



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA ADMINISTRATIVA**

TÍTULO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**Estudio comparativo de la inserción laboral de las personas con discapacidad en relación al cumplimiento de la normativa ecuatoriana vigente en una muestra de personas que trabajan en Latacunga y Salcedo año 2016.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Troya Pazmiño, Mónica Isabel

DIRECTOR: Alvarado Chamba, Julio César, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2017

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgtr.  
Julio César Alvarado Chamba  
**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**  
Presente.

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “Estudio comparativo de la inserción laboral de las personas con discapacidad en relación al cumplimiento de la normativa ecuatoriana vigente en una muestra de personas que trabajan en Latacunga y Salcedo año 2016.” realizado por Mónica Isabel Troya Pazmiño ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril de 2017

f) \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mónica Isabel Troya Pazmiño declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: “Estudio comparativo de la inserción laboral de las personas con discapacidad en relación al cumplimiento de la normativa ecuatoriana vigente en una muestra de personas que trabajan en Latacunga y Salcedo año 2016.” de la Titulación Magister en Gestión y Desarrollo Social, siendo el Magister Julio Alvarado Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja.

Además certifico que las ideas, concepto, 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....  
Autor: Mónica Isabel Troya Pazmiño  
Cédula: 0501445001

## **DEDICATORIA**

La presente investigación la dedico a todas las personas que por situaciones diversas tienen una discapacidad y cada día nos dan muestras que son extraordinarios seres humanos con muchas virtudes y talentos, ávidos de atención, oportunidades de la verdadera inserción laboral que les permita crecer profesionalmente, mejorar sus condiciones de vida, para ellos y todos los grupos de atención prioritaria mi compromiso permanente de seguir trabajando por la garantía de sus derechos en busca de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

## **AGRADECIMIENTO**

Nunca se será suficiente expresar un efusivo agradecimiento a quienes hacen posible que las bendiciones sean infinitas, muchas personas han marcado positivamente mi existencia y son el motor que me impulsan a seguir adelante, me refiero a mi esposo, hijos, nieta, padres, hermanos, amigos para quienes va mi gratitud y amor imperecedero por todo su apoyo en cada etapa de mi vida.

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de sus docentes, director de la presente investigación y materiales han sido fuente inagotable de conocimiento, que han despertado en mí mayor consciencia social para caminar hacia un óptimo desempeño profesional, por ello mi reconocimiento.

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN BIBLIOGRAFICA QUE ORIENTA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	4
1.1    Discapacidad.....	5
1.1.1    Evolución del Concepto de Discapacidad.....	6
1.1.2    Tipos de discapacidad.....	8
1.1.3    Contextualización de la situación de las personas con discapacidad.....	11
1.1.4    La distribución de la población con discapacidad actual en Ecuador.....	13
1.2    Inserción Laboral.....	15
1.2.1    Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral.....	16
1.2.2    Factores que condicionan la inserción laboral. ....	17
1.2.3    Capital Social.....	18
1.2.4    Competencias profesionales.....	22
1.2.5    Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Región y en el Ecuador 26	
1.2.6    Ventajas de la integración laboral de personas con discapacidad .....	40
1.3    Políticas públicas de inserción laboral política pública: .....	44
1.3.1    Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo. ....	44
1.3.2    Constitución del Ecuador 2008 .....	46

1.3.3	Ley Orgánica de Discapacidades .....	46
1.3.4	Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP .....	47
1.3.5	Código del Trabajo .....	47
1.3.6	Principales Instrumentos Internacionales.....	48
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA .....		52
2.1	Diseño metodológico .....	53
2.2	Enfoque metodológico .....	53
2.3	Método .....	53
2.4	Tipo de investigación .....	53
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.6	Fuentes de información .....	54
2.7	Universo y Muestra.....	54
2.8	Tabulación y análisis .....	56
CAPITULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		57
3.1	Análisis y discusión de resultados de los datos informativos personas con discapacidad.....	58
3.2	Análisis y discusión de resultados de los datos informativos personas sin discapacidad.....	72
3.3	Análisis y discusión de resultados en entrevistas a directivos.....	78
3.4	Análisis y discusión de resultados de encuestas dirigidas para servidores públicos y trabajadores GAD Latacunga, GAD Salcedo, Novacero y Nevado Ecuador. ....	80
3.5	Encuesta dirigida para servidores públicos y trabajadores del GAD Salcedo Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad.....	90
3.6	Encuesta dirigida para servidores públicos y trabajadores de la empresa NOVACERO Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad.....	100
3.7	Encuesta dirigida a trabajadores de Nevado Ecuador Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad .....	110
3.8	Análisis y discusión comparativa de resultados de encuestas dirigidas para servidores públicos y trabajadores GAD Latacunga, GAD Salcedo, Novacero y Nevado Ecuador .....	120

CONCLUSIONES .....	130
RECOMENDACIONES .....	133
ANEXOS.....	139

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Terminología sobre Discapacidad .....	8
Tabla N° 2 Origen de la Discapacidad .....	9
Tabla N° 3 Sistema Único de Calificación de Discapacidad en El Ecuador .....	9
Tabla N° 4 Categorización de las deficiencias .....	10
Tabla N° 5 Población con discapacidad registrada en el CONADIS Ecuador.....	13
<i>Tabla N° 6 Capital social.....</i>	<i>20</i>
Tabla N° 7 Ejes principales del capital social. ....	20
Tabla N° 8 Tipos de capital social .....	21
Tabla N° 9 Competencias .....	24
Tabla N° 10 Contexto Educativo .....	25
Tabla N° 11 Inserción de Personas con Discapacidad en países Latinoamérica .....	28
Tabla N° 12 Inserción laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador .....	29
Tabla N° 13 La Inclusión Laboral según el tipo de discapacidad.....	30
Tabla N° 14 Paradigmas de la Inserción Laboral .....	32
Tabla N° 15 Proceso de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	33
Tabla N° 16 Orientación en el Proceso de Selección de Personal con Discapacidad .	35
Tabla N° 17 Orientación de selección de personal con discapacidad física .....	36
Tabla N° 18 Orientación de selección de personal con discapacidad visual .....	36
Tabla N° 19 Orientación de selección de personal con discapacidad auditiva .....	37
Tabla N° 20 Orientación de selección de personal con discapacidad intelectual.....	37
Tabla N° 21 Orientación de selección de personal con discapacidad psicológica .....	38
Tabla N° 22 Diagrama de Flujo .....	39
Tabla N° 23 Previsiones sobre Discapacidad en las Constituciones de los Países de la Comunidad Iberoamericana.....	45
Tabla N° 24 Análisis consolidado de encuestas pregunta 1 .....	120
Tabla N° 25 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 2 .....	121
Tabla N° 26 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 3 .....	122
Tabla N° 27 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 4 .....	123
Tabla N° 28 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 5 .....	124
Tabla N° 29 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 6 .....	125
Tabla N° 30 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 7 .....	126
Tabla N° 31 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 8 .....	127
Tabla N° 32 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 9 .....	128
Tabla N° 33 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 10 .....	129

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Personas con discapacidad insertadas laboralmente .....	58
Gráfico N° 2 Género (con discapacidad).....	60
Gráfico N° 3 Edad (con discapacidad) .....	62
Gráfico N° 4 Carnet del CONADIS (con discapacidad) .....	63
Gráfico N° 5 Tipo de Discapacidad (con discapacidad).....	64
Gráfico N° 6 Porcentaje de discapacidad (con discapacidad) .....	65
Gráfico N° 7 Sustituto (con discapacidad).....	66
Gráfico N° 8 Parentesco (con discapacidad).....	67
Gráfico N° 9 Tipo de Contrato (con discapacidad) .....	68
Gráfico N° 10 Años de servicio en la Institución (con discapacidad) .....	69
Gráfico N° 11 Cargo (con discapacidad) .....	70
Gráfico N° 12 Nivel de Educación (con discapacidad) .....	71
Gráfico N° 13 Género (sin discapacidad).....	72
Gráfico N° 14 Edad (sin discapacidad).....	73
Gráfico N° 15 Tipo de Contrato (sin discapacidad).....	74
Gráfico N° 16 Años de Servicio en la Institución (sin discapacidad).....	75
Gráfico N° 17 Cargo (sin discapacidad) .....	76
Gráfico N° 18 Nivel de Educación (sin discapacidad).....	77
Gráfico N° 19 Consolidado de entrevistas a directivos.....	79
Gráfico N° 20 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ....	80
Gráfico N° 21 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	80
Gráfico N° 22 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ....	81
Gráfico N° 23 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	81
Gráfico N° 24 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.....	82
Gráfico N° 25 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad. ....	82
Gráfico N° 26 Participación en una entrevista de personas con discapacidad. ....	83
Gráfico N° 27 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.....	83
Gráfico N° 28 Acompañamiento en puesto de trabajo de personas con discapacidad.84	
Gráfico N° 29 Acompañamiento su puesto de trabajo de personas sin discapacidad. 84	
Gráfico N° 30 Entrega de información de personas con discapacidad. ....	85
Gráfico N° 31 Entrega de información de personas sin discapacidad. ....	85
Gráfico N° 32 Facilidad movilización en la empresa de personas con discapacidad... 86	
Gráfico N° 33 Facilidad movilización en la empresa de personas sin discapacidad. ... 86	
Gráfico N° 34 Adaptaciones los puestos de trabajo de personas con discapacidad.... 87	
Gráfico N° 35 Adaptaciones los puestos de trabajo de personas sin discapacidad..... 87	
Gráfico N° 36 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad. ....	88

Gráfico N° 37 Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad. ....	88
Gráfico N° 38 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad. ....	89
Gráfico N° 39 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.....	89
Gráfico N° 40 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ....	90
Gráfico N° 41 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	90
Gráfico N° 42 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ....	91
Gráfico N° 43 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	91
Gráfico N° 44 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.....	92
Gráfico N° 45 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad. ....	92
Gráfico N° 46 Participación en una entrevista de personas con discapacidad. ....	93
Gráfico N° 47 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.....	93
Gráfico N° 48 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.....	94
Gráfico N° 49 Acompañamiento su puesto de trabajo de personas sin discapacidad. ....	94
Gráfico N° 50 Entrega de información de personas con discapacidad. ....	95
Gráfico N° 51 Entrega de información de personas sin discapacidad. ....	95
Gráfico N° 52 Facilidad movilización en la empresa de personas con discapacidad... ..	96
Gráfico N° 53 Facilidad movilización en la empresa de personas sin discapacidad. ... ..	96
Gráfico N° 54 Adaptaciones en puestos de trabajo de personas con discapacidad. ... ..	97
Gráfico N° 55 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.....	97
Gráfico N° 56 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad. ....	98
Gráfico N° 57 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad. ....	98
Gráfico N° 58 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad. ....	99
Gráfico N° 59 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.....	99
Gráfico N° 60 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ... ..	100
Gráfico N° 61 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	100
Gráfico N° 62 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ... ..	101
Gráfico N° 63 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	101
Gráfico N° 64 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.....	102
Gráfico N° 65 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad. ....	102
Gráfico N° 66 Participación en una entrevista de personas con discapacidad. ....	103
Gráfico N° 67 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.....	103
Gráfico N° 68 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.....	104
Gráfico N° 69 Acompañamiento en puesto de trabajo a personas sin discapacidad. ....	104
Gráfico N° 70 Entrega de información de personas con discapacidad. ....	105
Gráfico N° 71 Entrega de información de personas sin discapacidad. ....	105

Gráfico N° 72	Facilidad de movilización en empresa a personas con discapacidad..	106
Gráfico N° 73	Facilidad de movilización en empresa de personas sin discapacidad.	106
Gráfico N° 74	Adaptaciones en puestos de trabajo de personas con discapacidad. .	107
Gráfico N° 75	Adaptaciones en puestos de trabajo de personas sin discapacidad....	107
Gráfico N° 76	Participación en capacitaciones de personas con discapacidad. ....	108
Gráfico N° 77	Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad. ....	108
Gráfico N° 78	Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad. ....	109
Gráfico N° 79	Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.....	109
Gráfico N° 80	Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ...	110
Gráfico N° 81	Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	110
Gráfico N° 82	Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad. ...	111
Gráfico N° 83	Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad. ....	111
Gráfico N° 84	Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.....	112
Gráfico N° 85	Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad. ....	112
Gráfico N° 86	Participación en una entrevista de personas con discapacidad. ....	113
Gráfico N° 87	Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.....	113
Gráfico N° 88	Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.....	114
Gráfico N° 89	Acompañamiento en puesto de trabajo a personas sin discapacidad.	114
Gráfico N° 90	Entrega de información de personas con discapacidad. ....	115
Gráfico N° 91	Entrega de información de personas sin discapacidad. ....	115
Gráfico N° 92	Facilidad de movilización en empresa a personas con discapacidad..	116
Gráfico N° 93	Facilidad de movilización en empresa a personas sin discapacidad...	116
Gráfico N° 94	Adaptaciones en puestos de trabajo de personas con discapacidad. .	117
Gráfico N° 95	Adaptaciones en puestos de trabajo de personas sin discapacidad....	117
Gráfico N° 96	Participación en capacitaciones de personas con discapacidad. ....	118
Gráfico N° 97	Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad. ....	118
Gráfico N° 98	Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad. ....	119
Gráfico N° 99	Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.....	119

## RESUMEN

Esta investigación está encaminada a identificar la situación laboral de personas con discapacidad; en base a las leyes e instrumentos técnicos se elaboró las encuestas, se aplicó a la muestra, luego del análisis e interpretación de datos se pone en evidencia que la inserción laboral no se cumple en su totalidad. Si bien es cierto que las personas con discapacidad son contratadas en un número bastante cercano al 4% en relación al total de la nómina de la instituciones y empresas, los servidores públicos y trabajadores con discapacidad tienen muchas limitaciones para desempeñar sus cargos, no cuentan con adaptaciones técnicas, tecnológicas, eliminación de barreras para acceder al medio físico, entre otras acciones afirmativas propias para este grupo de personas.

Se observa que el conocimiento de la normativa legal es mínimo, tanto en las personas con discapacidad como en servidores, trabajadores sin discapacidad y autoridades, lo cual denota la razón por la que no se implementan procesos integrales de inserción laboral en las instituciones públicas y empresas privadas, limitándose a cumplir el porcentaje y poco a generar ambientes inclusivos.

**Palabras Claves:** Inserción laboral, normativa vigente, desarrollo de competencias laborales.

## **ABSTRAC**

This investigation is designed to identify the working ability of disabled persons. In legal bases and technical requirements it was investigated and applied to a pattern, then the analysis and knowledge of the information is evident that this labor situation is not totally applied. Knowing that the disabled persons are hired in a number close to the 4% compared to the total number of workers in companies and institutions, the disabled public servers and workers are under a lot of limitations to perform their duties, they don't have any technical help to eliminate the obstacles they face to get in this area among other positive help for this persons.

The knowledge of this legal norms is very poor among the disabled and normal servers and workers and the authority, this shows the reason why the integral norm is not implemented in public and private institutions , with the limitations of accomplishing the percentage, and is done very little to improve.

**KEYWORDS:** labor insertion, actualized norms, competing in labor development.

## INTRODUCCIÓN

En el devenir de los años se ha podido observar las duras realidades de diferentes grupos poblacionales de atención prioritaria, me refiero a niños, niñas adolescentes, jóvenes, mujeres, adultos mayores y por supuesto personas con discapacidad que casi siempre han sido invisibilizadas o las menos atendidas; ante lo cual de una u otra manera se han implementado programas, proyectos para dar respuesta a sus problemáticas.

En los últimos años a través de la Misión Solidaria Manuela Espejo se llevó a cabo el diagnóstico bio - psico - social a personas con discapacidad, éste determinó su situación social, salud, vivienda, laboral, etc. y a través de diferentes programas los ministerios competentes dieron respuesta a gran parte de sus dificultades. Sin embargo se evidencia que la inserción laboral se quedó relegada a la voluntad de los empleadores tanto públicos y privados haciendo caso omiso a la Ley Orgánica de Discapacidades al no implementar verdaderos procesos de inserción laboral para este grupo poblacional.

La inclusión social de las personas con discapacidad pese a la generación de políticas públicas en los últimos años sigue siendo una utopía en varios aspectos, en este contexto se ha planteado el presente estudio para conocer diferentes aspectos relacionados al tema que nos ocupa. En primera instancia se analiza la parte conceptual, paso seguido se contextualiza a la población con discapacidad y sus problemáticas, para luego analizar leyes , convenciones, reglamentos e instrumentos técnicos que orientan la generación de políticas públicas e implementación de planes, programas y proyectos.

El presente estudio comparativo está encaminado a generar análisis y debate sobre la problemática de inserción laboral de las personas con discapacidad por parte de autoridades de instancias públicas y privadas y sobre todo desarrollar planes de mejora para la implementación de procesos técnicos que garanticen los derechos laborales de las personas con discapacidad, por tanto el cumplimiento de las normativas.

**CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN BIBLIOGRAFICA QUE ORIENTA LA  
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

## 1.1 Discapacidad

Para iniciar el análisis sobre discapacidad, se considera pertinente partir de la conceptualización contemplada en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Banco Mundial sobre la cual se debe enmarcar las acciones para garantizar el cumplimiento y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, uno de ellos la inserción laboral objeto de la presente investigación que contempla muchos factores que inciden directamente para la verdadera concreción, a continuación se describe :

Art. 1.- De la persona con discapacidad.- En el Segundo Suplemento 145 /2013, Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al cuarenta por ciento de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. (Registro oficial, 2013)

No cabe duda que al hablar de personas discapacidad se despliega una amplia gama de casos y posibilidades, sin embargo lo concreto es que son seres humanos que por distintas causas mantienen una deficiencia para desarrollar acciones cotidianas y esenciales de la vida diaria, es necesario también señalar que si sus potencialidades integrales se ven de alguna manera reducidas, se incrementan la sensibilidad de otras, por ejemplo si una persona es ciega se desarrollan mucho más sus percepciones auditivas y táctiles, lo que garantiza que con un adecuado diagnóstico se puede aprovechar estas percepciones y así de alguna manera suplir la falta de visión.

Samaniego 2006, hace referencia a enunciados de importantes organismos internacionales que están dedicados a la generación de políticas y otras normativas para la garantía de derechos como: Banco Mundial (2004), La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza en lo que constituye un círculo vicioso, aumentada la discapacidad por

cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras. Las personas con discapacidad conforman un colectivo sistemáticamente vulnerado en sus derechos, no es una población hipotéticamente «vulnerable».

La ONU, 2006 emite también su pronunciamiento y dice que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Samaniego, Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica, 2006).

Según las descripciones que preceden se denota la cruda realidad en la que se desenvuelven las personas con discapacidad, más aun si se analiza las configuraciones conceptuales ancestrales que en buena hora han ido cambiando en el tiempo y conforme avanza la humanidad, pasando desde el enfoque de castigo divino o posesión diabólica, hasta la explicación científica y el reconocimiento de los derechos; fluctuando entre el rechazo y la compasión, de la exclusión a la reclusión, hasta llegar al reconocimiento de derechos mediante sendas leyes , convenciones, acuerdos que aún deben ser difundidas, para impulsar su cumplimiento en cuanto intervención, reconocimiento respeto, y concreción de la inclusión.

### **1.1.1 Evolución del Concepto de Discapacidad**

La Organización Panamericana de la Salud y Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, 2006 expo que a lo largo del desarrollo de la humanidad, y tal vez como consecuencia del mismo, las ideas sobre las personas con discapacidad se han modificado sustancialmente, las tradiciones y creencias han jugado un papel importante, así como el avance de las ciencias en sus distintas expresiones, al mismo tiempo que se enriquecieron los enfoques de intervención.

Históricamente la persona que presentaba una discapacidad era completamente aislada del resto de la sociedad inclusive de su entorno cercano y familiar sin ninguna atención más que las básicas, con horror se han podido observar en noticieros o reportajes que en ciertos casos se los ha mantenido confinados a un pequeño espacio y encadenados obteniendo sus alimentos cerca de espacios en donde realizaban sus necesidades básicas, en otros casos también se los ha relacionado con elementos religiosos en el sentido de que es un castigo divino, en fin cada cultura, pueblo o comunidad ha

interpretado esta realidad desde su óptica, lo que es común es que no se generaron espacios de atención y de ninguna manera la aplicación de derechos encaminados a ayudar a este grupo humano.

En 1974, la UNESCO planteó que el proceso de rehabilitación transita por cinco etapas que no son excluyentes y pueden coexistir en un mismo país en zonas diferentes. En los países en desarrollo es común encontrar un verdadero mosaico de situaciones que se interrelacionan con el grado de desarrollo y el estado socioeconómico de los pueblos:

- **Etapla filantrópica.** La idea predominante es la enfermedad y se habla de invalidez, considerada como una característica constante del individuo.
- **Etapla de asistencia social.** Se caracteriza por la ayuda al lisiado con carencias.
- **Etapla de los derechos fundamentales.** Coincide con el establecimiento de los derechos universales. Surge el concepto de discapacidad.
- **Etapla de la igualdad de oportunidades.** Se pone en evidencia la relación entre la persona y el medio. Aparece el concepto de desventaja.
- **Etapla del derecho a la integración.** Los avances sociológicos, así como la democratización política y del conocimiento, amplían el concepto de desventaja y determinan la incorporación del derecho a la integración y la participación (Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, 2006)

Todas y cada una de las etapas citadas hacen referencia a la necesidad de atención y generación de espacios y oportunidades que requieren las personas con discapacidad reiterando el hecho de que de ninguna manera se trata de suplicar ayuda sino más bien de exigir derechos ya que como parte de una sociedad merecen que se les otorgue las oportunidades para poder evolucionar integralmente en beneficio individual y social.

Los organismos internacionales OPS, OMS y la ONU describen la trayectoria conceptual de las discapacidades, en lo que a través del tiempo se han visibilizado términos discriminantes, excluyentes, marginantes, que por influencia del medio y desconocimiento llevo a inobservar derechos, sin embargo se debe recalcar que se ha hecho mucho en este ámbito hasta contar ahora con terminología adecuada que en la presente investigación se profundiza en el análisis, es así que avanzando en ello a continuación se describe a manera de glosario las siguientes palabras:

Tabla N° 1 Terminología sobre Discapacidad

INCORRECTO	CORRECTO
Discapacitado, deficiente, enfermo, incapacitadas, personas diferentes	Persona con discapacidad
Lisiado, minusválido, inválido, paralítico, mutilado, cojo, tullido	Persona con discapacidad física
Mongolito, mongólico, retardado, retardado mental	Persona con discapacidad Intelectual
Lenguaje de señas	Lengua de señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita Persona con discapacidad congénita
El ciego, invidente, ciego, no vidente, corto de vista	Persona con discapacidad visual Persona ciega Persona con baja visión Persona con deficiencia visual

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)

Elaboración Propia

Uno de los factores que ha contribuido para deteriorar la imagen de las personas con discapacidad ha sido precisamente la terminología utilizada ya que se han utilizado términos despectivos, discriminatorios e inadecuados para la realidad de las personas, causando una etiquetación, marginación y estigmatización, sin embargo y gracias a la actualización del marco legal en este tema se ha logrado que en la actualidad la terminología utilizada expresen humanidad, dignidad, respeto; la perspectiva es diferente se enfoca al respeto que las personas debemos tener, por tanto con la nueva terminología se pretende progresivamente ir generando nuevas actitudes, lo cual viabiliza la intervención social, misma que ha ampliado la concepción de las personas con discapacidad, la visión del ser humano se ha modificado en cuanto a valorar las diferencias, la diversidad, esto ha conllevado a generar y practicar la inclusión para procurar la igualdad de oportunidades independientemente de factores como edad, género, capacidad, ideología e intereses.

### **1.1.2 Tipos de discapacidad**

En el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad se describe los tipos de discapacidad y determinan según el origen lo contempla en el siguiente cuadro:

Tabla N° 2 Origen de la Discapacidad

ORIGEN	DESCRIPCION
<b>Genéticas</b>	Son transmitidas de padres a hijos.
<b>Congénitas</b>	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.
<b>Adquiridas</b>	Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

Fuente (Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013), Elaboración propia

Además de la terminología en la sociedad ecuatoriana no se distingue los tipos de discapacidad, se los menciona esa discapacitada, sin ninguna especificación, sin embargo como señala el CONADIS en la tabla citada se hace referencia a tres tipos de discapacidad específicamente en lo que se refiere al origen, ya que pueden ser genéticas o heredadas, congénitas aquellas que se producen en el periodo de gestación pero que no tienen relación con la herencia y las adquiridas que son las que son producidas por accidentes o enfermedades adquiridos después del nacimiento.

Según se detalla en la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, al año 2012 la tipología reconocida corresponde a:

Tabla N° 3 Sistema Único de Calificación de Discapacidad en El Ecuador

No	TIPO
1	Discapacidad física
2	Discapacidad visual
3	Discapacidad auditiva
4	Discapacidad del lenguaje
5	Discapacidad intelectual
6	Discapacidad psicológica

Fuente Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidad, Elaboración propia

Particularmente la clasificación reconocida por el sistema único de clasificación de discapacidades señala las posibilidades que pueden generarse son de carácter tanto físico como intelectual y psicológico que independientemente del grado de discapacidad limitan su accionar en un mundo creado para personas con todas sus funciones y capacidades, es por ello que se plantean leyes, normativas para exigir a las oficinas y empresas públicas y privadas para que empiecen a hacer conciencia de que en la sociedad también existen personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación y

toda su estructura debe estar adaptada para que cada uno de ellos tengan la posibilidad de ser generadores de progreso y así lograr una sociedad equitativa e incluyente.

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 3 establece sobre el reconocimiento y calificación: Corresponde a la autoridad sanitaria nacional emitir el certificado o documento que acredite la calificación de la discapacidad. (Asamblea Nacional, 2013)

Dentro del marco legal, una vez que se cuenta con la clasificación de las discapacidades en el Ecuador, es necesaria la fase de registro de las personas con discapacidad, para lo cual se plantean dos etapas que son el registro y la calificación, en el primer caso se levanta una información primaria en la cual todas las personas con discapacidad acuden a un registro en el cual se diagnostica la realidad integral de la persona y en el segundo caso ya en la parte técnica o médica se evalúa el estado del paciente para determinar el porcentaje de discapacidad y así poder encaminar las acciones de apoyo y ayuda en cada caso.

