Cursos de actualización		
Cursos sobre nuevos conocimientos específicos		
Cursos sobre aspectos generales (idiomas, computación, etc.)		
Otros (<i>Especifique:</i>)		

11 ¿Hay problemas de mucha rotación laboral?

- 1. Si ()
- 2. No ()

Por qué?.....

12. DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

12.1 ¿Cómo calificaría el desempeño del personal con discapacidad en sus puestos de trabajo? Calificación de 1 a 10 (siendo 1 el valor más bajo y 10 el valor más alto).

- Con discapacidad ()
- Sin discapacidad ()

12.2 ¿Con cuánto calificaría a su personal en los siguientes criterios?

Calificación de 1 a 10 Calificación de 1 a 10 (siendo 1 el valor más bajo y 10 el valor más alto).

	CD	SD
1.Puntualidad		
2.Creatividad		
3.Actitud positiva frente recomendaciones		
4.Deseos de superación		
5.Actitud frente al trabajo		
6.Responsabilidad		
7.Iniciativa		
8.Confidencialidad		
9.Rendimiento		
10.Buena conducta		
11.Otros (Especifique)		

Formulario de la entrevista personas con discapacidad:

EI CUESTIONARIO ES COMPLETAMENTE CONFIDENCIAL Y ANÓNIMO

- En la encuesta que se presenta a continuación se utiliza el término de persona con discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia o minusvalía.
- No existen respuestas buenas o malas.
- En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.

ENCUESTA DE AMBIENTE LABORAL

INSTRUCCIONES:

Por favor llenar en 15 minutos, la información será utilizada con fines de investigación.

1.- Información de la persona con discapacidad:

1.1 ¿EDAD?

1.2 ¿GENERO?

MASCULINO

FEMENINO

1.3 ¿ESTADO CIVIL?

SOLTERO

CASADO

DIVORCIADO

UNIÓN DE HECHO

VIUDO

1.4 ¿NIVEL ES ESTUDIOS?

NINGUNO

ALFABETIZADO

PRIMARIA

SECUNDARIA

SUPERIOR

TÉCNICA

OTRO

1.5 ¿PERTENENCIA ÉTNICA?

BLANCO

MESTIZO

INDÍGENA

AFROECUATORIANO

MONTUBIO

OTRO

1.6 ¿TIPO DE DISCAPACIDAD?

FÍSICA

PSICOLÓGICA

VISUAL

AUDITIVA

LENGUAJE

MULTIDISCAPACIDAD

2 ¿TIENE CARNET DEL CONADIS?

SI

NO

3 ¿SU PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD DETERMINADO POR EL CONADIS ES DE?

.....

.....

.....

4 ¿POR QUÉ PROGRAMA ACCEDIÓ AL PUESTO?

VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

CONADIS

UTE

AMIGO O CONOCIDO

SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL

OTRO

CUÁL.....

5 ¿CUÁNTO TIEMPO SE ENCUENTRA TRABAJANDO PARA LA UTE?

0-3 MESES

1 AÑO

2- 4 AÑOS

5 O MÁS

6 ¿CÓMO SE SIENTE CUANDO ESTÁ CON SUS COMPAÑEROS?

MUY BIEN

BIEN

INCÓMODO

MOLESTO

INDIFERENTE

NO SABE/NO ENTIENDE

7 ¿SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON SU LUGAR DE TRABAJO ES?:

MUY SATISFACTORIO

SATISFACTORIO

POCO SATISFACTORIO

NADA SATISFACTORIO

NO SABE/NO ENTIENDE

	SI	NO
¿SU JEFE INMEDIATO ESCUCHA SUS IDEAS O RECLAMOS?		
SU JEFE INMEDIATO LE TRATA CON: RESPETO, AMABILIDAD Y DE MANERA CORTES		
LA ACCESIBILIDAD A LAS INSTALACIONES DE LA UTE SON ADECUADAS		

8.-PERCEPCIÓN LABORAL

¿Las áreas de trabajo cuentan con?

	SI	NO
1.Suelo con superficies suaves en las vías de acceso a los edificios, sin escalones		
2.Puertas interiores espaciosas		
3.Baños adaptados		
4.Botones en los tableros de control que pueden distinguirse por el tacto		
5.Iluminación brillante y apropiada, los puestos de trabajo		
6.El uso de íconos significantes, tanto como el texto		
7.Línea de visión clara (para reducir la dependencia del sonido)		
8.Teclas y números grandes en los teléfonos		
9.Inducción Laboral		
10.Ergonómica		

9.-PERCEPCIÓN SALARIAL

	SI	NO
1.Sueldo Menor SBU		
2.Sueldo básico 354.00 USD		
3.Mayor SBU		
4.Sueldos Extras		
5.Beneficios no estipulados Legislación		

10.- CLIMA LABORAL

	SI	NO
Promoción		
Capacitación		
Desarrollo personal		

11.-SATISFACIÓN

N.-		1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	Tiene la libertad de decir cómo y cuándo debe realizar su trabajo?					
2	Se valora en el producto final el resultado de su esfuerzo y trabajo					
3	Las condiciones higiénicas son favorables					
4	Existe orden y el ambiente estéticamente le es agradable					
5	Los equipos , muebles, herramientas de trabajo su flexibilidad , le complacen					
6	Las condiciones del horario , su flexibilidad le satisfacen					
7	La UTE favorece condiciones favorables de alimentación, transporte, salud.					
8	Las condiciones de desarrollo personal y profesional (capacitación, desarrollo, ascensos) le satisfacen.					
9	Recibe apoyo para resolver sus problemas personales y familiares					

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Se me ha explicado El fin académico de este estudio. Por lo cual participo libre y voluntariamente. He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a las garantías de la Declaración de Helsinki y Código de Ética Médica del Ecuador.

FIRMA

ANEXO 3

REGISTRO FOTOGRÁFICO



PERSONAL DE LA UTE ENTREVISTADO