Tabla N° 4 Categorización de las deficiencias

No	PORCENTAJE	EXTENSION O MAGNITUD
0	0-4 %	NO hay deficiencia (ninguna, insignificante,)
1	5-24 %	Deficiencia LIGERA (poca, escasa,)
2	25-49 %	Deficiencia MODERADA (media, regular,)
3	50-95 %	Deficiencia GRAVE (mucho, extrema,)
4	96-100 %	Deficiencia COMPLETA (total,)

Fuente: Medidas para promoción del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica, Elaboración propia

Los porcentajes citados tienen una utilidad práctica importantísima en la medida en que permiten disponer de una línea de base para que los organismos encargados planifiquen y ejecuten programas específicos para cada una de las escalas de discapacidad focalizando y efectivizando las actividades de manera personalizada para cada grupo, por otro lado lo citado permite evidenciar que las instituciones que dentro de su ideología y competencias tienen la generación y/o rectoría de las políticas públicas en relación a las personas con discapacidad, en sus textos hacen referencia a la clasificación y categorización de las discapacidades, aspectos importantes para que tanto a nivel familiar, institucional y comunitario se pueda brindar atención especializada, personalizada y con ello la intervención social sea más pertinente y oportuna.

### **1.1.3 Contextualización de la situación de las personas con discapacidad**

En la presente investigación se ha aborda conceptos y acepciones, así también los tipos y categorización de las discapacidades, entre otros temas de relevancia, por tanto corresponde también la revisión de estadísticas y datos sobre la población con discapacidad y su problemática.

En el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial en 2010); esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%. Según la Encuesta Mundial de Salud, cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%). La Encuesta Mundial de Salud señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones (3,8%) las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera). Solo la Carga Mundial de Morbilidad mide las discapacidades infantiles (0-14 años), con una estimación de 95 millones de niños (5,1%), 13 millones de los cuales (0,7%) tienen “discapacidad grave”.

Es necesario hacer hincapié en el hecho de que gracias a la evolución del pensamiento social entorno a la discapacidad se ha logrado efectuar estudios, investigaciones y análisis que de hecho logran disponer de una importante base estadística que logra visibilizar a los grupos vulnerables como es el caso de la discapacidad y por otro lado generar acciones de apoyo y generación de espacios de inclusión e inserción especialmente de tipo laboral, el número de personas con discapacidad está creciendo, esto es debido al envejecimiento de la población -las personas ancianas tienen un mayor riesgo de discapacidad- y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales. Se estima que las enfermedades crónicas representan el 66,5% de todos los años vividos con discapacidad en los países de ingresos bajos y medianos, las características de la discapacidad en un país concreto están influidas por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales y de otra índole,

como los accidentes de tráfico, las catástrofes naturales, los conflictos, los hábitos alimentarios y el abuso de sustancias.

Las personas en el quintil más pobre, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad. Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad. Los datos de las encuestas a base de indicadores múltiples en países seleccionados ponen de manifiesto que los niños de las familias más pobres y los que pertenecen a grupos étnicos minoritarios presentan un riesgo significativamente mayor de discapacidad que los demás niños. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Se analiza la cifras emitidas de la Organización Mundial de la Salud en cuanto a la situación de las personas con discapacidad y se observa estadísticas de estudios realizados que evidencian que en el mundo existen millones de personas con alguna forma de discapacidad, estos datos siguen incrementando y con sus inminentes problemáticas que afectan su normal desenvolvimiento, por tanto corresponde considerar que la discapacidad es un motivo de gran preocupación, continuación y emprendimiento de nuevas acciones para ofrecer atención integral en todos los ámbitos, como es salud, educación, trabajo, ocupación del tiempo libre, etc.

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa. (Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS , 2013).

En Ecuador concretamente a partir del año 2009 en que se realizó el primer estudio biopsicosocial a través del programa Misión Solidaria Manuela Espejo, se conoce de manera detallada cual era la verdadera realidad de la personas con discapacidad; progresivamente se han ido implementando programas para atender necesidades, restituir derechos, con lo que se ha logrado mejorar condiciones de vida, inclusión social en ciertos ámbitos, pero es menester continuar y sobre todo potenciar la inclusión laboral, misma que redundará en la economía de la familia y la generación de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

#### 1.1.4 La distribución de la población con discapacidad actual en Ecuador

Los tipos de discapacidad se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla Nº 5 Población con discapacidad registrada en el CONADIS Ecuador

TIPO DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
AUDITIVA	53.565	12,81
FISICA	196.758	47,07
INTELECTUAL	93.989	22,49
LENGUAJE	5.617	1,34
PSICOSOCIAL	18.7128	4,48
VISUAL	49.344	11,80
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>418.001</b>	<b>100</b>
GRADO DE DISCAPACIDAD ACTUAL		
GRAVE	147,350	35,35
LEVE	73,390	17,56
MODERADA	115,682	27,67
MUY GRAVE	81.579	19,52
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>418.001</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Dirección de Gestión Técnica Fuente: Ministerio de Salud Pública Febrero 2017.

En conclusión en este acápite se ha conocido y evidenciado cifras alarmantes de la situación de las personas con discapacidad y mucho más cuando se confrontan datos de mayo 2013 con los de febrero 2017 y se observa que la población con discapacidad ha incrementado en 56.514; esta cifras convocan a una profunda reflexión y muestra que hay mucho por hacer en cuanto prevención, intervención por tanto es responsabilidad de todos actuar solidaria, y responsablemente para que las normativas legales se apliquen y se efectivicen derechos y disminuyan cifras , para ello un aspecto importante es el desarrollo de actitudes sensibles y de corresponsabilidad de la empresas y sociedad en general.

#### **1.1.4.1 Obstáculos discapacitantes**

La discapacidad por sí sola no genera la exclusión, marginación y vulneración, son muchos factores que inciden y es necesario conocerlos, concienciar en ellos para revertirlos, a continuación se describe algunos de ellos:

- Políticas y normas insuficientes.
- Actitudes negativas.
- Prestación insuficiente de servicios.
- Problemas con la prestación de servicios.
- Financiación insuficiente.
- Falta de accesibilidad.
- Falta de consulta y participación.
- Falta de datos y pruebas.

Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013 Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013

El Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, hacen un análisis de los factores que impiden que las personas con discapacidad se desenvuelvan de manera positiva para sobrellevar aspectos, situaciones y problemas que deterioran su calidad de vida haciéndoles más vulnerables; por ello urge que los gobiernos en apego sus competencias y políticas sociales promulgadas en materia de inclusión de personas con discapacidad, continúen desarrollando planes, programas y proyectos que permitan mejorar ámbitos como educación, salud, vivienda, accesibilidad, trabajo, bajo principios de inclusión, participación, oportunidad, pertinencia y calidad.

#### **1.1.4.2 Discapacidad y pobreza**

La Organización mundial del Trabajo 2009, dice que la discapacidad es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza. Los vínculos entre la pobreza y la discapacidad son bien conocidos:

- La ONU estima que el 80 % de las personas con discapacidad en los países en desarrollo viven en la pobreza.
- Alrededor del 20 % de los pobres del mundo tienen una discapacidad, de acuerdo con el Banco Mundial.

- Muchas personas con discapacidad en los países en desarrollo viven en zonas rurales, donde el acceso a la formación, las oportunidades de trabajo y los servicios son limitados.
- El noventa y ocho por ciento de los niños con discapacidad en los países en desarrollo no asisten a la escuela, según la UNESCO.
- Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un empleo que las personas sin discapacidad. También tienen más probabilidades de ganar salarios más bajos que las personas no discapacitadas.
- Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen casi el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo.
- En muchas partes del mundo, el estigma y la discriminación son la causa de que la mayoría de las mujeres, hombres y niños con discapacidad vivan en la pobreza, la dependencia y la exclusión social. (Organización Mundial del Trabajo OTI, 2009)

La pobreza se constituye en un factor de incidencia directa para empeorar la situación social de las personas con discapacidad, es decir los problemas que se derivan son de alto impacto social, se presentan cuadros de mayor exclusión, inequidad, discriminación e inclusive en muchos casos indigencia ya que se ven limitados a la accesibilidad de derechos básicos como alimentación, vivienda, atención médica, la adquisición de insumos o aparatos que requiera el tratamiento de la discapacidad, peor aún la inserción laboral; estas condiciones no solo las viven las personas con discapacidad, redundan también a su núcleo familiar.

## **1.2 Inserción Laboral**

Con el presente estudio se pretende conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en dos ámbitos tanto público como privado, para ello es pertinente incorporar concepciones y conocimientos, así como normativas y leyes vigentes que orienten y conduzcan al entendimiento de la problemática, así como de los derechos y su cumplimiento.

En el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad se contempla que la inclusión significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente

debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. (Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013)

Lo citado en el Manual al que se hizo referencia deja claro que la inserción laboral es hacer efectivo un derecho que permite a las personas integrarse, formar parte de un grupo o contexto laboral como lo es una institución, una empresa y por ello recibir ingresos económicos, lo que redundará en autonomía económica para garantizar sustento propio y familiar, además de potenciar el crecimiento personal. La inserción laboral también se visibiliza como respuesta a la exclusión social que muchas personas viven a diario y más aún las personas con discapacidad que en la mayoría de casos no tienen un título profesional o han desarrollado habilidades, destrezas para un oficio.

### **1.2.1 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral**

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Pelayo, 2012)

Considerando lo expresado por Bisquerra 1992 , se deduce que hay dos factores relevantes que se deben contemplar para la inserción laboral y son las competencias desarrolladas, mismas que tiene relación directa con cada persona, y la oferta laboral que se presenta en el medio, que corresponde a la empleabilidad y ocupabilidad respectivamente, por tanto es claro que los dos factores interactúan en el momento de concretar la inserción laboral, a lo que se debe recalcar que una vez que se cuenta con el empleo, es fundamental desarrollar la capacidad de mantenerse en él.

En tal virtud no se puede entender a un proceso de inclusión o inserción laboral como el hecho de que se contrate a una persona con algún tipo de discapacidad para integrar la nómina de una oficina o empresa y que seguramente cumpla con funciones que potencialicen sus verdaderas capacidades y destrezas, la verdadera inserción se dará en cuanto se mantengan procesos técnicos que determinen el perfil de la persona y de acuerdo a ello sea ubicada en un sector en donde verdaderamente productivo, elevando así su autoestima y generando confianza en sus capacidades, no se trata de cumplir la ley por obligación sino por aportar positivamente al desarrollo integral y productivo de un ser humano.

### **1.2.2 Factores que condicionan la inserción laboral.**

La empleabilidad abarca los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo. La Organización Internacional del Trabajo la define como: el conjunto de competencias básicas relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo. Dichas competencias básicas se adquieren en las etapas formativas pre laborales (sistema educativo, familia y entorno social) y se pueden mencionar. (Pérez, 2006)

- Importancia que se le concede al trabajo
- Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad)
- Autoestima personal y profesional
- El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos
- Madurez ocupacional Competencias
- Competencias transversales
- Competencias básicas
- Competencias relacionales
- Competencias profesionales
- Formación y titulación académica, experiencia (laboral)
- Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación
- Los factores sociales
- El contexto personal
- Situaciones de rechazo (Pelayo, 2012)

La “ocupabilidad”, es decir, las posibilidades de encontrar un empleo, no sólo dependen de la actitud de los trabajadores sino también de otros factores que no dependen directamente de ellos. Son las oportunidades que le ofrece el contexto. (Pérez, 2006)

- Estructura características y tendencias del mercado laboral
- -Coyuntura económica
- -Las ofertas de empleo
- -Las demandas del empleo y las concurrencias
- -Los índices económicos –Los cambios demográficos
- -La política laboral del momento

- -La reestructuración del mercado de trabajo
- Edad –Sexo –Nacionalidad (Pelayo, 2012)

Según Pelayo 2012 y Pérez, 2006 la empleabilidad parte del interés por trabajar seguido de aspectos relacionados directamente con las competencias profesionales, en cambio los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al solicitante y están influidos por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles, entonces la diferencia esencial radica en el hecho de que en el primer caso se potencializa las capacidades de la persona y en el segundo las necesidades de la empresa u oficina, por lo tanto, es necesario lograr un equilibrio ya que si bien lo importante es establecer un perfil profesional y laboral para aprovechar adecuadamente las destrezas existentes, tampoco se puede dejar de lado las necesidades del empleador, el encontrar un punto medio es parte de la dinámica laboral y ocupacional como estrategia de inserción, por lo tanto son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias profesionales, los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) promovido por Fundación ONCE y patrocinado por el Fondo Social Europeo, ha publicado un informe denominado “Informe Cero” que nos detalla los distintos aspectos que hacen relación al mundo del empleo de las personas con discapacidad; este informe muestra una serie de datos cada cual más preocupante. Las personas con discapacidad cobran un 10% menos que las personas sin discapacidad. A modo de ejemplo, el salario de un tele operador del sector del *contact center* a jornada completa, 39 horas, tiene una remuneración bruta de 934,72 euros; en cambio sí se regula por el “convenio de centro especial de empleo”, obtendrían una remuneración de 732,22 euros (categoría de telefonista) lo que supone un decremento de un 21,66%; ahí es donde se obtiene la rebaja de salario de una persona con discapacidad con respecto de otra sin ella, dentro del mismo sector de actividad. (Pontones, 2013)

### **1.2.3 Capital Social.**

Siguiendo con el análisis del mencionado autor, un elemento que está dentro de los factores de empleabilidad es el capital social, el cual comprende el contexto social de un individuo y es el elemento principal de esta investigación, es necesario también mencionar, que existe una amplia gama de conceptos de este tipo de capital y las variaciones de su significado han complementado su alcance como palabra y significación, teniendo diversas aplicaciones y enfoques en su mayoría en las ciencias sociales. Asimismo, se le han atribuido positivas capacidades al concepto en el

desarrollo de la vida social o para el logro de algunos objetivos, en mejora del tejido social, como el rendimiento educativo, salud, reducción de la delincuencia y pobreza, desarrollo comunitario, desarrollo económico, entre otros.

De lo descrito por Pelayo 2012, se comprende que el capital social se constituye en un elemento vital al momento de optar por un trabajo, además de las competencias, habilidades desarrolladas, es relevante el contexto social el que se desenvuelve el postulante, es decir influye el medio social, los contactos, amigos, familiares, por tanto la inserción laboral se puede dar en mayor o menor frecuencia dependiendo de la capital social y humano como factores vinculados a la ocupabilidad y empleabilidad.

Para Fugate (2004), los tres componentes de la empleabilidad son la identidad de carrera, la adaptabilidad, y el capital humano y social. La identidad de carrera se refiere a que la persona posea una representación coherente de sus aspiraciones y experiencias profesionales, incluyendo objetivos, deseos, temores, rasgos de personalidad, valores, creencias, normas y estilos de interacción. La adaptabilidad personal se refiere a la voluntad y realización de cambios en factores personales para adaptarlos a las demandas de una situación. El capital social y humano se refiere, respectivamente, a la cantidad y diversidad de las redes sociales que posee la persona, y a variables personales como la edad, el nivel educativo, la experiencia profesional y el desempeño profesional. Según estos autores, cada una de estas dimensiones tiene entidad por sí misma, siendo la parte común entre las tres lo que da lugar a la empleabilidad. (Estefanía Hernández-Fernaud, 2011)

Lo citado por Estefanía Hernández - Fernaud, 2011 también describe la importancia de capital social, concebido éste como todas las relaciones, contactos que tiene una persona; es decir el vínculo de amistades, contactos institucionales generados a través del tiempo a partir de todas las actividades personales, pero este componente siempre deberá ir acompañado de la capacidad de acoplarse, adaptarse al ambiente laboral en el que le toque desenvolverse. Sin embargo de la importancia de lo descrito es pertinente también la cultura organizacional practicada en las instituciones y empresas. En las siguientes tablas encontramos varios conceptos y de otros pensadores que permiten ampliar la comprensión del capital social como componente importante para la inserción Laboral, así también se visualizan los ejes del capital social.

Tabla Nº 6 Capital social

NOMBRE	AÑO	DESCRIPCIÓN
Hanifan	1916	Es importante para la satisfacción de necesidades sociales y como potencial en la mejora de las condiciones de vida y bienestar
Putnam	1993	Considera como un bien público y señala que son aspectos de la organización social tales como confianza, normas y redes, que pueden mejorar la eficiencia de una sociedad al facilitar la acción coordinada
Coleman	1990	“Es una diversidad de entidades con dos elementos en común: todos consisten en algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de los actores dentro de la estructura
Coleman,	1990	Es el valor de esos aspectos de la estructura social que los actores y pueden usar como recursos para la realización de sus intereses”

Fuente: Pelayo 2012, Elaboración propia.

Tabla Nº 7 Ejes principales del capital social.



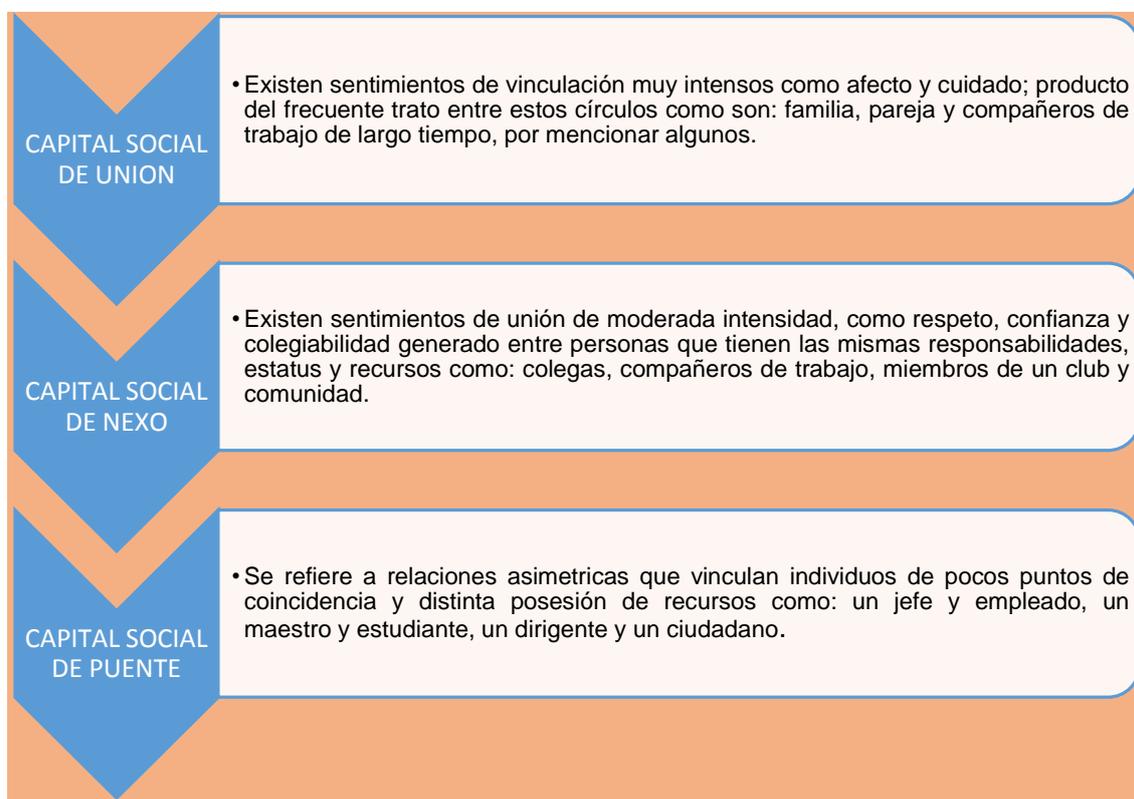
Fuente: Pelayo, 2012

De acuerdo a lo señalado por Pelayo 2012 el capital social debe mantener siempre desarrollados tres ejes fundamentales, integrales y complementarios como es la confianza, que le otorga al trabajador la seguridad en sí mismo en base a su realidad y sus capacidades siempre debe tener la confianza de que logrará cumplir a cabalidad con sus responsabilidades; la facilidad para la cooperación permite integrarse a un grupo social y laboral ya que las fortalezas de unos pueden ser las debilidades de otros, entonces con la cooperación mutua poder convertirse en un verdadero equipo de trabajo; posteriormente el conjunto de redes que les permite incorporarse a un grupo mayor, interdisciplinario, más extensos con sus propias redes de apoyo con distintas responsabilidades pero que de una u otra manera mantiene una conexión entre sí, logrando el desarrollo de los ejes del capital social se mantendrá un grupo humano que

se encuentra motivado a entregar el 100% de su capacidad y responsabilidad a la empresa u oficina para quien trabaja.

Según Caballero y Kington 2005, estos tres ejes tienen cierta relación, la confianza con la cooperación y el eje de las redes está vinculado hacia la parte sociológica de las relaciones sociales de los individuos. En este estudio el tercer eje llamado *conjunto de redes* es el principal foco de análisis, entendiendo que los primeros dos ejes forman parte de las normas de la organización social que existe dentro de las redes. Es importante resaltar que el capital social referente al eje de las redes tiene una clasificación que permite diferenciar el grado de aproximación e impacto que hay entre los individuos distinguiendo en tres tipos. (Pelayo, 2012)

Tabla Nº 8 Tipos de capital social



Fuente: Pelayo 2012

Los cuadros que anteceden denotan un análisis más pormenorizado del capital social, cuando Pelayo 2012, grafica los ejes de tal manera que se visualice como se relacionan unos a otros y pone énfasis en las redes de relaciones como más preponderantes y al referirse a los tipos de capital social subdivide en tres, en primer lugar los de mayor cercanía, los de relación laboral y social y el que podría llamarse de jerarquía, mismos que inciden fuertemente en la inserción laboral.

Se puede relacionar los tipos de capital social como una escala en donde un empleado que ingresa a su espacio laboral representa un capital social de puente, ya que aunque mantiene cierta comunicación, esta se limita a entregar informes, recibir o entregar disposiciones de manera centrada en lo solicitado, posteriormente según la cadena gradual se logra un capital de nexo ya que entre compañeros de trabajo empieza a generarse cierto acercamiento de respeto, confianza y colaboración, para finalmente llegar a un capital de unión, este es el estado ideal que permite reforzar los lazos solidarios que permiten generar un clima óptimo para el trabajo, sin embargo este análisis no es vertical sino más bien horizontal ya que no se mira al tradicional jefe y empleado sino más bien un grupo humano que debe cumplir distintos roles pero con la misma confianza, respeto y afectividad requeridos en espacios laborales.

#### **1.2.4 Competencias profesionales.**

Las competencias fundamentalmente son las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo (un puesto de trabajo que está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico concreto, etc.) La síntesis de las definiciones de competencias efectuada por Pérez Escoda (2001) aporta aquellos elementos más destacables del concepto al tiempo que se muestra compatible con los tres enfoques de van a presentarse a continuación. (Alvarez, 2003)

Las competencias profesionales son las aptitudes de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estas aptitudes se logran con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Las competencias laborales son la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (Sonora, 2016)

De lo citado se puede concluir que las competencias profesionales son todos los conocimientos que se adquiere a través del tiempo en cada paso por el sistema educativo y la capacidad de llevarlos a la práctica, en cambio las competencias laborales tiene que ver con las actitudes, predisposición, interés y compromiso entre otros aspectos que le dan valor agregado al desempeño laboral. Las aptitudes y actitudes son

componentes importantes para la empleabilidad, por tanto para el caso de las personas con discapacidad es necesario desarrollar estos componentes.

El factor de empleabilidad según Romero 2004 agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida, las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo, puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo.

- Competencias básicas; se refieren a las adquiridas en el nivel pre escolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años).
- Competencias genéricas; son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos.
- Competencias específicas; son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad (Pelayo, 2012)

Tabla Nº 9 Competencias

COMPETENCIAS	
AUTOR	CONCEPTUALIZACION
Le Boterf 1991	Competencia técnica: Los saberes (“SABER”) como conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos o técnicos. Las técnicas (“SABER –HACER”) como dominio de métodos y técnicas en los contenidos específicos.
	Competencia social Incluye las motivaciones , los valores , la capacidad de relación en un contexto social y organizativo
	La Competencia técnica implica el dominio como experto de las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo. Así como los conocimientos y destrezas necesarios para su desempeño
	La Competencia metodológica implica la capacidad de reacción al aplicar el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. Quien encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo posee este tipo de competencia.
Bunk 1994	La Competencia social implica saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y así como un entendimiento interpersonal.
	La Competencia participativa implica saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo. Se es capaz de decidir y de asumir responsabilidades.
Echeverría 2002	Técnico [Saber]: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral. 5 Metodológico [Saber hacer]: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
	Participativo [Saber estar]: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
	Personal [Saber ser]: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones
ISFOL 1995	Competencias básicas: Necesarias para localizar, acceder y localizar un empleo
	Competencias técnicas: Necesarias desempeñar las funciones y procesos propios de una ocupación
	Competencias transversales: Necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral

Fuente (Alvarez, 2003)

Tratando de profundizar sobre las competencias profesionales como aspecto básico para la inserción laboral de las personas con discapacidad, se identificó a la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, en la que se aborda ampliamente muchos ámbitos que van desde la contextualización hasta el direccionamiento estratégico para promover la igualdad y no discriminación de este grupo poblacional. De cual se consideró importante analizar aspectos relacionados a la educación y se lo extrae en el siguiente cuadro.

Tabla Nº 10 Contexto Educativo

CONTEXTO EDUCACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
INDICADOR	PROBLEMÁTICA
El nivel de Instrucción de las Personas con Discapacidad	Es bajo en relación al resto de la población ecuatoriana, el 18% no tiene nivel alguno de instrucción, el 54% ha cursado primaria, 19% ha realizado estudios secundarios, y, apenas el 8% alcanza algún nivel de educación superior.
Disposición de Educación Especial	Bajas tasas, se observan algunos procesos de integración, subsiste el sistema paralelo: regular para la población sin discapacidad, y especial para las personas con discapacidad. Coordinaciones en el Austro y en el Litoral, 21 departamentos provinciales, 16 Centros de Diagnóstico y Orientación Psicopedagógica–CEDOPS-, 101 instituciones educativas fiscales, 91 instituciones educativas particulares, de las cuales 20 reciben apoyo fiscal, ubicadas especialmente en las cabeceras cantonales. Están matriculados 17.778 estudiantes. Aproximadamente- 1.560 docentes, 320 aulas de apoyo psicopedagógico que atienden a 13.300 estudiantes con necesidades educativas especiales en el programa de apoyo.
Coberturas/ Acceso	La totalidad del alumnado atendido supera los 31.078 en 536 instituciones. Entre todos los servicios existentes, tanto del sector público como privado, no se alcanza a cubrir el 10% del total de la población de personas con discapacidad. Altas tasas de analfabetismo en las personas con discapacidad. En el caso de las personas sordas, muchas desconocen la lengua de señas lo cual dificulta su comprensión del español.
Tecnología Educativa inclusiva	Carece de equipos de última tecnología requeridos para la atención adecuada de la población estudiantil con necesidades educativas especiales.
Talento Humano Profesionalizado para ejercer Educación Especial	La mayoría de pedagogos, terapeutas, terapeutas de lenguaje, terapeutas ocupacionales, entre otros, se concentran en las grandes ciudades, dejando desprovistos de servicios a los sectores rurales, en especial en las provincias orientales y Galápagos. Las instituciones pedagógicas de nivel superior para formación docente incluyen en su pensum académico muy pocas horas para el aprendizaje de temas relacionados con discapacidad, prevención, detección, atención o referencia oportuna a centros especializados. Prevalece la atención bajo un modelo clínico, su personal no tiene afines con la educación especial. No existe un sistema de evaluación docente.
Presupuesto para la Educación Inclusiva	Limitada asignación presupuestaria gubernamental en todos los niveles educativos para atender las necesidades y requerimientos que garanticen a las personas con discapacidad su derecho a la educación.
Corresponsabilidad Social	Se observa que hay poca participación de la familia y sociedad, otra limitación que interfiere en el cumplimiento de este derecho.

Fuente: Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades  
Elaborado por: Mónica Troya

De lo expuesto se puede deducir que para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a una educación inclusiva y de calidad, es necesario seguir trabajando en la implementación de la Agenda como mecanismo para facilitar el ingreso, permanencia, y titulación en todos los niveles del sistema educativo y hacer efectiva la autonomía, inserción laboral, productiva que a la vez se reflejará en mejoramiento económico y de desarrollo personal.

Se investigó en la entidad que mantiene actualizada la información como lo es CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) y se observó que apenas el 8% de personas con discapacidad ha alcanzado algún nivel de educación superior, en cuanto a su ejercicio profesional no cuenta con información, las estadísticas hacen referencia personas con discapacidad laboralmente activas por provincia, tipo de discapacidad, grado de discapacidad, sexo, edad.

Las competencias se las desarrollan a temprana edad con lo aprendido en el nivel preescolar, escolar, experiencias adquiridas en el ejercicio profesional, a las que se suman las individuales que devienen del desarrollo de habilidades, potencialidades y van desarrollando así la especialidad que le permite al postulante contar con mayores atributos al momento de la selección, ajustándose a los perfiles requeridos y con ello ser partícipe de un proceso incluyente.

#### **1.2.5 Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Región y en el Ecuador**

Los enunciados sobre inclusión, inclusión laboral, rehabilitación y accesibilidad dejan ver aspectos importantes como la normalización del trabajo, igualdad y no discriminación, así como las facilidades que las empresas deben brindar en cuanto al acceso al medio físico, técnico, tecnológico entre otros que conlleven a la vida digna de las personas con discapacidad, además sin duda también se constituye en aspectos agregadores de valor para la institución pública o privada, catalogándola, como responsable socialmente.

Un porcentaje alto de quienes señalan estar «ocupados» no perciben remuneración alguna. En la mayoría de los países se brinda algún tipo de capacitación laboral; sin embargo, los índices de colocación son muy bajos; (Samaniego, 2006)

El derecho al trabajo tiene relación con el derecho a recibir una remuneración justa de acuerdo al logro de objetivos productivos y de servicio, sin embargo en países como el Ecuador aún se mantiene un cierto grado de explotación laboral pese a que se cuenta con un marco legal que garantiza el pago por el trabajo desarrollado, quienes deseen incrementar la eficiencia laboral de la empresa pública o privada deben invertir en capacitación, actualización y perfeccionamiento de sus empleados como parte del aseguramiento para lograr los cambios positivos requeridos.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra pendiente en las agendas sociales de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que tienen derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una efectiva inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional.

Se debe considerar el entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas de comunicación alternativos como el braille, uso de equipos tecnológicos como calculadoras, celulares parlantes, computadores y el bastón que les ofrece independencia y seguridad. Con estos nuevos conocimientos, la persona puede adaptarse al entorno laboral de manera eficiente. Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.). (Ordóñez, 2008)

La situación de las personas con discapacidad edad de trabajar sigue siendo muy difícil en Ecuador y Latinoamérica, las estadísticas reflejan que el desempleo es evidente pues los porcentajes son altos, porque no se universalizan a nivel local programas de desarrollo de competencias para nivelar y /o mejorar los perfiles, los intentos son insipientes, en el mejor de los casos para las personas que están más cerca a las cabeceras provinciales o las grandes ciudades, los datos así lo reflejan. Al interior de las instituciones y empresas tampoco hay mucho interés por crear espacios laborales

inclusivos. En el siguiente cuadro se puede visualizar las tasas de empleo y desempleo en la región con diferencias notorias entre países, y en otros inclusive ausencia de datos.

Tabla N° 11 Inserción laboral de Personas con Discapacidad en países Latinoamérica

PAIS	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE DESEMPLEO	FUENTE, FECHA DE REFERENCIA Y ALCANCE DE LOS DATOS
Argentina	13,9%	12,2%	12,2%	Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011. Datos referidos a personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más.
Bolivia		15,5%		Ministerio de Salud y Deportes. Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 55 años identificadas por la misión Solidaria "Moto Méndez". Años 2009 y 2010.
Brasil		61,3%		IBGE, Censo Demográfico 2010. Datos referidos a personas con alguna discapacidad de entre 15 y 54 años.
Chile		40,8%		Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 64 años.
Colombia	19,5%	15,2%	22,1%	Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), marzo de 2010. Datos referidos a personas con discapacidad inscritas de 10 y más años.
Ecuador		44,6%		CONADIS. Registro de personas con discapacidad, septiembre de 2013. Datos referidos a personas con discapacidad registradas de entre 16 y 60 años.

FUENTE (Organización Iberoamericana de Seguridad Social , Ministerios de Asuntos Exteriores , 2014)

Según la tabla que antecede el Ecuador tiene una de las tasas más altas de empleo en personas con discapacidad, gracias a la aplicación de políticas legales que han determinado la exigencia de que las empresas públicas y privadas cuente entre su nómina de empleados con un porcentaje de personas con discapacidad, sin embargo aún hay mucho por hacer sobre todo en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tomando medidas en el corto, mediano y largo plazo y sobre todo generando conciencia social que permita visualizar a la persona con discapacidad como un ente que puede ser igual de productivo y eficiente como cualquier otro trabajador siempre y cuando se determine su perfil y en torno a él se le otorguen las responsabilidades respectivas.

Según la Guía sobre Discapacidades 2013 en Ecuador se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, distribuida de la siguiente manera:

Tabla N° 12 Inserción laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador

ACTIVIDAD ECONOMICA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Laboran de manera independiente	32.827	45,55%
Laboran en el sector privado	17.728	24,59%
Laboran en el sector público	9.238	12,81%
Laboran en trabajo doméstico	11.766	16,32%
Laboran en otro tipo de actividades	508	0,70%
<b>TOTAL</b>	<b>72.067</b>	<b>100%</b>

Fuente: Guía Sobre Discapacidades 2013

A continuación se detalla la situación de actividad personas con discapacidad en edad de trabajar y manifiesta que en septiembre de 2013 hay 361.487 personas con discapacidad registradas en CONADIS. De ellas, 222.906 en edad productiva (16-60 años). De ellas, 76.859 trabajan en empresas privadas y 22.642 en empresas públicas. La tasa de empleo de las personas con discapacidad se puede estimar, a partir de estos datos, en un 44,6%. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social , Ministerios de Asuntos Exteriores , 2014)

Revisadas estadísticas actualizadas en la página web del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades se determina que entre los años 2013 y 2017 en el país se ha incrementado el número de personas con discapacidad en un 13,54 % y de inserción laboral en un 17,19 %, lo que evidencia que la inserción laboral ha crecido en el 3,65% en relación al número, lo cual es muy significativo y alentador que se siga acortando brechas, más sin embargo falta mucho, es necesario avanzar en la implementación de políticas públicas encaminadas generar empleo. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social realiza un análisis de los datos estadísticos que demuestran la situación laboral de las personas con discapacidad y tienen marcadas diferencias entre países , tanto es así que las tasas de empleo van desde el 12% en Argentina, el 61,3% en Brasil y en nuestro país se alcanza el 44,6% con un rango intermedio, estos porcentajes determinan que las personas con discapacidad estas siendo insertadas laboralmente pero no en la magnitud que se debe, por tanto se requiere seguir trabajando en construcción de políticas a nivel local para propiciar la materialización de la inserción laboral en espacios inclusivos en toda su magnitud.

### 1.2.5.1 Características de espacios laborales inclusivos para personas con discapacidad

El siguiente cuadro contempla la explicación de la discapacidad y en función de ella el requerimiento de adaptaciones, adecuaciones, implementaciones, actitudes y prácticas que deben ser efectuadas en las empresas para convertirlas en espacios de trabajo inclusivos, que faciliten el desempeño laboral y desarrollo de las habilidades, destrezas de las personas con discapacidad.

Tabla N° 13 La Inclusión Laboral según el tipo de discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD DESCRIPCION	TIPO DE DISCAPACIDAD INCLUSION LABORAL
<b>DISCAPACIDAD FISICA</b> 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.	Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento
<b>DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA</b> 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.	Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión
<b>DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b> 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.	Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.
<b>DISCAPACIDAD VISUAL</b> Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión.	Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.
<b>DISCAPACIDAD AUDITIVA</b> Se refiere a 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.	Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.
<b>DISCAPACIDAD DEL LENGUAJE</b> Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación.	Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

Elaboración propia, fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

De lo que se infiere que las empresas públicas o privadas requieren una hoja de ruta que permita el acceso a las personas con discapacidad a sus espacios laborales, su infraestructura debe contener ciertos estándares para que las personas con cualquier tipo de discapacidad descrita disponga de facilidades para su movilidad y desempeño, y por supuesto disponer de un sistema de selección y ubicación tomando en cuenta que no conocen en que momento y bajo qué circunstancias puedan ofrecer espacios laborales a personas que pueden presentar distintos tipos de discapacidad.

#### ***1.2.5.2 Paradigmas en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad***

En el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad se manifiesta que “el paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad”

Entonces un paradigma es la forma como un individuo concibe el concepto de discapacidad y que trasciende a su núcleo familiar y social este paradigma ha permitido en algunos casos estigmatizar y otros visibilizar a la discapacidad dependiendo de la realidad social, cultural, religiosa, política y económica en donde se desenvuelve ese grupo humano ya que todos estos elementos aportan con concepciones para la construcción de esquemas en torno a situaciones como las descritas.

Existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores contenidos en siguiente cuadro:

Tabla N° 14 Paradigmas de la Inserción Laboral

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
“Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad “	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
“Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo”	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
“Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas”	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
“Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo”	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
“La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad”	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requerida y en ciertas discapacidades incluso mayor.
“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad”	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.
“Todas las personas con discapacidad son conflictivas”	La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.
“Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos”	Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales.

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

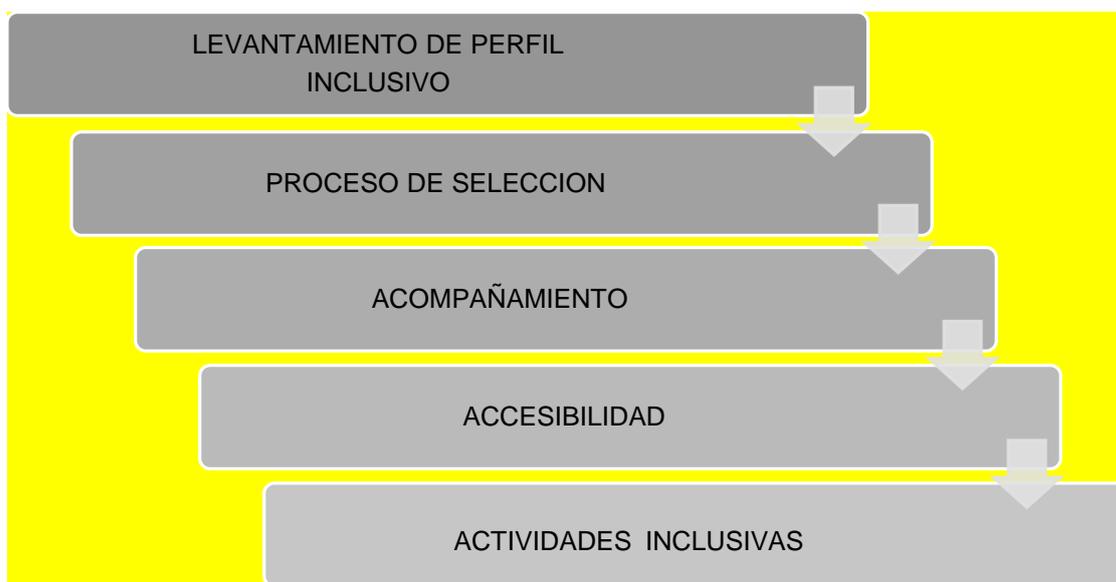
En el cuadro que precede, se establece parámetros que marcan diferencia entre paradigma de exclusión y paradigma de inclusión, que las instituciones públicas o privadas contratantes deben tomar en cuenta, observar y encaminarse al cumplimiento del paradigma inclusivo, mismo que reconoce a la persona con discapacidad como un aspirante que debe cumplir con un proceso de selección en el que le reconozcan sus competencias y lo ubiquen en un puesto de trabajo acorde a su perfil, sea en el área gerencial, administrativa, técnica o de servicios.

### **1.2.5.3 Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad**

El Ministerio de Relaciones laborales y el CONADIS en el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad se refiere a la inclusión laboral como el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad e indica que hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad y se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación.

En múltiples ocasiones se ha pretendido que al contratar a una persona con discapacidad se le puede pagar con un sueldo o beneficios laborales inferiores a los de los demás trabajadores aduciendo que se trata de personas que no producen con la misma eficiencia y tiempo que los demás, sin embargo el marco legal vigente aclara que por ningún concepto aquello puede ocurrir, sin embargo es responsabilidad del empleador en primer lugar establecer el perfil del empleado que ingresa con una discapacidad para potencializar sus fortalezas y oportunidades y así obtener el mejor y óptimo rendimiento laboral y en segundo lugar planificar y aplicar un sistema de capacitación y perfeccionamiento para mejorar continuamente las destrezas requeridas en un puesto de trabajo.

Tabla N° 15 Proceso de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad



Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

A continuación se detalla cada uno de los procesos según lo estipula El Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS en el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, se destaca la relevancia de este apartado en la presente investigación porque se desea conocer el cumplimiento de aspectos relacionados al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en relación las normativas legales, manuales y directrices de las entidades rectoras de la política pública como es el caso de Ministerio de Relaciones Laborales actualmente Ministerio de Trabajo y CONADIS

#### *1.2.5.3.1 Levantamiento de perfil.*

Es un análisis diagnóstico en el cual se determina el conjunto de destrezas, capacidades, potencialidades que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar, de igual forma define al perfil inclusivo al que contiene elementos que permiten levantar información en relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad.

#### *1.2.5.3.2 Proceso de Selección*

Indica que no se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad, se debe entregar información sencilla respecto al cargo que desempeñaría o cualquier vacante que exista, hay que promover la participación de una persona con discapacidad y considerar la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades.

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique 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, sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.

#### *1.2.5.3.3 Pasos del proceso de selección*

En el proceso de selección constituye un elemento muy importante dentro de la inserción laboral ya que en base a los perfiles disponibles y la necesidad generada por el empleador se busca llenar la vacante con el individuo con las características más adecuadas para el desempeño de funciones por lo que se debe respetar la secuencia de los pasos, pues la omisión de uno de ellos evidencia inobservancia a la norma técnica y podría afectar a los resultados y dejaría ver aspectos excluyentes, que son los que se quiere superar y practicar la equidad igualdad y no discriminación:

- Reclutamiento.
- Convocatoria.
- Entrevista.
- Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.
- Resultado Final del Proceso de Selección.

A continuación se describe orientaciones importantes para realizar un proceso inclusivo de selección de personal.

Tabla N° 16 Orientación para el Proceso de Selección de Personal con Discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	EVALUACIONES	TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptivos permanentes.	Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener un diálogo natural y respetuoso.</li> <li>• Evite situaciones que puedan generar conflictos</li> <li>• Realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto, sobre su discapacidad para fines técnicos.</li> <li>• Se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasión.</li> <li>• Describa funciones y actividades del cargo.</li> <li>• Levante información, detalles sobre la discapacidad y los tratamientos médicos.</li> <li>• Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad.</li> <li>• Pregúntele si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo (sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al medio físico, señalética, etc.)</li> <li>• Aplicar la validación del perfil del cargo con la persona a entrevistar</li> </ul>	Adaptar los instrumentos y/o realizar los ajustes necesarios, que permitan cumplir con esta fase del proceso

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Tabla N° 17 Orientación de selección de personal con discapacidad física

<b>FISICA</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>EVALUACIONES</b>	<b>TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
Afectación de miembros superiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento de talento humano.</li> <li>• Ayudas técnicas que la persona utilice cotidianamente</li> </ul>	
Afectación de miembros Inferiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad reducida, adecue su paso.</li> <li>• Consúltele de qué forma puede apoyarlo.</li> <li>• Ofrezca su ayuda.</li> <li>• Verifique si existe accesibilidad (rampas, ascensores, espacio físico adecuado, puertas amplias).</li> </ul>	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Labora de Personas con Discapacidad

Tabla N° 18 Orientación de selección de personal con discapacidad visual

<b>VISUAL</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>EVALUACIONES</b>	<b>TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
Baja Visión	Vía telefónica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento de servidor de Talento Humano para desplazamiento.</li> <li>• Grabación de la entrevista</li> </ul>	Magnificador de pantalla, contrastes acompañamiento de servidor de talento humano.
Parcial o moderada			Todas las anteriores / lector de pantalla con audífonos y/o grabación de preguntas y respuestas.
Total			

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Labora de Personas con Discapacidad

Tabla N° 19 Orientación de selección de personal con discapacidad auditiva

<b>AUDITIVA</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>EVALUACIONES</b>	<b>TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
Leve	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubíquese frente a la persona.</li> <li>• Pronuncie claramente y despacio.</li> <li>• Apóyese con escritura.</li> <li>• Utilice lenguaje corporal y gesticulación.</li> <li>• Repita las preguntas si es necesario.</li> <li>• Confirme si el mensaje fue comprendido.</li> <li>• Diríjase a la persona directamente, aun cuando esté acompañada de un intérprete.</li> </ul>	Ubicación en las primeras filas del sitio de evaluación, pronunciación clara, hablar de frente
Moderada	Mensajes de Texto / sms / notificación vía web apoyo llamada a un familiar de referencia	• Intérprete de lengua de señas y/o acompañante.	Intérprete de lengua de señas y/o acompañante.
Profunda			

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Labora de Personas con Discapacidad

Tabla N° 20 Orientación de selección de personal con discapacidad intelectual

<b>INTELLECTUAL</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>EVALUACIONES</b>	<b>TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
En todos los porcentajes	Procure que un familiar sea quien reciba el mensaje, para que transmita al candidato (a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilice frases simples.</li> <li>• Enfóquese en los conocimientos.</li> <li>• Experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo que va a realizar.</li> <li>• Consulte sobre la utilización de medicamentos y posología.</li> <li>• Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección.</li> </ul>	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante.

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Labora de Personas con Discapacidad

Tabla Nº 21 Orientación de selección de personal con discapacidad psicológica

PSICOLOGICA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	EVALUACIONES	TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
En todos los porcentajes	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantice que el ambiente sea agradable ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atención.</li> </ul>	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

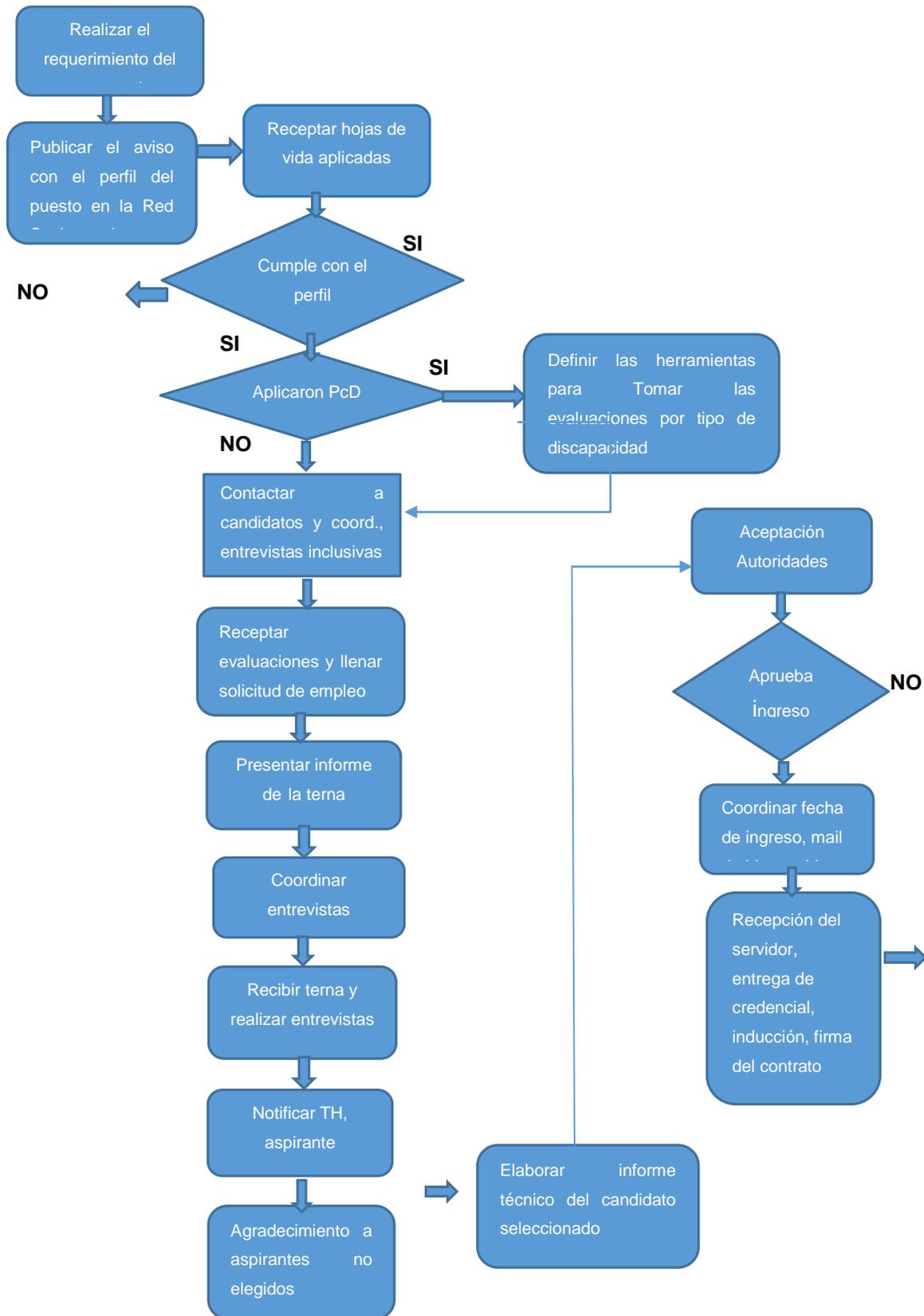
En el caso citado lo que se pretende es tener un acercamiento con la persona que postula para un cargo determinado, para lo cual se prepara una serie de temas que se indagaran durante la conversación pero resalta la creación de un ambiente agradable, afectivo, que crea seguridad para cada uno de los entrevistados con el fin de organizar el perfil del aspirante que posteriormente será clave para la selección y ubicación en un puesto laboral determinado.

En el caso de aspirantes que mantienen una discapacidad física es necesario que el empleador efectúe la mayor cantidad de trámites vía telefónica o de internet con el interesado con el fin de evitar traslados innecesarios, y si esto no fuera posible deberá designar a personal de talento humano que haga los acompañamientos necesarios, sin embargo una vez ya seleccionado la empresa u oficina debe adecuar los espacios con el fin de garantizar la movilidad y por su puesto la comodidad y eficiencia en las actividades y responsabilidades otorgadas.

En el caso de presentar deficiencia visual el aspirante debe contar con el acompañamiento de un funcionario de talento humano y dependiendo del grado de discapacidad, la empresa u oficina a través del responsable deberá preparar un instrumento oral, auditivo o motriz en donde el aspirante pueda demostrar sus capacidades o destrezas de manera efectiva y así determinar el perfil profesional del que dispone.

En definitiva cualquiera sea el caso de discapacidad la empresa u oficina debe disponer de un manual de procedimientos que potencialice las capacidades que sea práctico y efectivo a la hora de prestar las facilidades necesarias para el desempeño del profesional contratado y así obtener los mejores réditos laborales a nivel personal y grupal de sus empleados.

Tabla Nº 22 Diagrama de Flujo



Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013)

## **1.2.6 Ventajas de la integración laboral de personas con discapacidad**

La integración no sólo trae beneficios para ellas, sino que provoca beneficios sociales de gran trascendencia.

### **1.2.6.1 Beneficios personales y familiares**

Entre los múltiples beneficios que una persona con discapacidad dispone al beneficiarse de la inclusión laboral se puede identificar que empieza a crecer en él una convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales, esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación, al elevar su autoestima personal también se logra que tenga una reinserción social dejando de ser una carga y convirtiéndose en un ente productivo y generador de recursos para sí mismo y para su familia.

### **1.2.6.2 Beneficios organizacionales**

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.

Dentro de los benéficos organizacionales también se debe señalar que la inserción de personas con discapacidad en sus nóminas se enmarca en el cumplimiento de la ley y por lo tanto queda exento de posibles sanciones y multas, por otro lado es real que un empleado motivado siempre tendrá un rendimiento elevado, así como la disposición de espacios e implementos básicos garantizarán un óptimo desempeño, una elevada productividad y por lo tanto el cumplimiento de estándares de calidad.

### **1.2.6.3 Beneficios sociales**

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad,

recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población (OIT, 2005)

La inclusión de las personas con discapacidad como se ha anotado están dadas por varios factores sean éstos físicos, ambientales de comunicación, por tanto es importante también hablar con propiedad y utilizar el lenguaje adecuado para referirnos a las personas con discapacidad, evitando términos peyorativos, discriminantes, las personas con discapacidad pasan de ser personas ignoradas a ser visibles, se les reconoce sus habilidades, destrezas, algo muy importante se genera mejoramiento del autoestima, se convierten en entes productivos, por tanto con mayor autonomía económica para apoyo a su familia; a nivel organizacional las empresas desarrollan mayor competitividad, reconocimiento social por cumplidoras de la ley en cuanto a la inserción laboral.

#### **1.2.6.4 Desarrollo de Competencias de las Personas con Discapacidad**

Las competencias laborales según el artículo publicado en sitio web del Ministerio de Educación de Chile , es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. (Ministerio de Educación de Chile, 2012).

También es necesario citar algunas competencias a desarrollar en las personas con discapacidad determinadas por Landauro.

- **Iniciativa:** Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- **Motivación:** Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia
- **Autoestima:** Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida
- **Constancia:** Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
- **Capacidad de autocontrol:** Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
- **Auto organización:** Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.

- Capacidad para relacionarse: Participa como miembro de un equipo.
- Capacidad para adquirir nuevos conocimientos: Disposición para el aprendizaje.
- Capacidad de autocrítica: Capacidad para mirarse a si mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
- Responsabilidad: Cumplir con sus obligaciones y deberes. (Jorge Landauro Quiñe, 2005)

Para garantizar una adecuada inserción laboral de personas con discapacidad es necesario partir desde su conceptualización de las competencias laborales para luego encaminarse al desarrollo de las mismas.

#### *1.2.6.4.1 Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008 - 2012.*

Para disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo. Ante la pregunta de para qué una estrategia, es preciso destacar que una estrategia es necesaria para establecer el marco general de las políticas a desarrollar a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, para conseguir las siguientes finalidades:

- Para dotar de coherencia y racionalidad las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.
- Para generar un cambio significativo en las políticas de empleo de las personas con discapacidad.
- Para lograr un empleo de calidad para todos.
- La persistencia de la discriminación en la contratación y en las condiciones de trabajo, sobre todo la discriminación salarial.
- La elevada temporalidad. (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2008)

#### *1.2.6.4.2 Líneas de actuación*

Las líneas de actuación tienen estrecha relación con ciertos objetivos empresariales y operativos para lo cual debe tener una conciencia plena de las capacidades y limitaciones de la persona con discapacidad para lograr una verdadera inclusión laboral.

- Remover las barreras socioculturales, legales y físicas.

- Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- Promover la mejora de la calidad de la educación y la formación para el empleo de las personas con discapacidad.
- Potenciar la educación y la formación en materia de nuevas tecnologías y a través de las nuevas tecnologías.
- Articular mecanismos de transición adecuados desde la etapa educativa a la laboral.
- Potenciar los títulos y certificados de profesionalidad, teniendo en cuenta las características de cada tipo de discapacidad.
- Potenciar la evaluación y acreditación de la experiencia no laboral y otras vías no formales de formación.
- Vincular la formación profesional con aquellas profesiones que tienen más vacantes que cubrir y que tengan una relación directa con las más demandadas por las personas con discapacidad.
- Reservar plazas para personas con discapacidad en la formación para desempleados y en la formación continua de forma análoga a la formación profesional específica.
- Tratar de que las escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo permitan la plena participación de personas con discapacidad.
- Diseñar cursos de formación en centros de trabajo.
- Reforzar el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional.
- Procurar recursos económicos, materiales y humanos suficientes para desarrollar las líneas de actuación anteriores. (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2008)

Al revisar el material bibliográfico en torno a las discapacidades se puede determinar que se cuenta con información valiosa de investigaciones, estudios, experiencias, metodologías orientadoras para que en la práctica podamos implementar procesos, actividades inclusivas para dar respuesta a los derechos de las personas con discapacidad, y concretamente manejar un responsable y adecuado enfoque al momento de propiciar la inserción laboral, dejando de lado viejas prácticas en donde las instituciones/ empresas ofertan plazas de trabajo únicamente para cumplir con una normativa que les obligaba a tener en nómina un porcentaje de trabajadores/servidores con discapacidad.

Lo estudiado en la presente investigación va más allá, convoca a la práctica solidaria, inclusiva, responsable, respetuosa en la inserción laboral de personas con

discapacidad, por tanto es imprescindible que las empresas cuenten dentro de la unidad de talento humano profesionales capacitados, sensibles para que en los procesos de selección de personal se considere aspectos específicos al (Universidad Politécnica Salesiana, 2011) momento de insertar laboralmente a personas con discapacidad.

### **1.3 Políticas públicas de inserción laboral política pública:**

En el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad según Aguilar se define como políticas públicas al conjunto de decisiones y estrategias adoptadas por una autoridad legítima para resolver problemas públicos complejos. (Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, 2013)

En el Ecuador se dispone del marco legal que garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad así como la obligación que tienen las empresas públicas y privadas de cumplir con un mínimo porcentaje de personas en estas condiciones en su nómina de empleados y trabajadores, sin embargo lo que se trata es de generar los espacios descritos sin un sentido de obligación y exigencia sino más bien de consciencia social, y responsabilidad, existen aún personas y empresas públicas y privadas que evitan aplicar un sistema de inserción para personas con discapacidad por que mantienen el pensamiento de que pueden ser poco productivos, esto ocurre porque no disponen de sistemas de evaluación que determinen cuáles son sus verdaderas potencialidades y así lograr el máximo provecho laboral de este grupo vulnerable.

#### **1.3.1 Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo.**

En el año 2014 en la publicación Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad, se observa que las constituciones de los países iberoamericanos consagran el derecho al trabajo y a la protección social, y la mayor parte de ellas contienen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad, y más específicamente a sus derechos en materia de inclusión social y laboral a continuación se detalla:

Tabla N° 23 Previsiones sobre Discapacidad en las Constituciones de los Países de la Comunidad Iberoamericana

PAÍS	ARTÍCULOS EN LOS QUE SE HACE REFERENCIA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Argentina	75
Bolivia	14, 45, 70, 71, 72, 85, 105, 107, 302
Brasil	7, 23, 24, 37, 203, 208, 227, 244
Chile	No contiene referencias explícitas
Colombia	13, 47, 54, 68
Cuba	47, 48, 49
Ecuador	35, 47, 48, 49, 66, 81
El Salvador	37, 70, 194
España	49
Guatemala	53, 102
Honduras	83, 102, 142, 169
México	1, 123
Nicaragua	56, 62, 82
Panamá	19, 113
Paraguay	6, 58, 88
Perú	7, 23
Portugal	71
Principado de Andorra	No contiene referencias explícitas
Uruguay	46, 67
Venezuela	81, 103, 178

FUENTE: (Organización Iberoamericana de Seguridad Social , Ministerios de Asuntos Exteriores , 2014)

En el cuadro que se antecede corresponde a las previsiones sobre discapacidad en las constituciones de los países de la comunidad iberoamericana que en sus constituciones se completa artículos específicos relacionados con las personas con discapacidad y su inserción laboral, sin embargo las estadísticas demuestran que lamentablemente en práctica la inserción laboral es baja en relación a la inserción laboral de personas que no tienen discapacidad, lo que hace evidente que las normas legales, políticas públicas no son determinantes en la concreción, en este caso de la inserción laboral, es necesario trabajar fuertemente con los actores involucrados, sensibilizarlos para que se materialicen las contrataciones.

A continuación cito algunas normativas legales del Ecuador e internacionales a las que se adscribió nuestro país y en las que se contempla expresamente derechos y regulaciones en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad:

### **1.3.2 Constitución del Ecuador 2008**

La máxima normativa legal de nuestro país en el Art. 47 determina 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”.

En base a ello se reconoce a las personas con discapacidad entre otros derechos, los relacionados con el trabajo y se describen a continuación:

- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.
- Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.
- La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos

Avanzando en el análisis se observa que la Constitución del Ecuador 2008 contemplan aspectos macro como fundamento para el ejercicio y garantía de derechos mismos que de manera específica y de acuerdo a competencias se contemplan en Leyes, Códigos, Decretos, Reglamentos, Ordenanzas, como las que se cita a continuación y describen aspectos relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad, por lo que es necesario revisar la parte pertinente de las siguientes normativas.

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

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 46 manifiesta.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

De igual forma el texto que precede contiene aspectos importantes que deben ser aplicados: Artículo 47.- Inclusión laboral.- 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)

La ley Orgánica de Discapacidades enuncia aspectos relacionados a la generación de políticas públicas para evitar la precarización del trabajo, convoca a generar fuentes de empleo inclusivas, no discriminatorias y accesibles, que respondan a las características y competencias de las personas con discapacidad, así también regula el porcentaje mínimo de inserción laboral en relación al total de nómina.

#### **1.3.4 Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP**

A partir del año 2010 la Asamblea Nacional promulga la Ley Orgánica de Servicio Público misma que en el Art. 63.- dice “Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria”. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

#### **1.3.5 Código del Trabajo**

Este instrumento legal que contiene mandatos en cuanto a las relaciones entre empleadores y sus trabajadores en lo relacionado a personas con discapacidad describe Art 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Art. 42.- Obligaciones del empleador 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional, 2013)

De manera aún más específica la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP y Código del Trabajo disponen aspectos relacionados a la utilización de protocolos, métodos y otros aspectos de carácter técnico y tecnológico para potenciar la competitividad, accesibilidad al medio físico, aplicación de medidas afirmativas para propender a un adecuado procesos de inserción y desempeño laboral de las personas con discapacidad, que en goce de sus derechos constitucionales puedan ejercerlo.

### **1.3.6 Principales Instrumentos Internacionales**

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

Dentro de la declaración de los derechos humanos se hace referencia a la libertad, igualdad, derechos y libertades en los Art. 1. Art. 2. Entre otros los que aportan con normativas para lograr un trato igualitario, equitativo y justo, así como la determinación de espacios para que cada una de las personas logren desarrollarse en un marco de respeto sin discriminación pero sobre todo con la posibilidad de ejercer su acción independientemente de la situación de discapacidad como parte de una sociedad y con la posibilidad de disminuir considerablemente el impacto de su situación física, intelectual o psicológica.

#### ***1.3.6.2 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad***

Los estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), adoptaron la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” para lo cual provee una guía de políticas generales para la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad y para la promoción y la plena integración a la sociedad de este colectivo.

No cabe duda que la discriminación ha sido la principal forma de agresión a las personas con discapacidad, lo que ha llevado a que se evidencie una autoestima baja y una falta de motivación por el desarrollo de actividades productivas, cabe señalar que la discriminación en determinadas ocasiones ha sido proveniente desde el hogar y la familia, extendiéndose hacia el resto de la sociedad, sin embargo la socialización de derechos humanos y la aplicación de la normativa legal ha logrado disminuir los índices y las formas discriminatorias aunque aún se mantiene en menor grado.

Para lograr estos objetivos, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole que sean necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Entre estas medidas se incluyen:

Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración. La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes. (OEA, 1999)

### **1.3.6.3 Derechos de las Personas con Discapacidad**

El propósito de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación.

Para lograr aquello se requiere previamente la aplicación de la ley que permita un desarrollo integral, equitativo y justo que genere igualdad de oportunidades en el marco del respeto de derechos humanos en el que se promueve el otorgamiento por parte de los estados una serie de servicios sociales oportunos, igualitarios y de calidad como son la salud, la educación y por su puesto la inserción laboral, un espacio que no debe constituirse en un mero cumplimiento de la ley o de llenar espacios con por ejemplo en la participación política, sino más bien la oportunidad para que las personas con discapacidad aporten efectivamente a los procesos a los que han sido convocados.

En el artículo 27, de la citada convención, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, entre ellas los acuerdos comprometidos se señalan los siguientes:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo.

- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de creación de empresas;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (ONU, 2006)

Los estados firmantes, entre ellos el Ecuador tienen el compromiso de que en cada uno de sus territorios se tomen las medidas necesarias para que se logre una verdadera inclusión laboral pero en condiciones que se garanticen los requerimientos, ambientes y condiciones antes descritas para que se pueda ejercer el derecho que tienen las personas con discapacidad a acceder a oportunidades laborales como parte de su concepción de ser humano y componente importante de la sociedad.

#### **1.3.6.4 Leyes de Discapacidad**

Respetando el orden de prelación de las normativas legales corresponde la revisión de las leyes y de acuerdo a lo que expresa la Organización Iberoamericana de Seguridad Social los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral.

Durante la época moderna todos los países han promulgado leyes que garanticen la inserción e inclusión de las personas con discapacidad al punto en el que en la actualidad no existe ningún país en el mundo que no cuente con esta normativa sin

embargo las grandes brechas sociales entre unos países y otros surge por la aplicación de la normativa y sobre todo por la decisión política, la disposición de recursos, y el otorgamiento de espacios lo que determina si se aplican y se alcanzan los niveles óptimos de inserción laboral y social.

La legislación laboral de todos los países iberoamericanos contempla disposiciones dirigidas a promover el acceso al empleo de grupos con especiales dificultades de inserción, entre los que se cuentan las personas con discapacidad, y a garantizarles condiciones de trabajo dignas.

Los siguientes tipos de leyes laborales suelen contener previsiones específicas en relación con las personas con discapacidad:

- Leyes generales del Trabajo. Códigos de Trabajo
- Leyes reguladoras de las políticas de empleo y de formación profesional
- Leyes que regulan el empleo protegido, el empleo con apoyo, los enclaves laborales y otras fórmulas específicas para la inserción de las personas con discapacidad.
- Leyes que regulan modalidades específicas de contratación laboral de personas con discapacidad o especialidades referidas a las personas con discapacidad en los contratos de trabajo. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social , Ministerios de Asuntos Exteriores , 2014)

Como se determina en las diferentes de leyes, los países buscan otorgar las garantías necesarias para la inserción e inclusión, para el efecto se han agrupado en ciertos bloques de leyes como el trabajo, empleo, contratación laboral entre otras con las que se busca efectivizar adecuadamente el goce de derechos sin vulnerar la autonomía y características propias de cada empresa o compañía generadora de empleos pudiendo ser pública o privada.

## **CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño metodológico**

El diseño metodológico, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la intervención, es la descripción de cómo se va a realizar la propuesta de intervención. A la luz de una temática, unos objetivos que se problematizan, un diseño metodológico es la forma particular como cada interventor/a organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe estar soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer. (Peña., 2009.)

## **2.2 Enfoque metodológico**

La definición del enfoque metodológico es el primer paso a la definición de la manera que se recogerán los datos, como serán analizados e interpretados. El enfoque incluye el diseño mismo del instrumento. A grandes rasgos, en la dinámica del quehacer investigativo de las Ciencias Sociales se puede distinguir dos enfoques metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo; Los dos se diferencian por su lógica interna: diseño de investigación, técnicas e instrumentos que utilizan para recoger la información, tipo de información recolectada, el proceso de análisis, entre otras características.

En la investigación cualitativa se utiliza información que permita generar análisis y con ello describir detalladamente los casos y temas estudiados; en cambio la investigación cuantitativa, utiliza preferentemente información cuantificable, medible (Cauas, 2010).

## **2.3 Método**

El método a utilizar será el deductivo, pues éste permite que la investigación permite llegar a conclusiones directas, para llegar a resultados lógicos. Mediante este método, concluimos lo particular de lo general. (Carvajal, 2013)

## **2.4 Tipo de investigación**

Según el nivel de conocimientos que se adquieren se plantea la investigación exploratoria considerada como el primer acercamiento científico a un problema, nos ayuda a encontrar los procedimientos adecuados, para elaborar una investigación posterior, es decir, establece contacto con el objeto de estudio dando una visión general de tipo aproximado. Según la naturaleza de la información es la investigación

cuantitativa de mayor uso en el ámbito de las ciencias sociales y consiste en aplicar una serie de técnicas específicas con el objeto de recoger, procesar y analizar características que se dan en personas de un grupo determinado, los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados. La investigación cualitativa es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. (Leyton A. , 2012)

## **2.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

Las técnicas que se utilizará son entrevistas, encuestas, observación científica, para lo cual se diseñará instrumentos como cuestionarios, bitácoras para recolección de la información, misma que será tabulada en forma de tablas cuadro, gráficos, utilizando como variables la totalidad de preguntas que permitirán un análisis integral.

## **2.6 Fuentes de información**

Primaria corresponde a libros, revistas científicas y de entretenimiento, periódicos, diarios, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas o privadas, patentes, normas técnicas y secundarias esto es información creada, elaborada, producto de análisis, procedente de documentaciones original.

## **2.7 Universo y Muestra**

Se identificó como universo de estudio a instituciones públicas y empresas privadas; como muestra del sector público a los Gobiernos Municipales Descentralizados de la zona sierra Latacunga y Salcedo para comparar con empresas privadas de la misma zona Novacero S.A y Nevadoecuador S.A que tengan un número de servidores / trabajadores superior a las 250 personas, con amplia infraestructura, que cuenten con áreas gerenciales, administrativas, técnicas, tecnológicas, operativas, de servicios entre otras que permitan investigar sobre todos los aspectos relacionados a la inserción laboral.

La Ley Orgánica de discapacidad determina que del total de servidores/trabajadores de las instituciones / empresas el 4 % deben ser personas con discapacidad por tanto el

número es reducido y fue necesario considerar al total de personas con discapacidad como sub muestra; se consideró también encuestar a las personas sin discapacidad en el mismo número, en los Gobiernos Autónomos Descentralizados y Empresas se entrevistará al Jefe/a de Talento Humano con muestreo probabilístico para determinar si hay diferencia en la inserción laboral, a continuación se detalla la síntesis descriptiva de la muestra.

### **Gobierno Autónomo Descentralizado de Latacunga**

El gobierno autónomo descentralizado de Latacunga tiene una población de 197.277 y cuenta con 757 servidores públicos/trabajadores.

Visión.- Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, posicionando a Latacunga como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura.

Misión.- Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora.

Valores institucionales.- Responsabilidad, honestidad, ética, respeto, transparencia.

### **Gobierno Autónomo Descentralizado de Salcedo**

El gobierno autónomo descentralizado Salcedo tiene una población de 65.266 y cuenta con 400 servidores públicos/trabajadores.

Visión.- El GAD Municipal es responsable de impulsar el buen vivir, a través del desarrollo territorial, económico, sociocultural y ambiental del Cantón, a fin de que Salcedo sea un proceso de equidad y participación, en armonía con su cultura y con su naturaleza.

Misión.- El GAD Municipal de Salcedo fortalece su sistema de gestión organizacional, a fin de que éste sea artífice del desarrollo del cantonal, de la participación ciudadana y del uso sostenible y sustentable de sus recursos.

Principios corporativos.- Unidad, solidaridad, coordinación y corresponsabilidad, subsidiaridad, complementariedad, equidad interterritorial, participación ciudadana, sustentabilidad del desarrollo.

## **Novacero S.A**

Es una sólida empresa ecuatoriana, pionera y líder en el mercado desde 1973, con la mejor experiencia en la creación, desarrollo e implementación de soluciones de acero para la construcción, cuenta con varias certificaciones y emplean a 619 personas.

Visión.- Ser reconocida como una empresa innovadora líder en la industria del acero en Ecuador.

Misión.- ofrecer amplia gama de servicios y soluciones de acero generando valor para nuestros clientes, la comunidad y nuestro personal de manera sostenible.

Valores.- liderazgo, integridad, innovación y actitud al servicio.

## **Nevados Ecuador S.A**

Es una empresa familiar que ha estado activo en la industria de la rosa desde 1965, ahora centrada en la producción de rosas de ultra alta calidad, bajo las más estrictas las condiciones ambientales y sociales, cuenta con una serie de certificaciones internacionales, emplean en sus granjas empleamos a 280 personas.

Visión.- Ser una Corporación nacional referente por su excelencia e innovación del SGCS BASC.

Misión.- somos un ente que evalúa y certifica el SGCS BASC mediante auditorías, agregando valor a la seguridad de nuestras empresas asociadas.

## **2.8 Tabulación y análisis**

Concluida la recolección de información de la muestra planteada se procederá a revisarla en primera instancia para pulir errores e inconsistencias, paso seguido se clasificará y ordenará usando el sistema de códigos numéricos para las columnas y variables para proceder con la tabulación; una vez que se cuente con las tablas y cuadros se desarrollará el análisis descriptivo de la información. A partir del análisis y descripción, se continuará con la interpretación de los resultados, de los cuales se abstraerá las conclusiones y recomendación de la investigación.

## **CAPITULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### 3.1 Análisis y discusión de resultados de los datos informativos personas con discapacidad

La presente investigación se centra en determinar cuál es la realidad de las personas con discapacidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales, para lo cual se ha recuperado información valiosa partiendo desde la base conceptual, datos estadísticos, instrumentos técnicos, y sobre todo normas legales como: Constitución del Ecuador, Convenciones Internacionales, Leyes, Acuerdos entre otros que permitieron converger en el análisis; para concretar lo propuesto en los objetivos era necesario contar con datos fidedignos provenientes de las personas con discapacidad, personas sin discapacidad desde sus roles y funciones de servidores públicos, trabajadores, directivos en sus sitios de trabajos, por tanto conocer no solo en la teoría sino de manera presencial la condiciones en las que se desenvuelven el grupo poblacional objeto de este estudio. Una vez concluida la aplicación de las encuestas a servidores y trabajadores de las instituciones públicas y empresas privadas determinadas como parte de la muestra para la presente investigación y a directivos de éstas, se procedió con la tabulación sistematización y graficación de los datos por empresa para paso seguido realizar la interpretación y análisis mismos que a continuación se detalla:

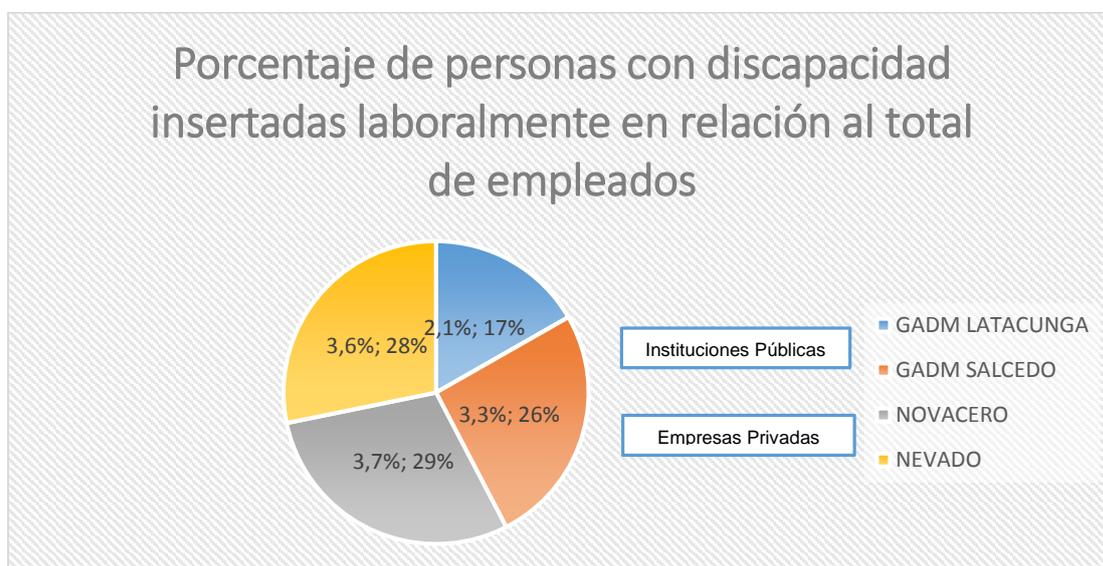


Gráfico N° 1 Personas con discapacidad insertadas laboralmente

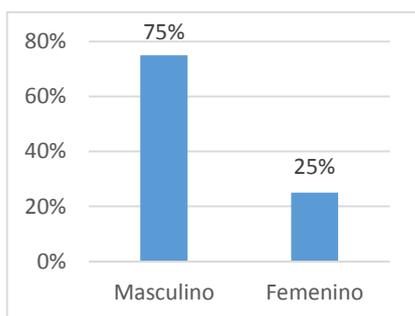
Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

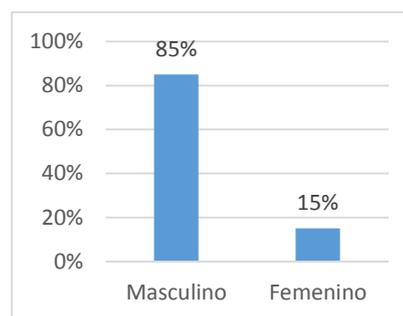
La tabla que antecede evidencia que tanto las instituciones públicas como las empresas privadas incumplen lo que determina la Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el o privado que cuente con un número mínimo (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones de equidad de género y diversidad de discapacidades. (Asamblea Nacional, 2012)

El GAD Latacunga es la institución que menos personas con discapacidad insertadas laboralmente tiene con un porcentaje del 2,1%, seguido de GAD Salcedo con el 3,3%, muestra representativa del sector público y Nevado con el 3,6% y Novacero con el 3,8%; desde el sector privado, en este apartado únicamente se analiza la inserción laboral en relación al número, más adelante se contempla otros aspectos importantes para la verdadera concreción, sin embargo es preciso mencionar que para garantizar ésta la misma ley indica en el Art. 53. Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan, lo cual llama atención porque entonces las personas con discapacidad continúan siendo excluidas y no se cumplen ni el porcentaje mínimo. (Asamblea Nacional, 2012)

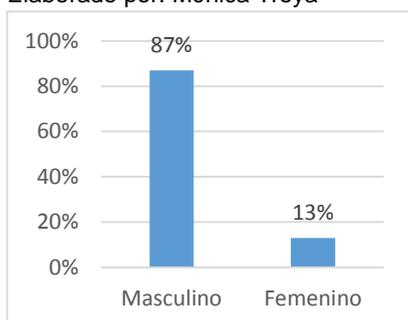
## GÉNERO



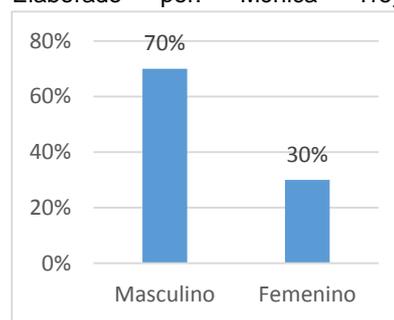
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

Gráfico N° 2 Género (con discapacidad)

Según se visualiza en los gráficos las personas con discapacidad que mayormente acceden a un trabajo son hombres con porcentajes que van desde 70 al 87%, no así las mujeres que apenas alcanzan el 30%, debiendo recalcar que esta situación se presenta tanto en las instituciones públicas como en las privadas, con lo cual se evidencia exclusión por género, evidenciando que las mujeres con discapacidad son aún más vulnerables que los hombres. Este resultado es corroborado con el contenido del Boletín de prensa: “CONADIS y ONU Mujeres Ecuador refuerzan el enfoque de género en la política pública sobre discapacidades, Xavier Torres, Presidente del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y Moni Pizani, Representante de ONU Mujeres Ecuador, firmaron un convenio de cooperación técnica que abarca tres ámbitos:

- Fortalecer las capacidades institucionales del CONADIS para la transversalización del enfoque de género en su ámbito de acción.
- Levantar información estratégica sobre las mujeres en situación de discapacidad y las brechas de género que deben superarse en este sector de la población.
- Cooperar en la generación de un sistema de monitoreo y seguimiento de la intervención por la igualdad de género para medición de eficiencia y efectividad.

En intervención, tanto el Presidente del CONADIS como la Representante de ONU Mujeres Ecuador destacaron que el 44% de las personas con discapacidad son mujeres. Por ello, Xavier Torres aseveró que el propósito del convenio es promover la participación igualitaria de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos para el cumplimiento de sus derechos.

- Otro aspecto a considerarse para evitar vulneración de derechos es observar el Artículo 4.- Principios fundamentales. 1. Párrafo segundo “La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural “ (CONADIS, 2016)

## EDAD

EDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE				
EDAD	GADM LATACUNGA	GADM SALCEDO	NOVACERO	NEVADO
18-20	0%	0%	0%	0%
21-30	6%	0%	35%	50%
31-40	25%	23%	39%	20%
41-50	19%	15%	22%	30%
51-60	37%	54%	4%	0%
61 o mas	13%	8%	0%	0%

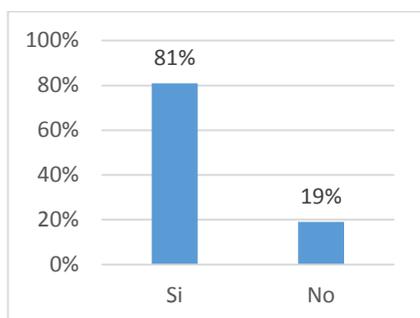
Gráfico N° 3 Edad (con discapacidad)

Fuente: Encuestas

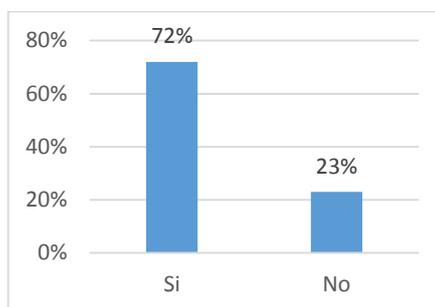
Elaborado por: Mónica Troya

Las personas con discapacidad que se han insertado laboralmente en las instituciones públicas en mayor número son las que oscilan entre los 31 a los 60 años alcanzando porcentajes entre el 25 al 54% y en las empresas privadas los porcentajes en el mismo rango de edad van desde el 20 al 50 %, los jóvenes de 18 a 30 años en el ámbito público no acceden a un trabajo, en el sector privado si significativamente y los adultos pasado 50 años en los dos casos tienen mínima oportunidad laboral, lo que significa que la edad se constituye en un limitante; y se demuestra con lo citado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al referirse que el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe no tienen un empleo, el Ecuador no es la excepción. Es claro entonces que existen factores que hacen que las personas con discapacidad se tornen doblemente vulnerables, por tanto vivan más precariedad y deterioro de su calidad de vida pese a la existencia de leyes que al parecer son inobservadas.

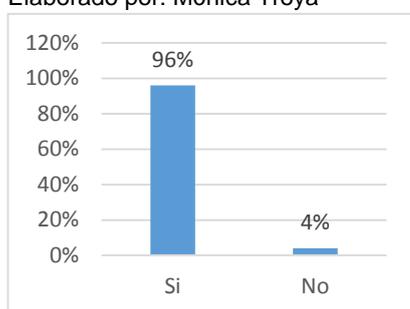
## TIENE CARNET DEL CONADIS



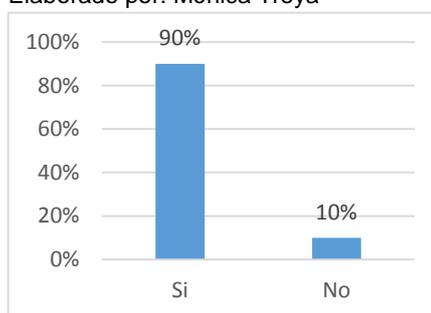
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

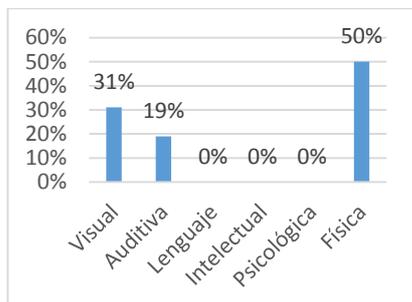


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

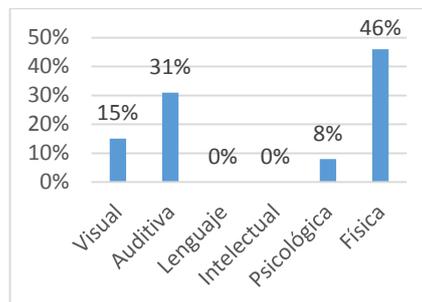
Gráfico N° 4 Carnet del CONADIS (con discapacidad)

El carnet de discapacidad es documento que contempla aspectos: médicos, sociales, psicológicos para determinar el tipo, grado y porcentaje de discapacidad y que permite a quien lo porta acceder a varios beneficios, sin embargo de su importancia un porcentaje considerable de personas con discapacidad indican no contar con el citado documento; el 19 y el 23 % de las personas con discapacidad no tienen carnet en las instituciones públicas, en las empresas privadas solo entre el 4 y 10%, evidenciando una diferencia que podría ser porque en el sector privado hay mayor exigencia en los procesos y requisitos porque están supeditadas al control y seguimiento de las instituciones públicas rectoras de política pública y las públicas tienen menor seguimiento en este sentido, se debe puntualizar que si una persona con discapacidad no tiene carnet no puede hacer efectivos sus derechos que de una u otra manera le favorecen para una mejor calidad de vida, por tanto las entidades deben impulsar, propiciar, brindar facilidades para la que el total de servidores y trabajadores con discapacidad cuente con carnet de discapacidad.

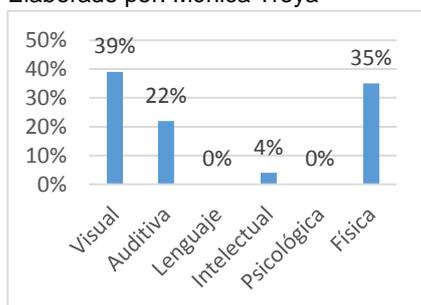
## TIPO DE DISCAPACIDAD



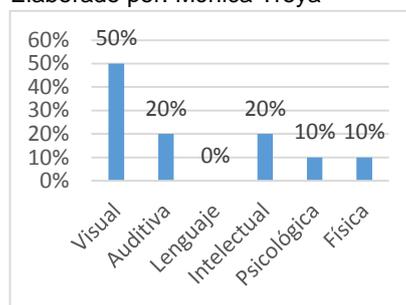
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

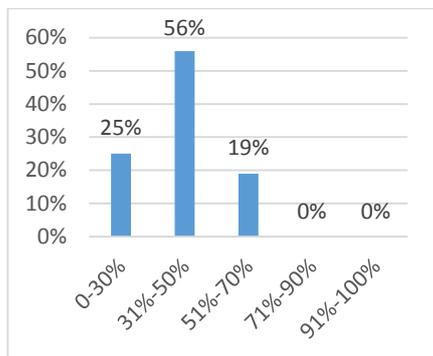


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

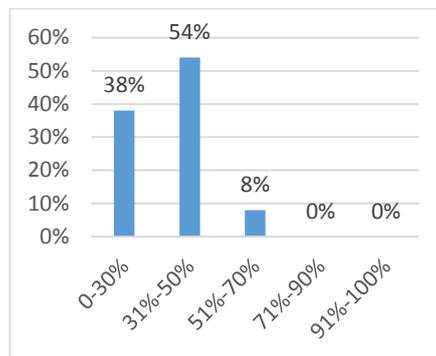
Gráfico N° 5 Tipo de Discapacidad (con discapacidad)

Del total de personas con discapacidad en el nivel público entre el 46 y 50% tienen discapacidad física, en menor porcentaje visual y auditiva, no hay acceso de personas con discapacidad de lenguaje e intelectual, en cuanto a la discapacidad psicológica el GAD Salcedo tiene apenas un 8%. En las empresas privadas la mayor tendencia son las personas con discapacidad visual y las otras discapacidades se presentan en menor porcentaje, lenguaje 0%. De lo citado se deduce que el tipo de discapacidad incide ampliamente al momento de acceder a un trabajo, siendo la física la que más favorece a la inserción laboral y lenguaje la que dificulta. Este resultado evidencia que existe desconocimiento de la normativa legal y técnica para la inserción laboral de personas con discapacidad y no levantan perfiles de puestos inclusivos y tampoco las instituciones rectoras de política pública desarrollan programas de desarrollo de competencias acorde a los perfiles requeridos por las instituciones / empresas.

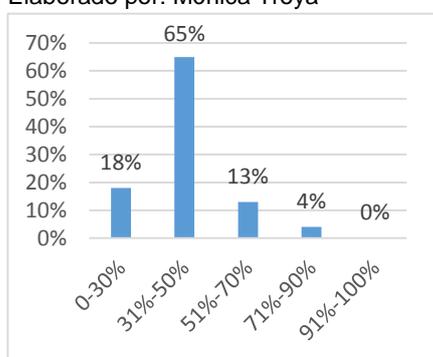
## PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD



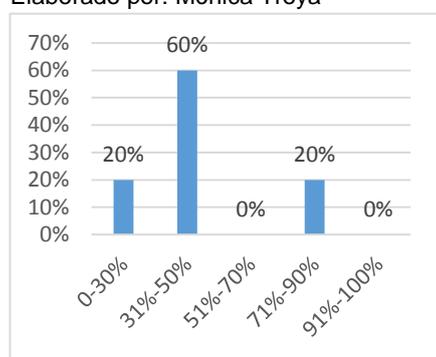
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

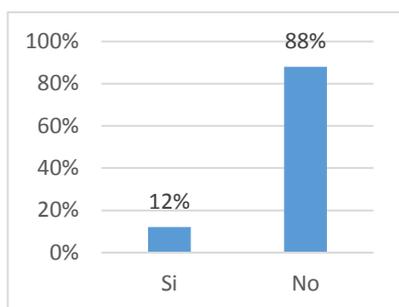


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

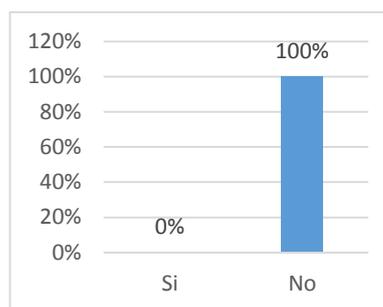
Gráfico N° 6 Porcentaje de discapacidad

Las personas con discapacidad que mayoritariamente acceden a un puesto de trabajo son las que tienen calificación de 31% al 50% tanto en lo público como en lo privado, le sigue en menor cantidad las personas con calificación 51% y 71% en, lo cual pone de manifiesto que las personas con calificación superior al 50% tienen menor posibilidad de insertarse laboralmente, por tanto su situación socio económica se torna aún más difícil. Este resultado desvirtúa el cumplimiento de uno de los principios fundamentales de la Ley Orgánica de Discapacidad Art. 4.- numeral 1 discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. (Asamblea Nacional, 2012)

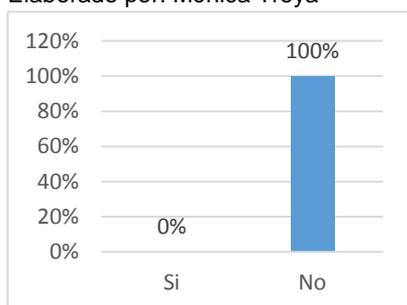
## SUSTITUTO



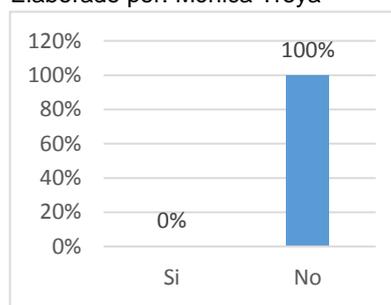
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

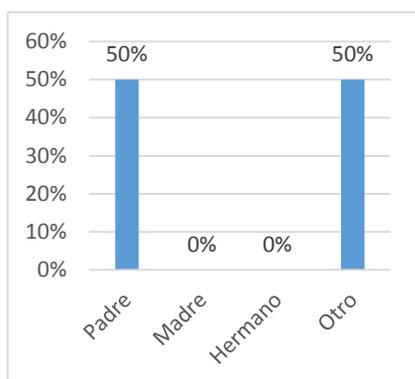


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

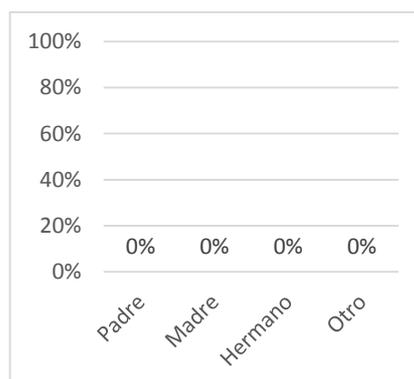
Gráfico N° 7 Sustituto (con discapacidad)

Considerando que el sustituto es el familiar directo de la persona con discapacidad que tenga discapacidad severa, podría optar en la inserción laboral y formar parte del porcentaje exigido por ley, sin embargo este derecho en el presente estudio no se visibiliza, únicamente el GAD Latacunga cuenta con sustitutos en un porcentaje del 12%, restando por parte de las otras instituciones/empresas la posibilidad de inserción laboral a familiares directos de personas con discapacidad. Esta situación posiblemente podría responder a que no hay un pleno conocimiento de los derechos, tanto de la personas con discapacidad como de sus familiares y de los directivos de las empresas para hacer efectivo este derecho.

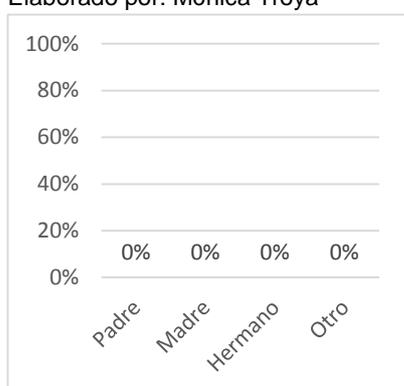
## PARENTESCO



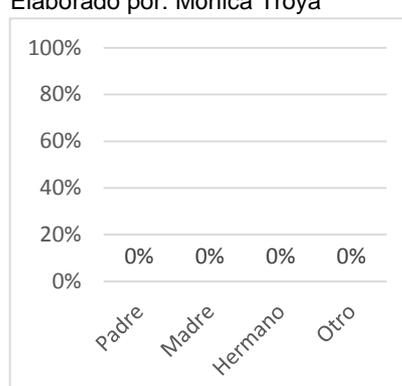
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

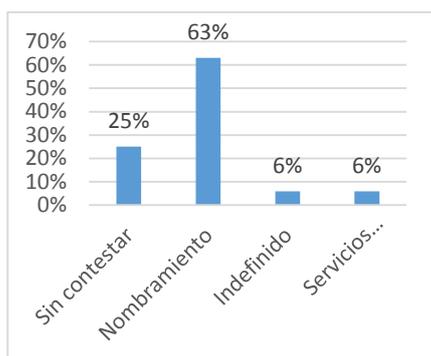


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

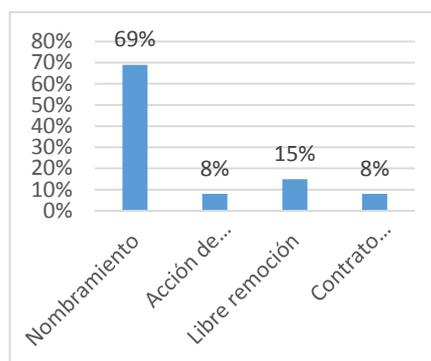
Gráfico N° 8 Parentesco (con discapacidad)

En cuanto a los sustitutos en el GAD Latacunga se observa que un caso es el padre y el segundo caso otro familiar, GAD Salcedo, Novacero y Nevado no cuentan con trabajadores sustitutos de las personas con discapacidad. Este resultado deja ver que en tres de las cuatro instituciones/empresas no se insertan laboralmente a sustitutos, restando la posibilidad que las personas con discapacidad severa que tiene menor posibilidad de acceder a un trabajo se beneficien de alguna forma a través de sus familiar consanguíneos o de afinidad, que al contar con ingresos, mejoraran su calidad de vida de la familia.

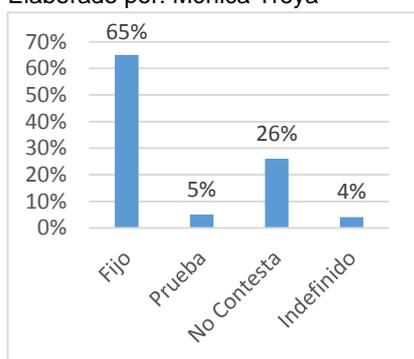
## TIPO DE CONTRATO



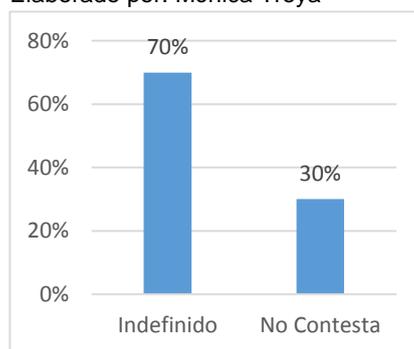
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

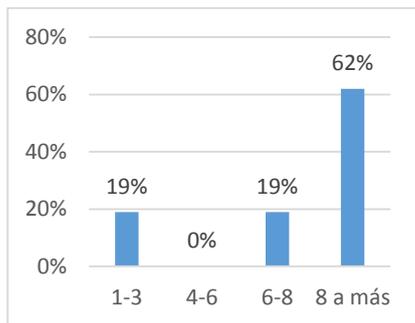


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

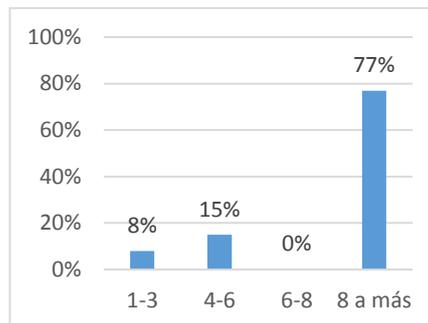
Gráfico N° 9 Tipo de Contrato (con discapacidad)

En cuanto al tipo de contratación se puede observar un aspecto positivo en el ámbito público las personas con discapacidad manifiestan tener nombramientos entre el 63 al 69 % lo que determina que tienen estabilidad laboral, en Novacero indican el 65% tener contratos a plazo fijo, mismo que está sujeto a renovación o no, aspecto que denota incertidumbre e inestabilidad , y finalmente Nevado el 70% dice tener contratación indefinida, por tanto en Novacero las personas con discapacidad tendrían una situación laboral más estable. La inestabilidad laboral genera incertidumbre en las personas con discapacidad, no saben en qué momento se pueden quedar sin trabajo y no tengan con que cubrir sus necesidades mínimas.

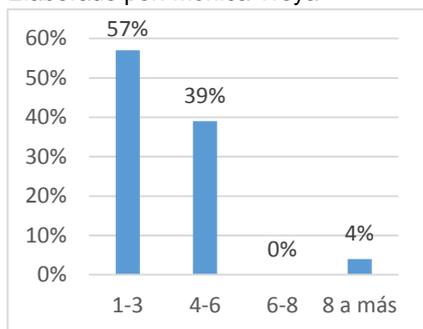
## AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN



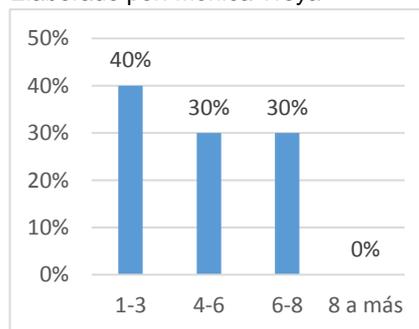
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

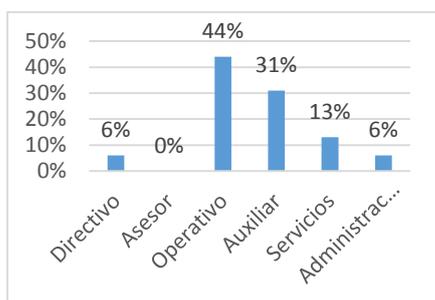


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

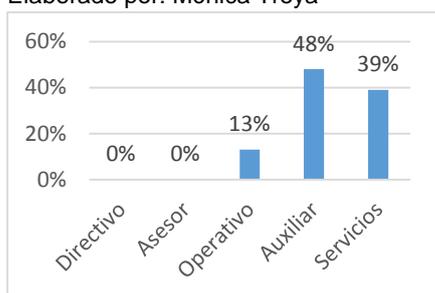
Gráfico N° 10 Años de servicio en la Institución (con discapacidad)

La estabilidad laboral está dada por el tipo de contratación y la permanencia en la institución o empresa, los datos del estudio al respecto indican que en el sector público GADM Latacunga y GADM Salcedo entre el 62 y el 77% llevan laborando más de 8 años y de 1 - 8 años los porcentajes van desde el 8 al 19% a diferencia que en el sector privado Novacero y Nevado que entre el 40 y 57% trabajan tan solo entre 1 a 3 años, y de 4 años en adelante los porcentajes van desde 4 al 39 %, de lo cual se puede concluir que las personas con discapacidad que trabajan en su mayoría tienen estabilidad, aspecto importante de la inclusión social y cumplimiento de derechos, estos datos confirman también el análisis del indicador tipo de contrato.

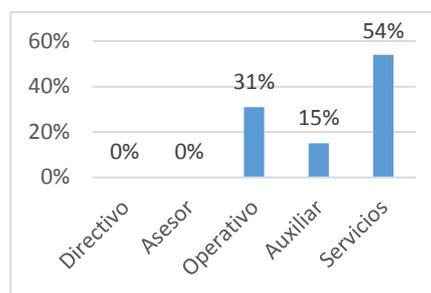
## CARGO



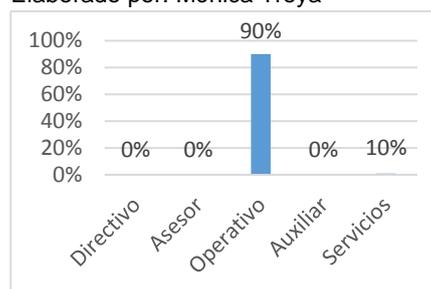
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

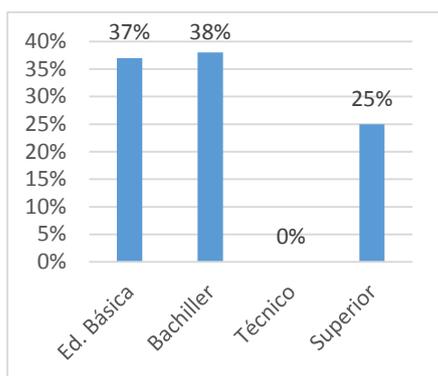


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

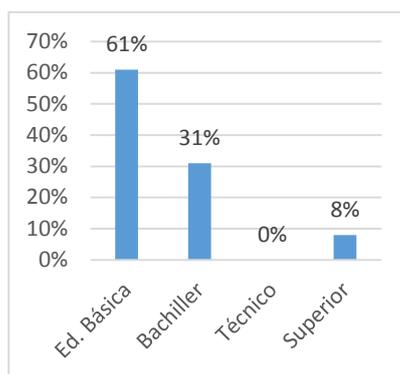
Gráfico N° 11 Cargo (con discapacidad)

De las personas con discapacidad insertadas laboralmente únicamente en el GAD Latacunga el 6% de ellas cumplen funciones directivas, en las tres instituciones/empresas restantes la mayor tendencia es el nivel operativo, seguido de servicios, auxiliares. Esta situación deja mucho que desear, pues es muy común mirar en los anuncios de oferta laboral para personas con discapacidad requerirles para cargos, como: auxiliar de servicios, mensajero u otros que no tengan contacto directo con los clientes externos. Así lo confirma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al manifestar que: Un problema en la región, la inclusión de personas con discapacidad está relegada a oficios de bajo nivel, donde la mayoría se dedica a trabajos operativos y de limpieza, esta realidad en Ecuador también ha ido cambiando, pues un 15% de empleados ocupa cargos altos o medios, se dice que es un porcentaje que va en aumento pero no es el deseable si hablamos de una verdadera inclusión social.

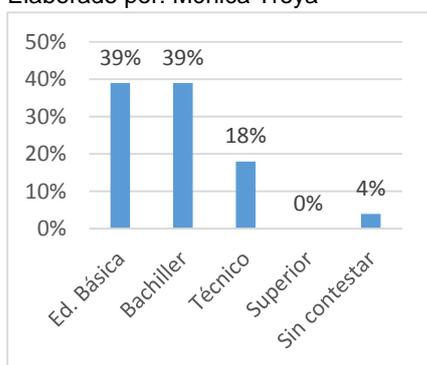
## NIVEL DE EDUCACIÓN



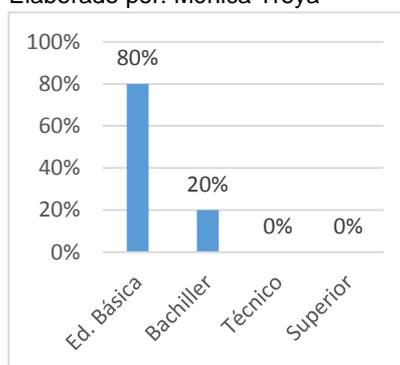
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya



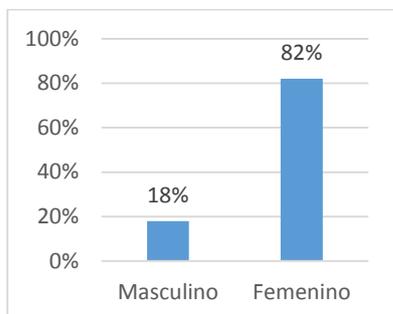
Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

Gráfico N° 12 Nivel de Educación (con discapacidad)

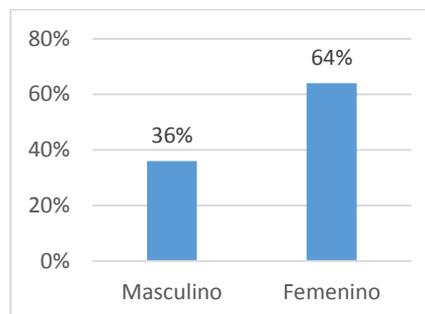
Al analizar el nivel de educación de las personas con discapacidad, la educación básica tanto en lo público como en lo privado evidencian porcentajes que van desde 37 al 80%, seguido por el bachillerato con porcentajes del 20 al 39 %, en ningún caso tienen formación técnica y el nivel superior va desde el 4 al 25% mismo que corresponde al GAD Latacunga, nivel superior está ausente en Novacero y Nevado. En este punto se observa que el nivel educativo es bajo constituyéndose ésta una causa que limita directamente en las contrataciones, por tanto también la posibilidad de acceder a cargos directivos.

### 3.2 Análisis y discusión de resultados de los datos informativos personas sin discapacidad

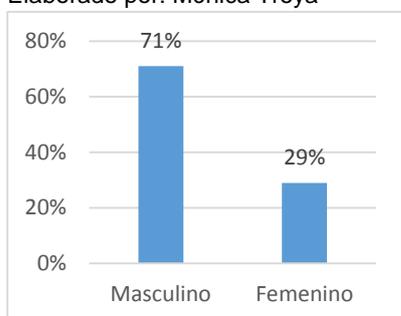
#### GÉNERO



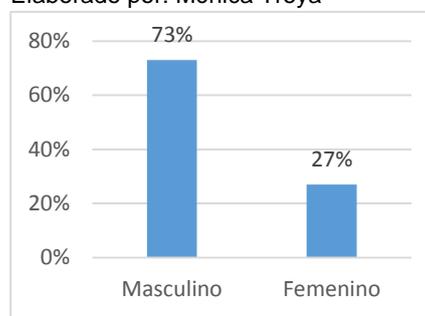
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

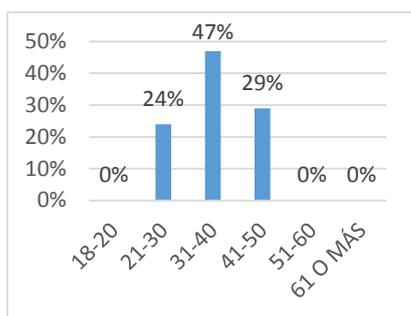


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

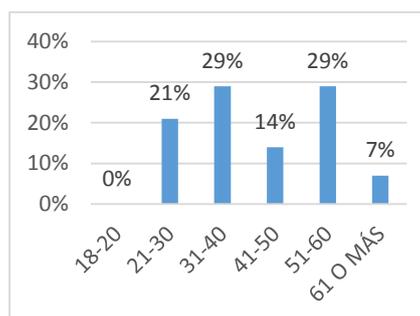
Gráfico N° 13 Género (sin discapacidad)

En las instituciones públicas entre el 64 y 82% de servidores y trabajadores sin discapacidad corresponde a mujeres, a diferencia del sector privado sus trabajadores son hombres entre 71 al 73%., determinándose una notoria diferencia entre el sector público y privado y muchos más si comparamos con los datos de mujeres con discapacidad que va del 15 al 30 % esto demuestra que este grupo poblacional es excluido no solo por la discapacidad sino también por ser mujer, esta situación nos lleva al análisis.

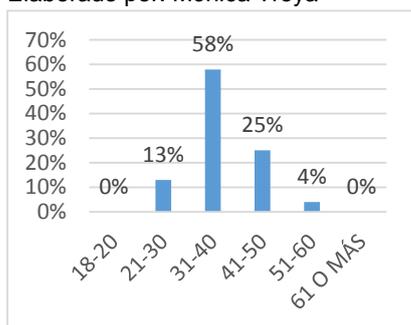
## EDAD



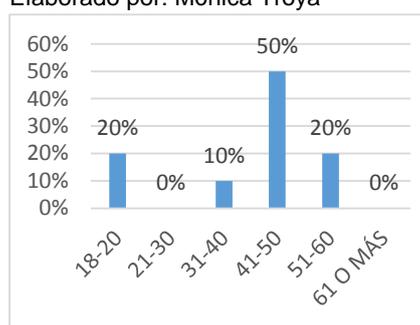
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

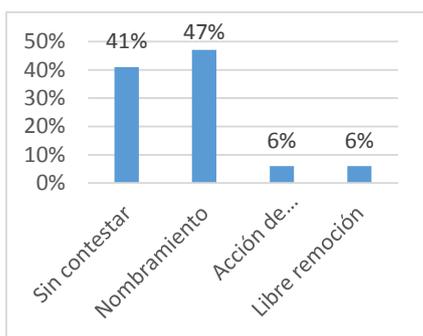


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

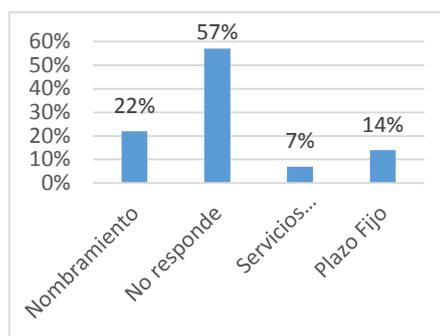
Gráfico N° 14 Edad (sin discapacidad)

En personas que no tienen discapacidad en lo referente al acceso al trabajo según la edad se manifiesta de manera variada tanto en el sector público como en lo privado, sin embargo se observa una coincidencia en que los jóvenes entre 18 a 20 años no se insertan laboralmente el porcentaje es 0%, a excepción de la empresa Nevado que cuenta con el 20 % de trabajadores jóvenes. La edad es un factor determinante al momento de conseguir un trabajo tanto para personas con discapacidad o sin ella, en los dos casos los jóvenes y adultos mayores tienen nulas o limitadas posibilidades de lograrlo, por falta de experiencias, formación o porque no están actualizados o la vanguardia de las innovaciones respectivamente, no se valora el ímpetu, iniciativa, fuerza de la juventud, tampoco, la experiencia, la madurez de la tercera edad, en fin de una u otra forma se evidencia la exclusión y etiquetación que vulnera derechos.

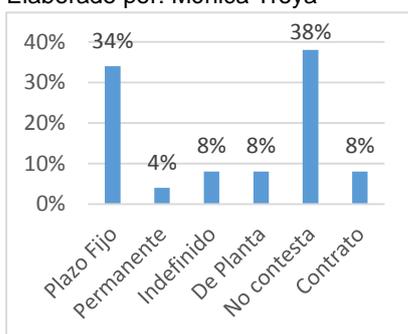
## TIPO DE CONTRATO



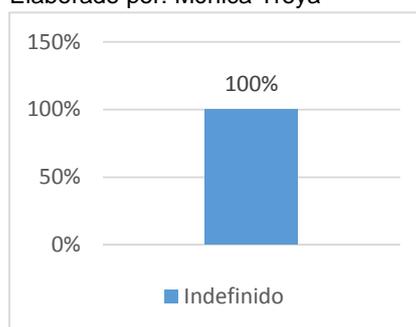
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

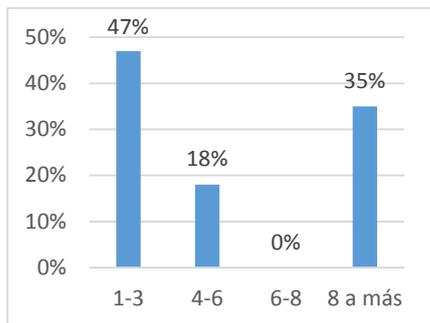


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

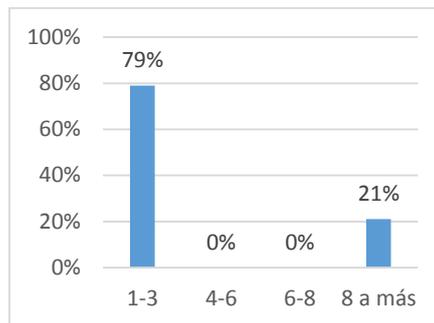
Gráfico N° 15 Tipo de Contrato (sin discapacidad)

Referente al tipo de contratación en el sector público los nombramientos alcanzan porcentajes que van desde el 22 al 47% un gran porcentaje no respondieron a esta pregunta, en menor porcentaje se menciona la contratación a plazo fijo y servicios profesionales, en las empresas privadas las respuestas son variadas en Novacero el 34% plazo fijo, permanente, indefinido y de planta suma el 20% y el 38% no responde, A diferencia de Nevado en el 100% dice tener contratos indefinidos. Se puede que los servidores públicos y trabajadores no tienen claridad en cuanto al tipo de contratación sin embargo se observa porcentajes no muy significativos de estabilidad laboral, lo propio se determina en el análisis de este indicador con datos de personas con discapacidad, coincidiendo que Novacero brinda mayor estabilidad en los dos grupos poblacionales.

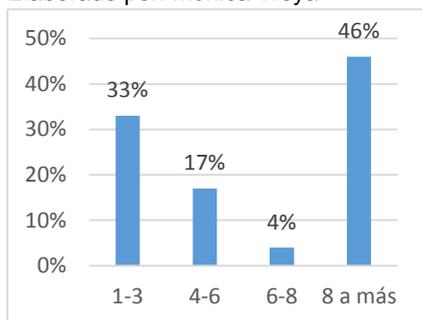
## AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN



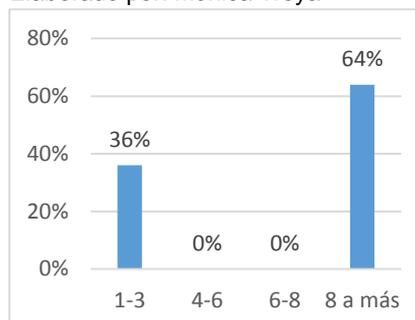
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

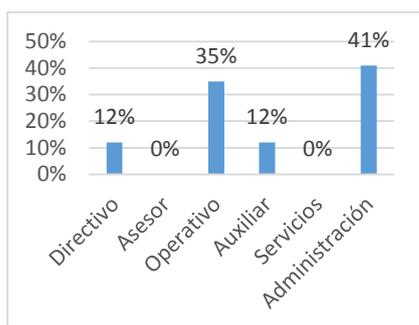


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

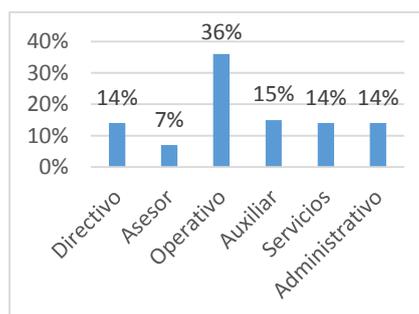
Gráfico N° 16 Años de Servicio en la Institución (sin discapacidad)

Los servidores sin discapacidad de las instituciones públicas con 1-3 años de servicio alcanzan un porcentaje del 47 al 79%, seguido del 18 al 21% con 4-6 años de servicios; a nivel privado el mayor porcentaje va del 46 al 64% con más de 8 años de servicio ,seguido del 33 al 36% con 1-3 años de servicio, 17% con 4-6 años de servicio y 4% con 6-8 años, y porcentajes de 0 en Nevado en los dos últimos rangos de edad. Evidenciando que en el sector privado los servidores tienen más permanencia en la empresas. En el caso de las personas con discapacidad la situación es similar.

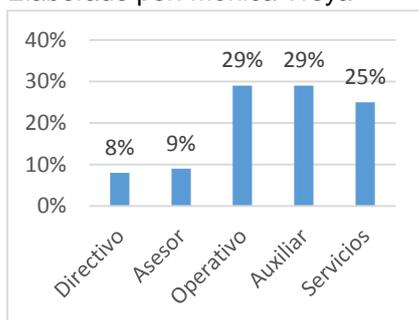
## CARGO



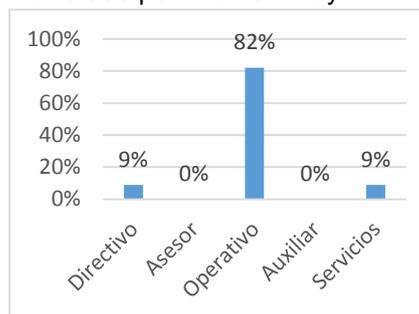
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

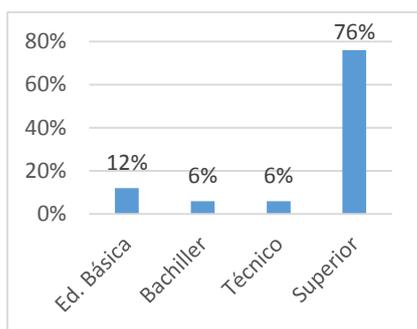


Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

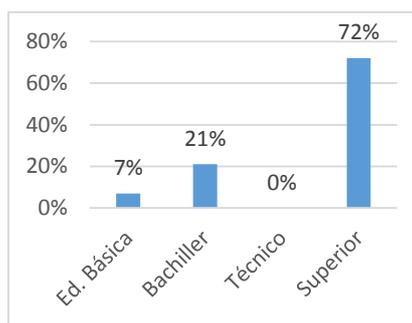
Gráfico N° 17 Cargo (sin discapacidad)

Los cargos más ocupados en el sector público son los operativos entre el 35 y 36%, seguido por los administrativos con 14 y 41%, auxiliar 12 al 15%, servicios 14% y el 12 % corresponde a directivos; en las empresas privadas el nivel operativo alcanza porcentajes entre el 29 al 82% seguido de auxiliares, servicios con porcentajes del 9 al 29%, el nivel directivo y asesor es ocupado por el 8 hasta el 9%. Si contrastamos estos datos con los encontrados en las personas con discapacidad la diferencia es muy notoria de las cuatro instituciones /empresas solo una alcanzó el 6 % de cargos directivos en el sector público a nivel privado se reflejó ausencia de cargos directivos.

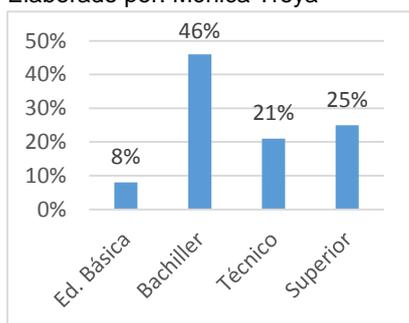
## NIVEL DE EDUCACIÓN



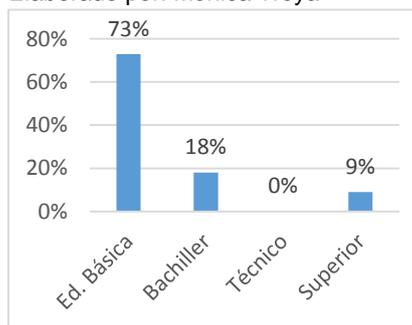
Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya



Fuente: Encuesta Nevado  
Elaborado por: Mónica Troya

Gráfico N° 18 Nivel de Educación (sin discapacidad)

El nivel educativo de los servidores públicos sin discapacidad entre el 72 al 76% tiene educación superior, seguido de porcentajes del 12%,6% en educación básica, bachiller, técnico respectivamente; en las empresas privadas los trabajadores tienen educación básica entre el 8 al 73% éste último corresponde a Nevado, los trabajadores con bachillerato va desde el 18 al 46%, el nivel técnico y superior es más visible en Novacero con porcentajes de 21 y 25%. El estudio evidencia que en las instituciones públicas que sus servidores mayoritariamente tienen más preparación no así en las empresas privadas. Revisando los datos de personas con discapacidad en este acápite los resultados son totalmente opuestos apenas del 4 al 25% alcanzan la educación superior y únicamente se visibiliza en el GADM Latacunga.

### 3.3 Análisis y discusión de resultados en entrevistas a directivos

CONSOLIDADO DE ENTREVISTAS DIRIGIDAS A DIRECTIVOS						
Nº	PREGUNTA	INSTITUCIONES PÚBLICAS		EMPRESAS PRIVADAS		ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
		GADM LATACUNGA	SALCEDO	NOVACERO	NEVADO ECUADOR	
1	¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?	SI	SI	SI	SI	Los datos dan cuenta que los directivos tanto de las instituciones públicas y empresas privadas conocen los instrumentos legales, sin embargo al ampliar la pregunta mencionan la Constitución y otros programas, e instituciones: MIES, CONADIS, etc., más no normativas.
2	La institución/empresa aplica instrumentos para identificar cualidades, potencialidades acordes al cargo a desempeñar por parte de las personas con discapacidad?	NO	NO	SI	SI	Claramente se determina que las dos instituciones públicas no aplican instrumentos para identificar cualidades para personas con discapacidad, a diferencia de las empresas privadas que manifiestan si hacerlo
3	La institución/empresa realiza convocatoria de las ofertas laborales para personas con discapacidad?	NO	NO	SI	SI	Las dos instituciones públicas no realizan convocatorias de las ofertas laborales para personas con discapacidad a diferencia de las empresas privadas que si lo hacen.
4	¿Cómo parte del proceso de selección se entrevista a las personas con discapacidad postulantes?	SI	NO	SI	SI	Únicamente el GADM Salcedo no entrevista a personas con discapacidad como parte del proceso de selección, mientras el GADM Latacunga y las dos empresas privadas indican que si lo hacen
5	¿Una vez insertado laboralmente se realiza inducción en el puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas a las personas con discapacidad?	SI	NO	SI	SI	Únicamente el GADM Salcedo no realiza inducción en el puesto de trabajo a personas con discapacidad como parte de la inserción laboral, mientras el GADM Latacunga y las dos empresas privadas indican que si lo hacen

6	La institución/empresa informa a la persona con discapacidad aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros.	SI	NO	SI	SI	Únicamente el GADM Salcedo no informa a la persona con discapacidad aspectos importantes relacionados a la institución/empresa como parte de la inserción laboral, mientras el GADM Latacunga y las dos empresas privadas indican que si lo hacen
7	La institución/empresa tiene accesibilidad al medio físico que facilita para movilización de las personas con discapacidad.	NO	NO	SI	SI	La accesibilidad es un aspecto no contemplado en las dos instituciones públicas, mientras que las empresas privadas si tienen accesibilidad al medio físico, con ello facilitan la movilización de las personas con discapacidad
8	La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones afirmativas mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad.	NO	NO	SI	SI	Las adaptaciones y acciones afirmativas para mejorar los puestos de trabajo de las personas con discapacidad es un aspecto no contemplado en las dos instituciones públicas, mientras que las empresas privadas si lo realizan
9	La institución/empresa realiza procesos de formación y/o recursos de capacitación a las personas con discapacidad.	SI	SI	SI	SI	Tanto las instituciones públicas como privadas si realizan procesos de formación / capacitación a las personas con discapacidad
10	Considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad en la institución/empresa.	SI	SI	SI	NO	Las instituciones públicas y una empresa privada se pronuncian que si hay factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad y la única que no dice tener limitaciones es la empresa NEVADO Ecuador

Gráfico N° 19 Consolidado de entrevistas a directivos

Fuente: Encuestas a Directivos

Elaborado por: Mónica Troya

### 3.4 Análisis y discusión de resultados de encuestas dirigidas para servidores públicos y trabajadores GAD Latacunga, GAD Salcedo, Novacero y Nevado Ecuador.

**Pregunta N° 1.- ¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?**

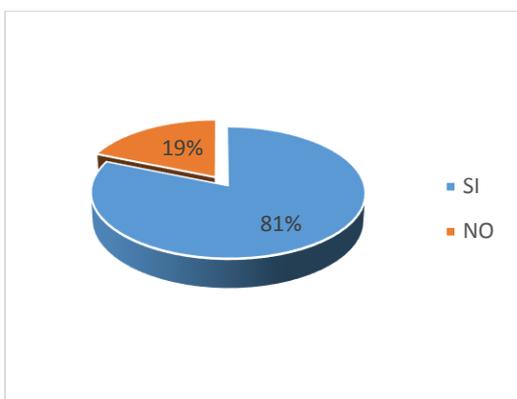


Gráfico N° 20 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas con discapacidad encuestadas, 13 personas que representan al 81% indican que si conocen que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales y apenas 3 manifiestan lo contrario equivalente al 19 %

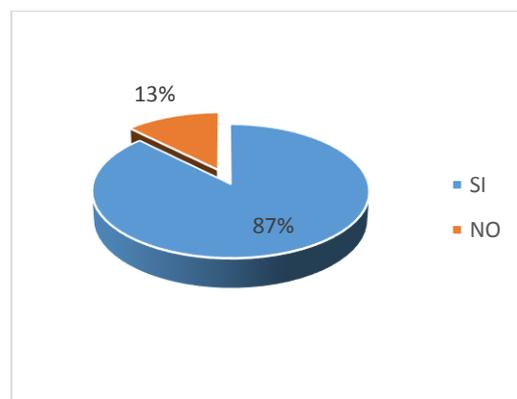


Gráfico N° 21 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas, 14 personas que representan al 87%, indican que si conocen que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales y apenas 2 personas que son el 13% manifiestan lo contrario

**Pregunta N° 2.- ¿Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar?**

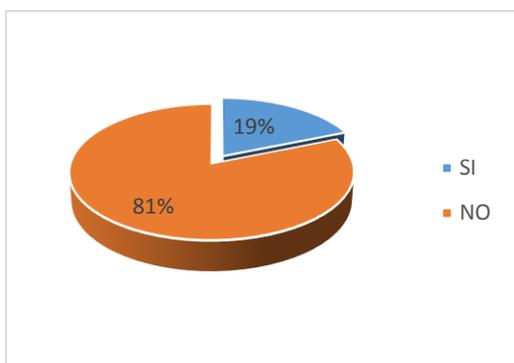


Gráfico N° 22 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas con discapacidad encuestadas, 3 personas correspondientes al 19% respondieron afirmativamente, de la misma manera 13 personas que corresponden al 81% respondieron que no se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar.

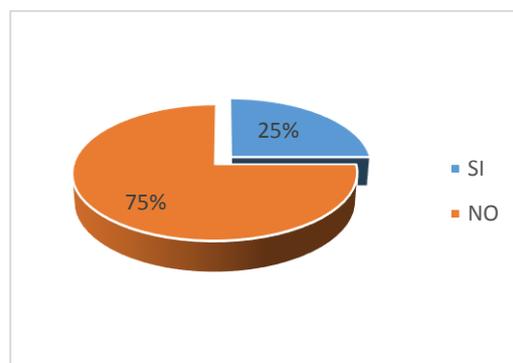


Gráfico N° 23 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas, 4 personas que corresponden al 25% respondieron que si se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar, mientras que 12 personas que son el 75% contestaron de forma negativa.

### Pregunta N° 3.- ¿Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública?

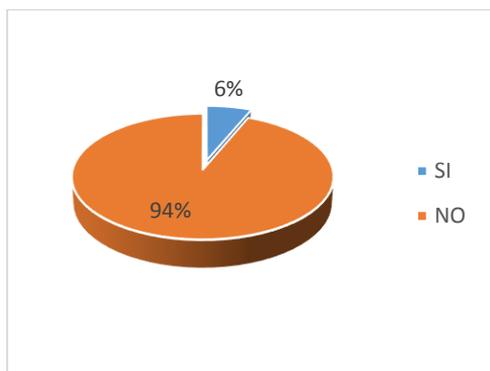


Gráfico N° 24 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas con discapacidad encuestadas, 1 persona correspondiente al 6% contestó que si conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 15 personas que corresponden al 94% mencionan que no.

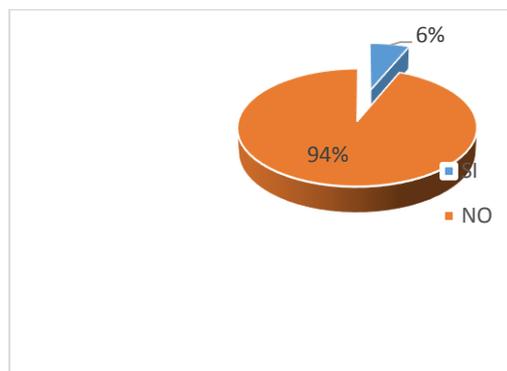


Gráfico N° 25 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas, 1 persona correspondiente al 6% contestó que si conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 15 personas que corresponden al 94% mencionan que no fue así.

#### Pregunta N° 4.- ¿Participo en una entrevista?

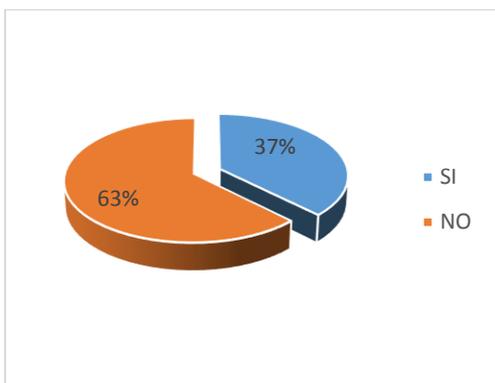


Gráfico N° 26 Participación en una entrevista de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas con discapacidad encuestadas, 6 personas que corresponde al 37% contestaron que si participaron en una entrevista, mientras que 10 personas correspondientes al 63% mencionaron que no.

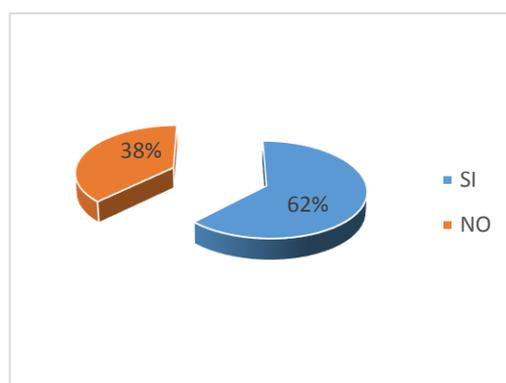


Gráfico N° 27 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 16 personas sin discapacidad encuestadas, 10 personas que corresponden al 62% contestaron que si participaron de una encuesta, mientras que 6 personas correspondientes al 38% mencionaron que no lo hicieron.

**Pregunta N° 5.- ¿Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas?**

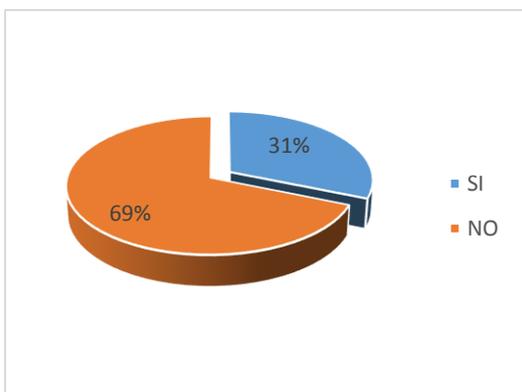


Gráfico N° 28 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 16 personas con discapacidad encuestadas, 5 personas que corresponden al 31% mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que 11 personas que representa el 69% contestó lo contrario.

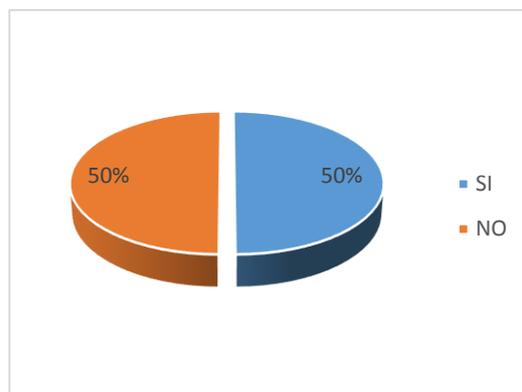


Gráfico N° 29 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas sin discapacidad encuestadas, 8 personas que corresponden al 50% mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que la otra mitad de los encuestados respondieron de forma negativa.

**Pregunta N° 6.- ¿Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros?**

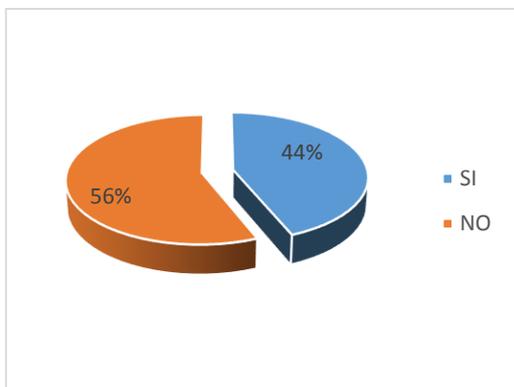


Gráfico N° 30 Entrega de información de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas con discapacidad encuestadas, 7 personas correspondientes al 44% mencionan que si recibió información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que un 56% correspondiente a 9 personas mencionan no haber recibido información.

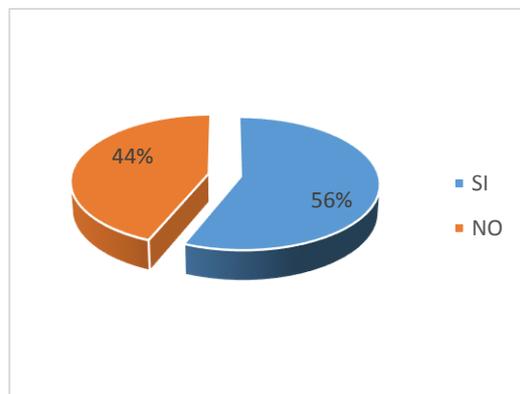


Gráfico N° 31 Entrega de información de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 16 personas sin discapacidad encuestadas, 9 personas que corresponden al 56% contestaron que si recibieron información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que 7 personas correspondientes al 44% mencionaron que no lo hicieron.

**Pregunta N° 7.- ¿La institución/empresa cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico?**

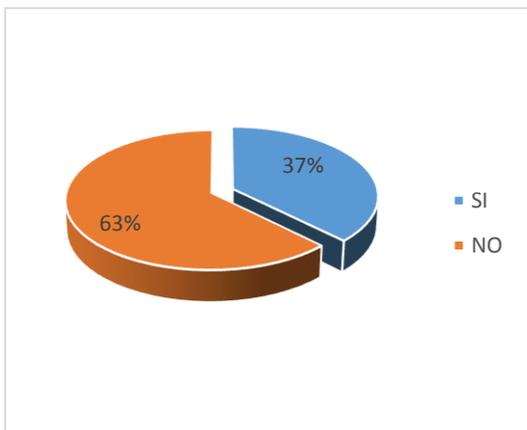


Gráfico N° 32 Facilidad de movilidad en la empresa de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas con discapacidad encuestadas 6 personas correspondientes al 37% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico, mientras que 10 personas que corresponden al 63% mencionan que no.

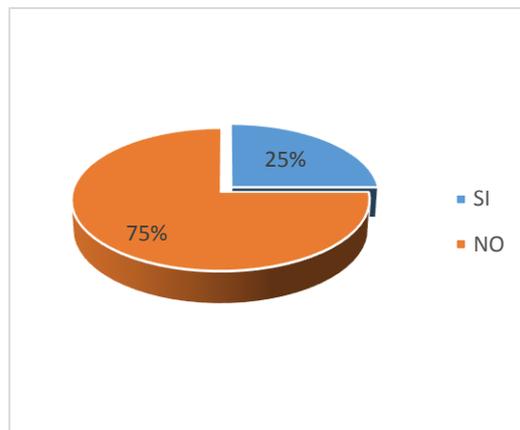


Gráfico N° 33 Facilidad de movilidad en la empresa de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas 4 personas que corresponden al 25% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico, mientras que 12 personas que son el 75% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 8.- ¿La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad?**

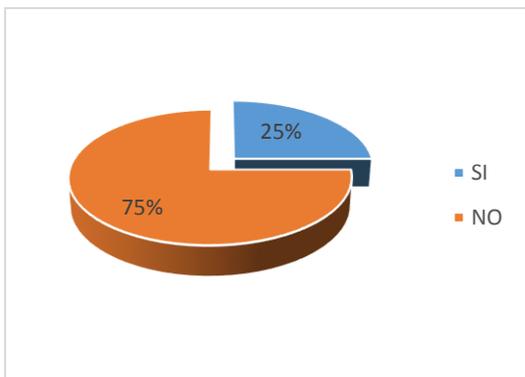


Gráfico N° 34 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 16 personas con discapacidad encuestadas el 25% de ellas que corresponde a 4 personas respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras el 75% que corresponde a 12 personas mencionan que no ha sido así.

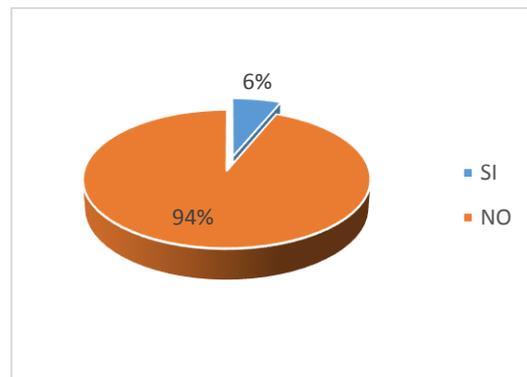


Gráfico N° 35 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas 1 persona que corresponde al 6% respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras que 15 personas que son el 94% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 9.- ¿Ha participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación?**

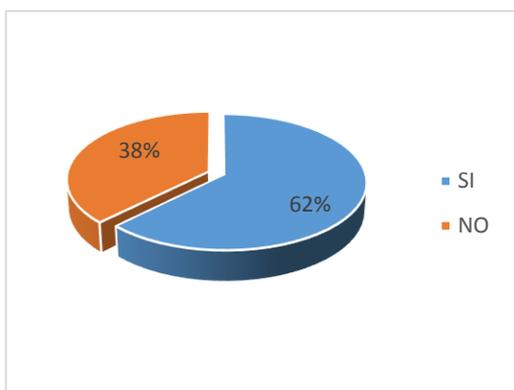


Gráfico N° 36 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 16 personas con discapacidad encuestadas 10 personas que corresponden al 62% de ellas contestaron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras el 38% que corresponde a 6 personas mencionan que no han participado.

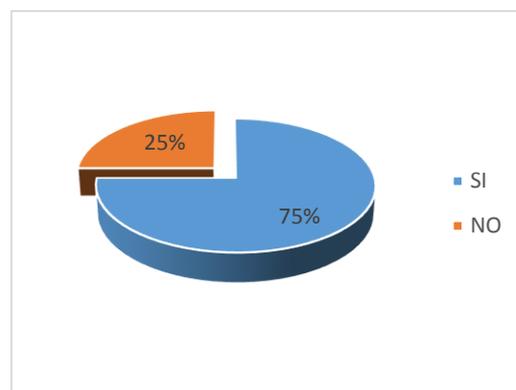


Gráfico N° 37 Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas 12 personas que corresponden al 75% respondieron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras que 4 personas que son el 25% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 10.- ¿Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad?**

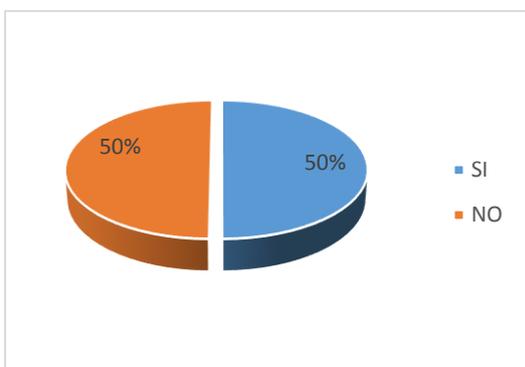


Gráfico N° 38 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De 16 personas con discapacidad encuestadas 8 personas correspondientes al 50% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que la otra mitad es decir 8 personas que representan al 50% mencionan que no.

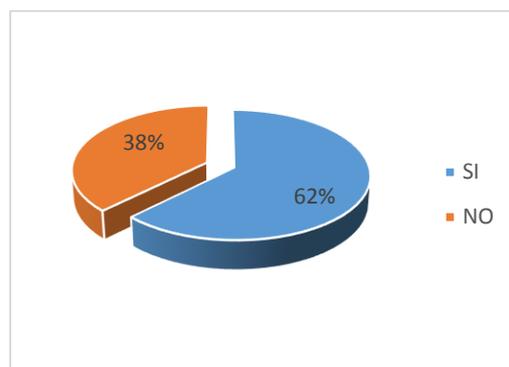


Gráfico N° 39 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 16 personas sin discapacidad encuestadas 10 personas que corresponden al 62% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que 6 personas que son el 38% contestó de forma negativa.

### 3.5 Encuesta dirigida para servidores públicos y trabajadores del GAD Salcedo Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad

**Pregunta N° 1.- ¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?**

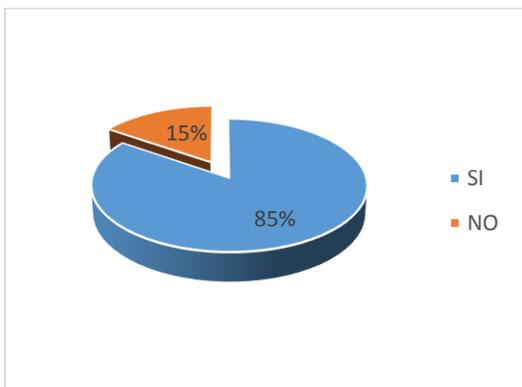


Gráfico N° 40 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de encuestados con discapacidad, 11 personas correspondientes al 85% dice que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad mientras que 2 personas correspondientes al 15% mencionan que no es así.

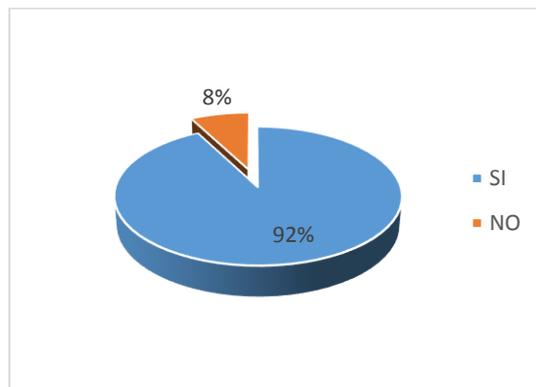


Gráfico N° 41 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de encuestados sin discapacidad, 12 personas correspondientes al 92% dice que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad mientras que 1 persona correspondientes al 8% contesta de forma negativa.

**Pregunta N° 2.- ¿Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar?**

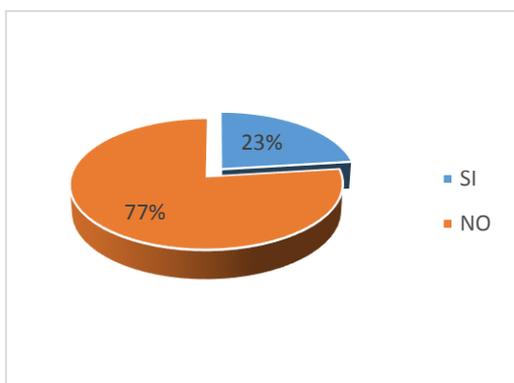


Gráfico N° 42 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas con discapacidad encuestadas, 3 personas correspondientes al 23% respondieron afirmativamente, de la misma manera 10 personas que corresponden al 77% respondieron que no se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar.

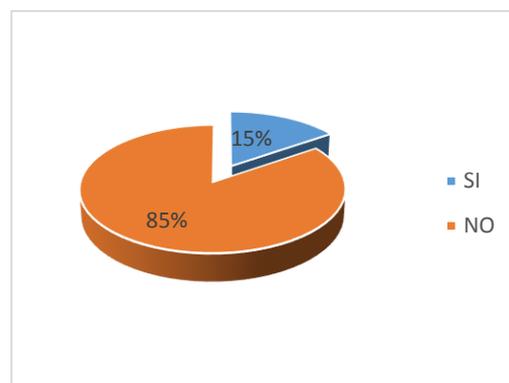


Gráfico N° 43 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

Las 13 personas sin discapacidad encuestadas, 2 personas que corresponden al 15% respondieron que si se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar, mientras que 11 personas que son el 85% contestaron de forma negativa.

### Pregunta N° 3.- ¿Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública

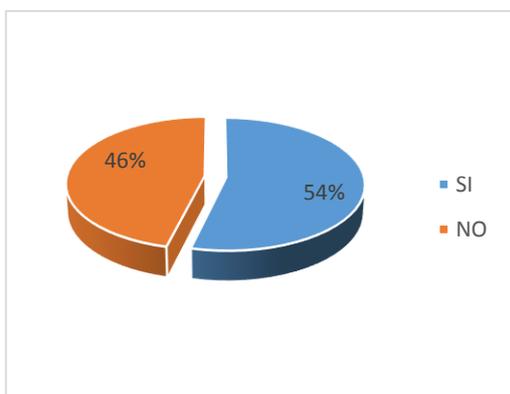


Gráfico N° 44 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas con discapacidad encuestadas, 7 personas correspondientes al 54% contestaron que si conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 6 personas que corresponden al 46% mencionan que no fue así.

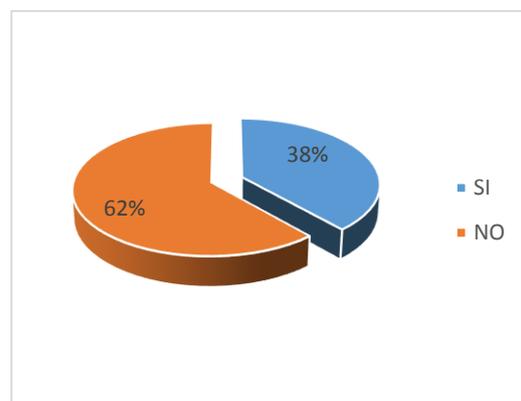


Gráfico N° 45 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Latacunga  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas sin discapacidad encuestadas, 5 personas correspondientes al 38% contestaron que si conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 8 personas que corresponden al 62% mencionan que no.

#### Pregunta N° 4.- ¿Participo en una entrevista?

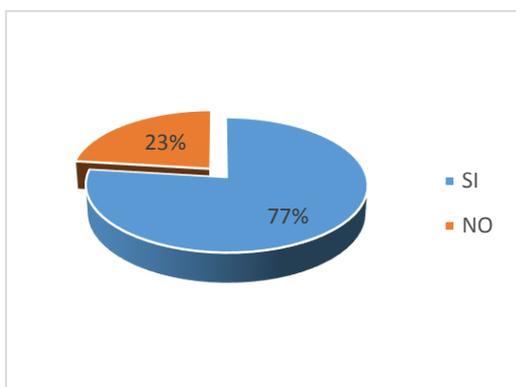


Gráfico N° 46 Participación en una entrevista de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas con discapacidad encuestadas 10 personas correspondientes al 77% respondieron que si participaron en una entrevista, mientras 3 personas que corresponden al 23% mencionan que no participaron.

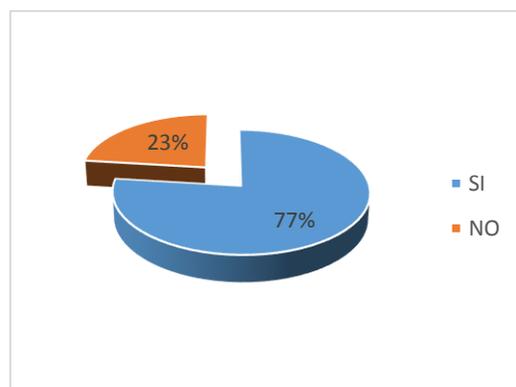


Gráfico N° 47 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 13 personas sin discapacidad encuestadas, 10 personas que corresponden al 77% contestaron que si participaron de una encuesta, mientras que 3 personas correspondientes al 23% mencionaron que no lo hicieron.

**Pregunta N° 5.- ¿Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas?**

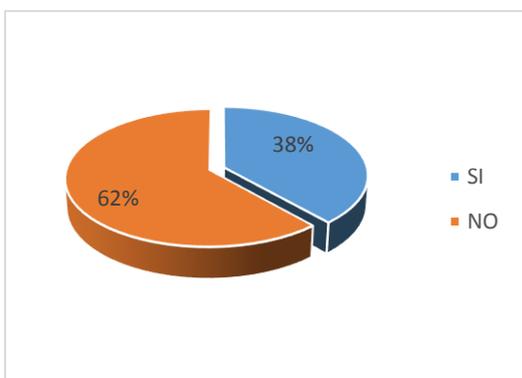


Gráfico N° 48 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas con discapacidad encuestadas, 5 personas que corresponde al 38% de personas encuestadas mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que 8 personas correspondientes al 62% contestaron que no fue así.

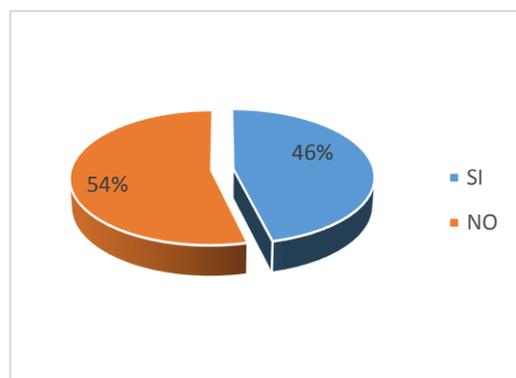


Gráfico N° 49 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas sin discapacidad encuestadas, 6 personas que corresponden al 46% mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que 7 personas correspondientes al 54% respondieron de forma negativa.

**Pregunta N° 6.- ¿Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros?**

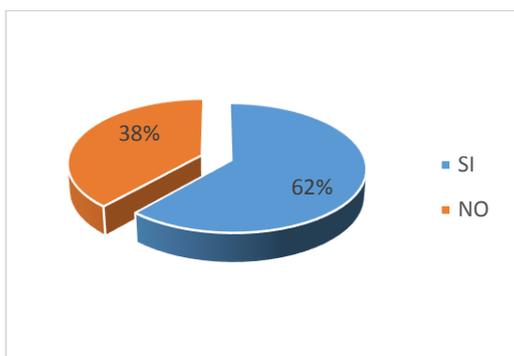


Gráfico N° 50 Entrega de información de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas con discapacidad encuestadas, 8 personas correspondientes al 62% mencionan que si recibió información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que un 38% correspondiente a 5 personas mencionan no haber recibido información.

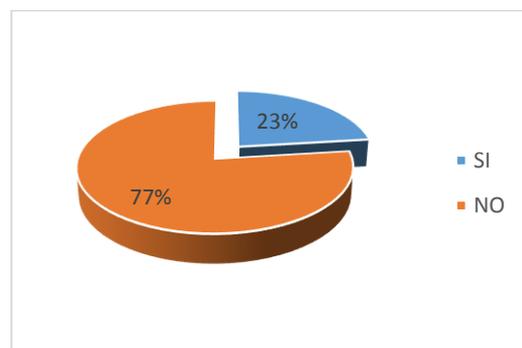


Gráfico N° 51 Entrega de información de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 13 personas sin discapacidad encuestadas, 3 personas que corresponden al 23% contestaron que si recibieron información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que 10 personas correspondientes al 77% mencionaron que no lo hicieron.

**Pregunta N° 7.- ¿La institución/empresa cuenta con facilidades para movilizarse en el espacio físico?**

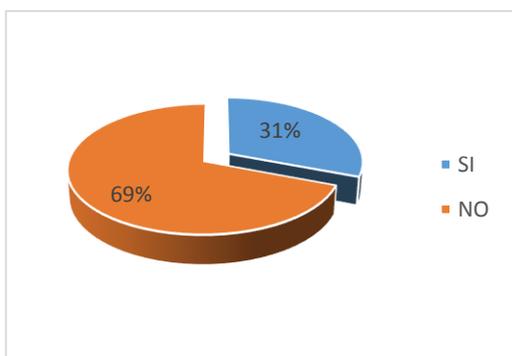


Gráfico N° 52 Facilidad de movilización en la empresa de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas con discapacidad encuestadas, 4 personas correspondientes al 31% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para movilizarse en el espacio físico, mientras que 9 personas que corresponden al 69% mencionan que no.

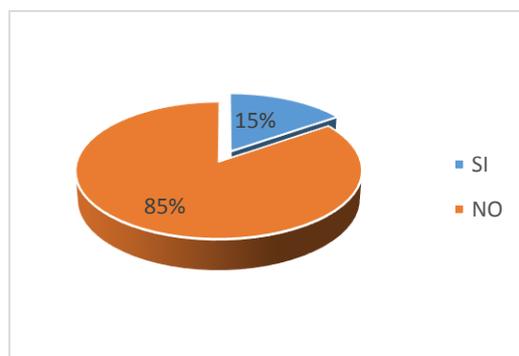


Gráfico N° 53 Facilidad de movilización en la empresa de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas sin discapacidad encuestadas, 2 personas que corresponden al 15% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para movilizarse en el espacio físico, mientras que 11 personas que son el 85% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 8.- ¿La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad?**

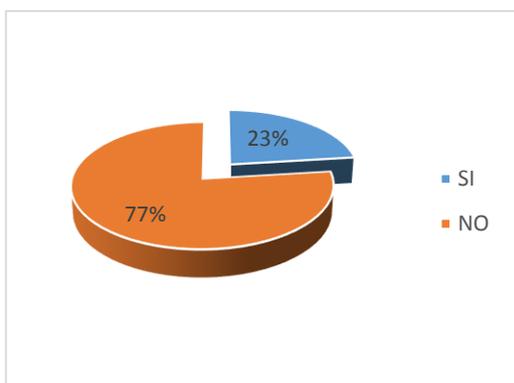


Gráfico N° 54 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 13 personas con discapacidad encuestadas, el 23% de ellas que corresponde a 3 personas respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras el 77% que corresponde a 10 personas mencionan que no ha sido así.

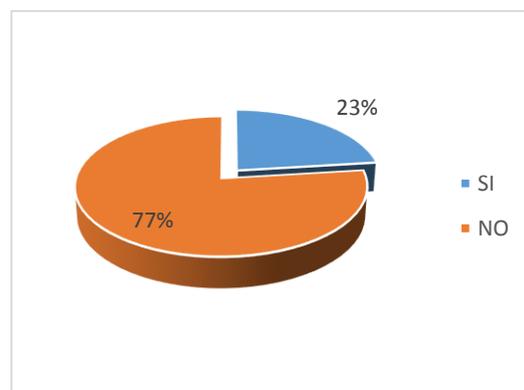


Gráfico N° 55 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas sin discapacidad encuestadas, 3 personas que corresponden al 23% respondieron que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras que 10 personas que son el 77% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 9.- ¿Ha participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación?**

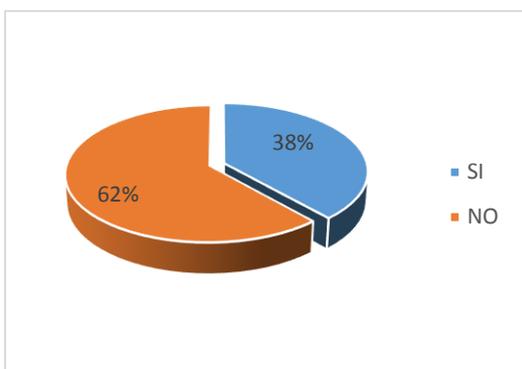


Gráfico N° 56 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 13 personas con discapacidad encuestadas, 5 personas que corresponden al 38% de ellas contestaron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras el 62% que corresponde a 8 personas mencionan que no han participado.

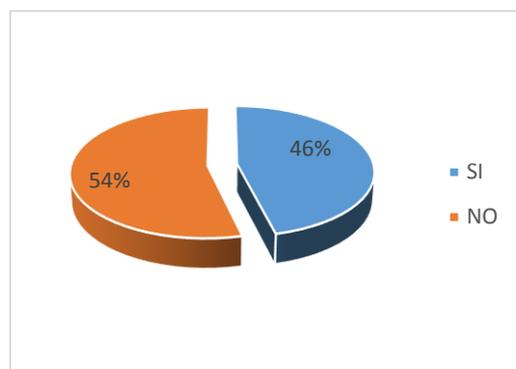


Gráfico N° 57 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas sin discapacidad encuestadas, 6 personas que corresponden al 46% respondieron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras que 7 personas que son el 54% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 10.- ¿Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad?**

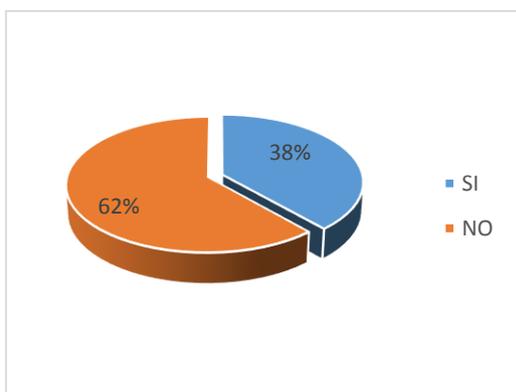


Gráfico N° 58 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De 13 personas con discapacidad encuestadas 5 personas correspondientes al 38% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que 8 personas que corresponden al 62% mencionan que no.

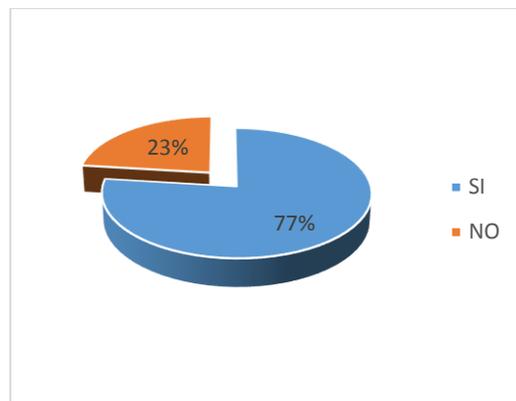


Gráfico N° 59 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta GAD Salcedo  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 13 personas sin discapacidad encuestadas 10 personas que corresponden al 77% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que 3 personas que son el 23% contestó de forma negativa.

### 3.6 Encuesta dirigida para servidores públicos y trabajadores de la empresa NOVACERO Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad

Pregunta N° 1.- ¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?

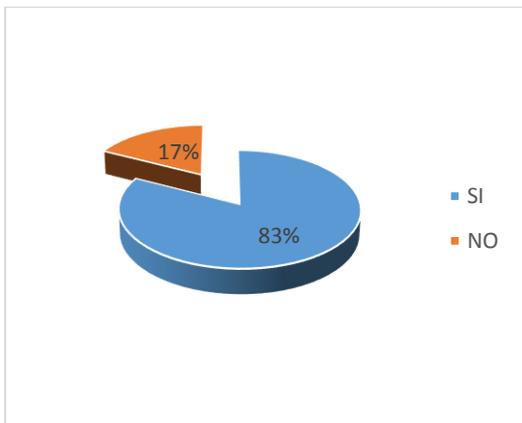


Gráfico N° 60 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 23 personas con discapacidad encuestadas, 19 personas que corresponden al 83% mencionan que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales, mientras que 4 personas correspondientes al 17% responden de forma negativa.

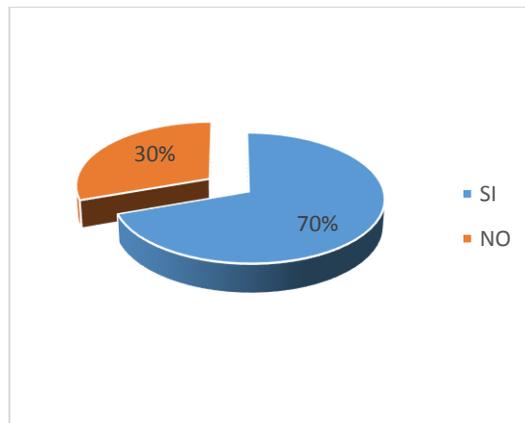


Gráfico N° 61 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 23 personas sin discapacidad encuestadas, 16 personas que corresponden al 70% mencionan que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales, mientras que 7 personas correspondientes al 30% responden de forma negativa.

**Pregunta N° 2.- ¿Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar**

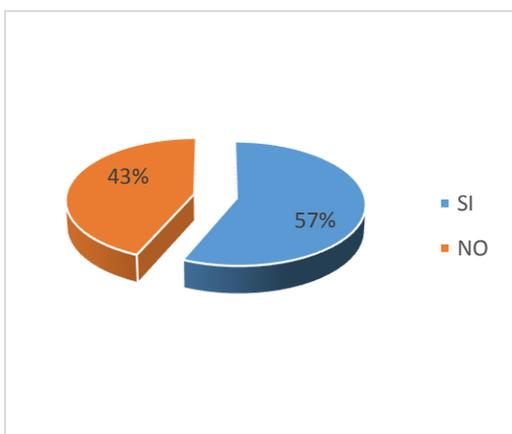


Gráfico N° 62 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas con discapacidad, 13 personas correspondientes al 57% respondieron afirmativamente, de la misma manera 10 personas que corresponden al 43% respondieron que no se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar

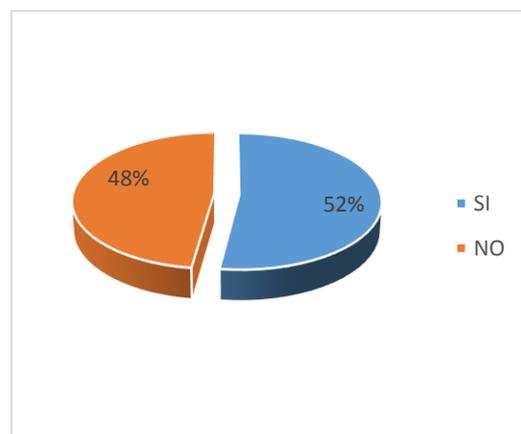


Gráfico N° 63 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

Las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 12 personas que corresponden al 52% respondieron que si se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar, mientras que 11 personas que son el 48% contestaron de forma negativa

**Pregunta N° 3.- ¿Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública?**

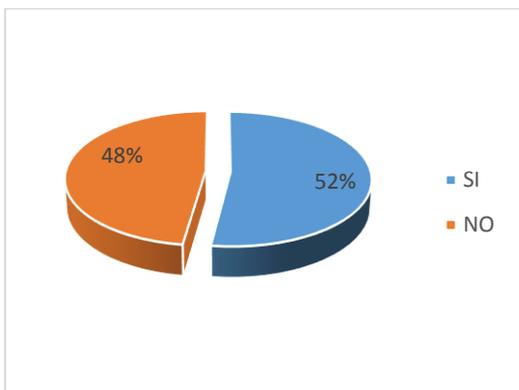


Gráfico N° 64 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas con discapacidad encuestadas, 12 personas correspondientes al 52% contestaron que si conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 11 personas que corresponden al 48% mencionan que no fue así.

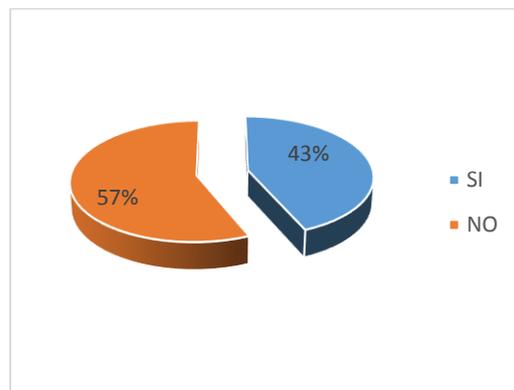


Gráfico N° 65 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 10 personas correspondientes al 43% contestaron que si conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 13 personas que corresponden al 57% mencionan que no.

#### Pregunta N° 4.- ¿Participo en una entrevista?

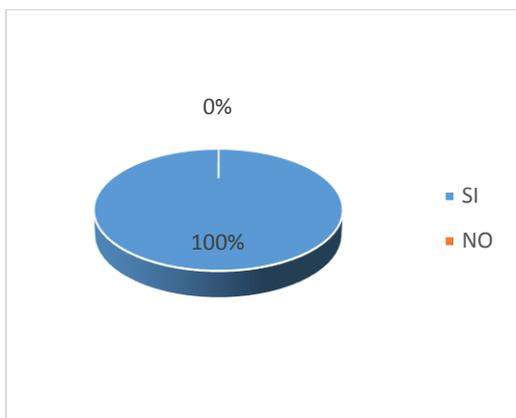


Gráfico N° 66 Participación en una entrevista de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas con discapacidad encuestadas el total de personas correspondientes al 100% mencionan que si participaron en una entrevista.

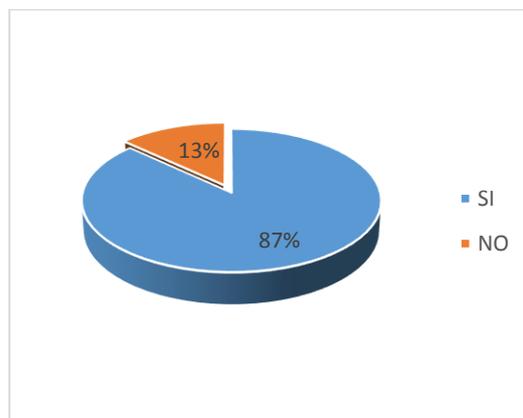


Gráfico N° 67 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 23 personas sin discapacidad encuestadas, 20 personas que corresponden al 87% contestaron que si participaron de una encuesta, mientras que 3 personas correspondientes al 13% mencionaron que no lo hicieron.

**Pregunta N° 5.- ¿Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas?**

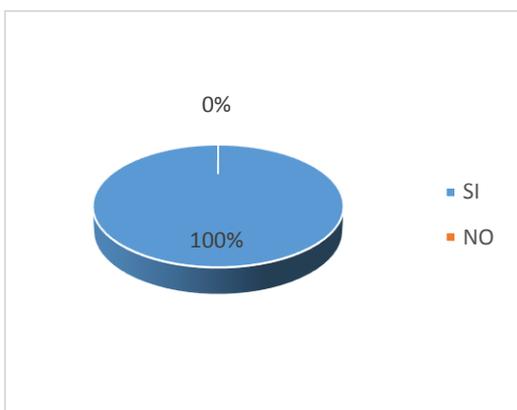


Gráfico N° 68 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas con discapacidad encuestadas mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que ninguna persona contesto lo contrario.

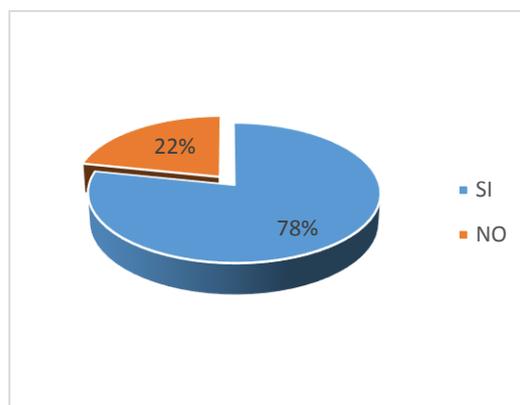


Gráfico N° 69 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas sin discapacidad encuestadas 18 personas que corresponden al 78% mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas, mientras que ninguna persona contesto lo contrario, mientras que 5 personas correspondientes al 22% respondieron de forma negativa.

**Pregunta N° 6.- ¿Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros?**

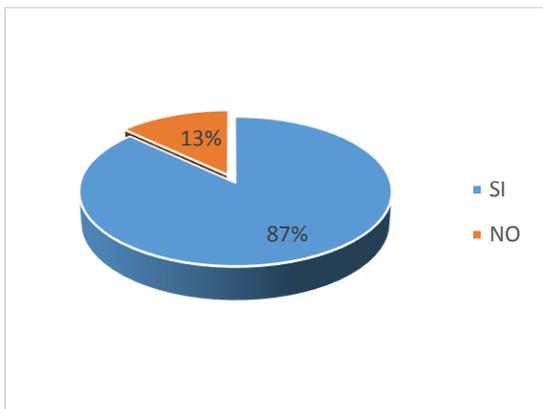


Gráfico N° 70 Entrega de información de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 23 personas con discapacidad encuestadas, 20 personas que corresponden al 87% contestaron que si recibieron información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que 3 personas correspondientes al 13% mencionaron que no lo hicieron.

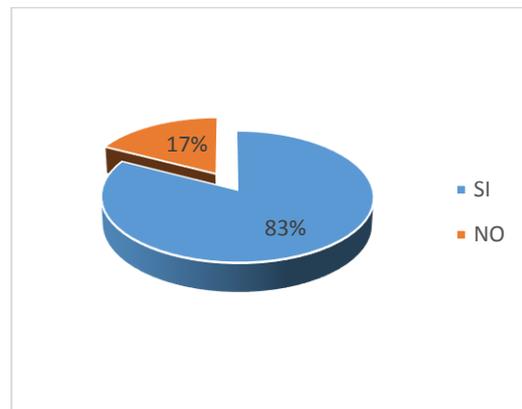


Gráfico N° 71 Entrega de información de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 19 personas correspondientes al 83% mencionan que si recibió información para conocer aspectos importantes de la empresa, mientras que un 17% correspondiente a 4 personas mencionan no haber recibido información.

**Pregunta N° 7.- ¿La institución/empresa cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico?**

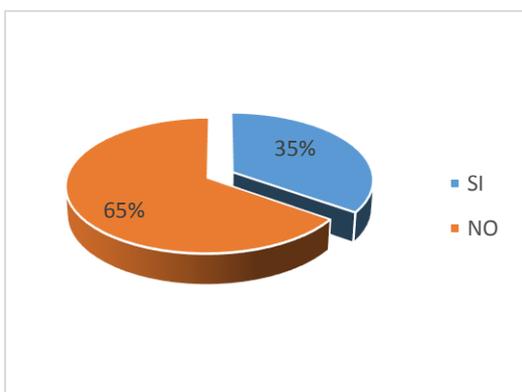


Gráfico N° 72 Facilidad de movilidad en la empresa de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de personas con discapacidad encuestadas, 8 personas correspondientes al 35% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico, mientras que 15 personas que corresponden al 65% mencionan que no.

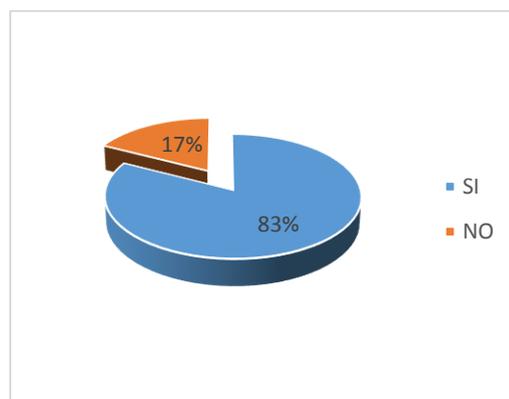


Gráfico N° 73 Facilidad de movilidad en la empresa de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 19 personas que corresponden al 83% respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico, mientras que 4 personas que son el 17% contestó de forma negativa

**Pregunta N° 8.- ¿La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad?**

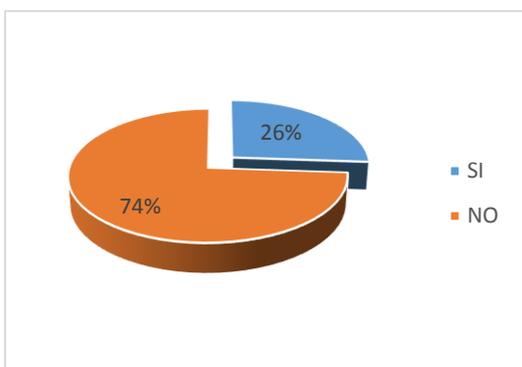


Gráfico N° 74 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 23 personas con discapacidad encuestadas el 74% de ellas respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras el 26% que corresponde a 6 personas mencionan que no ha sido así.

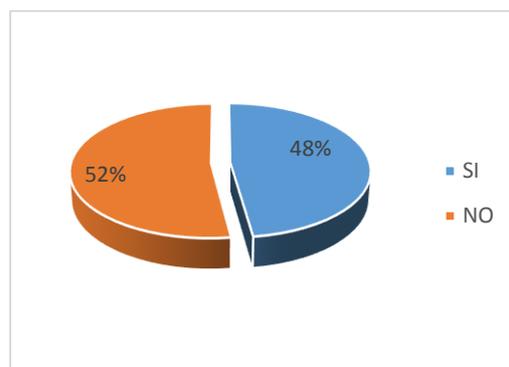


Gráfico N° 75 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 11 personas que corresponden al 48% respondieron que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad, mientras que 12 personas que son el 52% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 9.- ¿Ha participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación?**

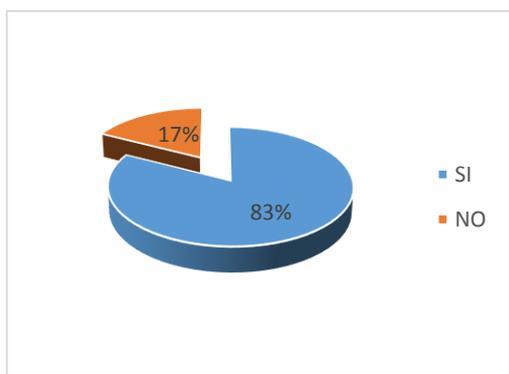


Gráfico N° 76 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 23 personas con discapacidad encuestadas, 19 personas que corresponden al 83% de ellas contestaron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras el 17% que corresponde a 4 personas mencionan que no han participado.

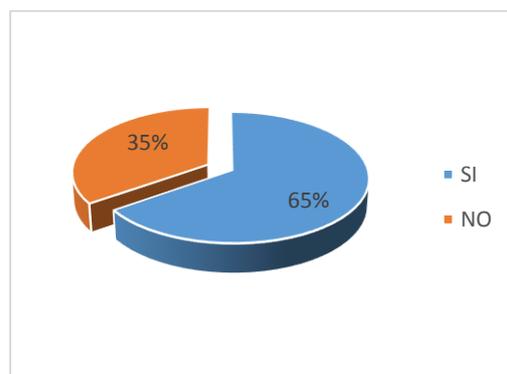


Gráfico N° 77 Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas, 15 personas que corresponden al 65% respondieron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, mientras que 8 personas que son el 35% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 10.- ¿Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad?**

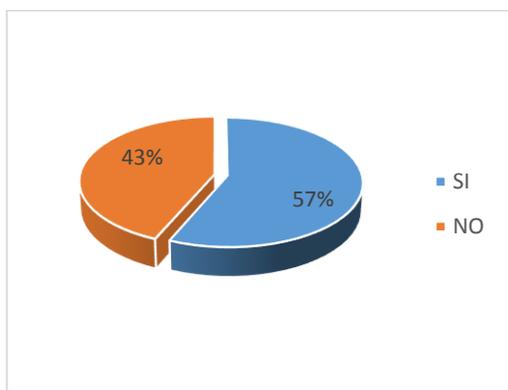


Gráfico N° 78 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De 23 personas con discapacidad encuestadas, 13 personas correspondientes al 57% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que 10 personas que corresponden al 43% mencionan que no.

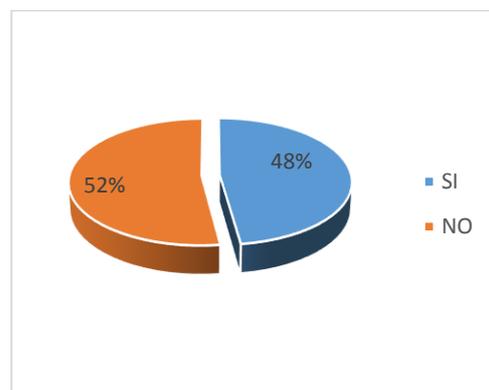


Gráfico N° 79 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Novacero  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 23 personas sin discapacidad encuestadas 11 personas que corresponden al 48% respondieron que si consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad, mientras que 12 personas que son el 52% contestó de forma negativa.

### 3.7 Encuesta dirigida a trabajadores de Nevado Ecuador Personas Con Discapacidad / Personas Sin Discapacidad

**Pregunta N° 1.- ¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?**

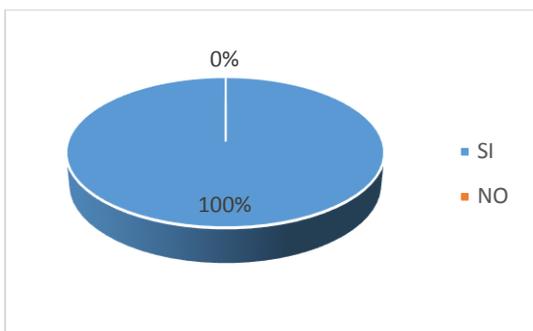


Gráfico N° 80 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% de ellas mencionan que nuestro país si cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad.

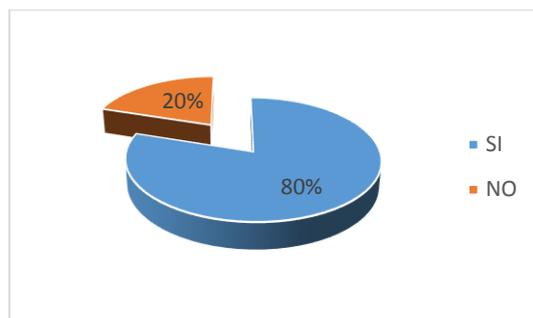


Gráfico N° 81 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas sin discapacidad encuestadas, 8 personas que corresponden al 80% respondieron que nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad, mientras que 2 personas que son el 20% contestó de forma negativa.

**Pregunta N° 2.- ¿Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar?**

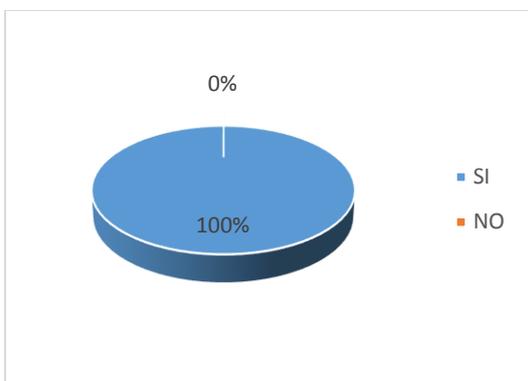


Gráfico N° 82 Leyes y otros instrumentos legales de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% respondieron que si se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar.

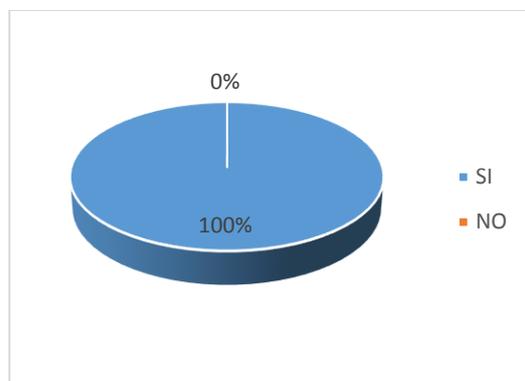


Gráfico N° 83 Leyes y otros instrumentos legales de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% respondieron que si se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar.

### Pregunta N° 3.- ¿Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública?

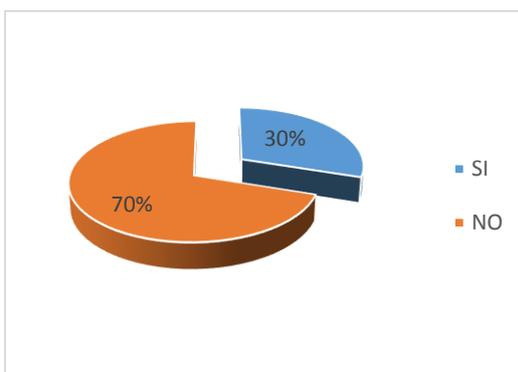


Gráfico N° 84 Conocimiento de la oferta laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas con discapacidad encuestadas, 3 personas correspondientes al 30% contestaron que si conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública, mientras que 7 personas que corresponden al 70% mencionan que no.

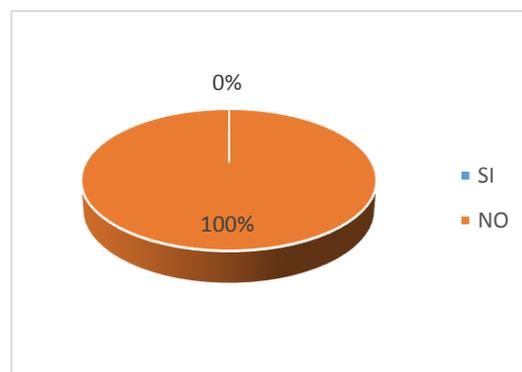


Gráfico N° 85 Conocimiento de la oferta laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas sin discapacidad encuestadas el 100% de ellas mencionaron que no conocieron la oferta laboral mediante convocatoria pública.

#### Pregunta N° 4.- ¿Participo en una entrevista?

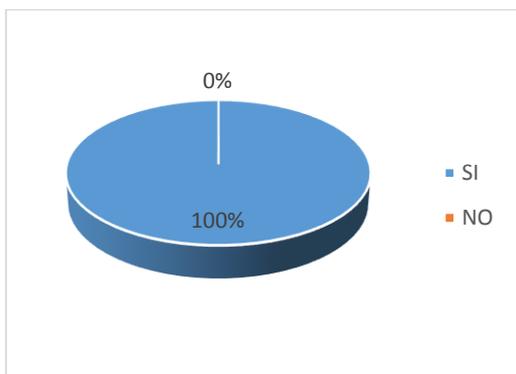


Gráfico N° 86 Participación en una entrevista de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

Del total de 10 personas con discapacidad el 100% de las mismas responde que si participaron de una entrevista.

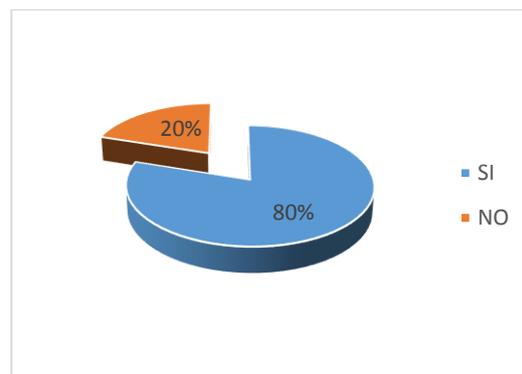


Gráfico N° 87 Participación en una entrevista de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De 10 personas sin discapacidad encuestadas, 8 personas correspondientes al 80% mencionan que si participaron en una entrevista, mientras que el 20% es decir 2 personas responden de forma negativa.

**Pregunta N° 5.- ¿Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas?**

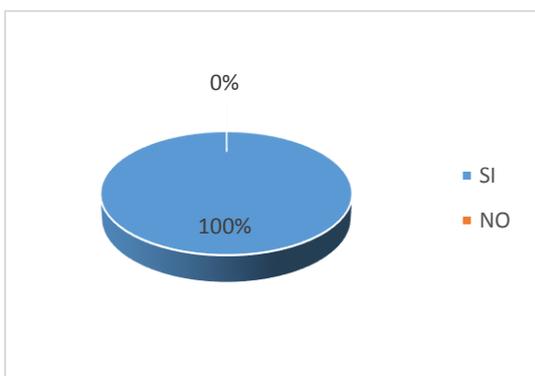


Gráfico N° 88 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas con discapacidad encuestadas mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas.

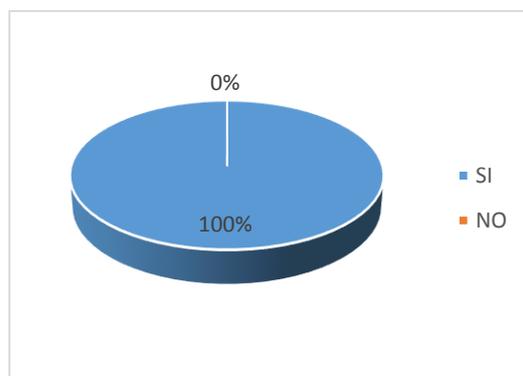


Gráfico N° 89 Acompañamiento en su puesto de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas sin discapacidad encuestadas mencionaron que si recibieron acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas.

**Pregunta N° 6.- ¿Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros?**

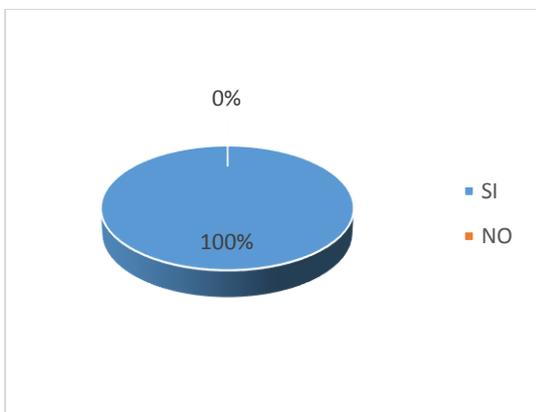


Gráfico N° 90 Entrega de información de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% mencionan que si recibió información para conocer aspectos importantes de la empresa.

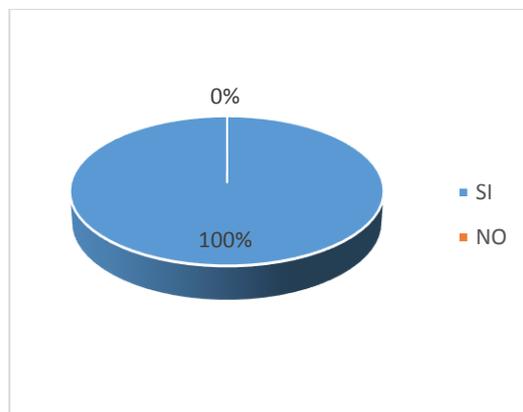


Gráfico N° 91 Entrega de información de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador  
Elaborado por: Mónica Troya

De las 10 personas sin discapacidad encuestadas el 100% mencionan que si recibió información para conocer aspectos importantes de la empresa.

**Pregunta N° 7.- ¿La institución/empresa cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico?**

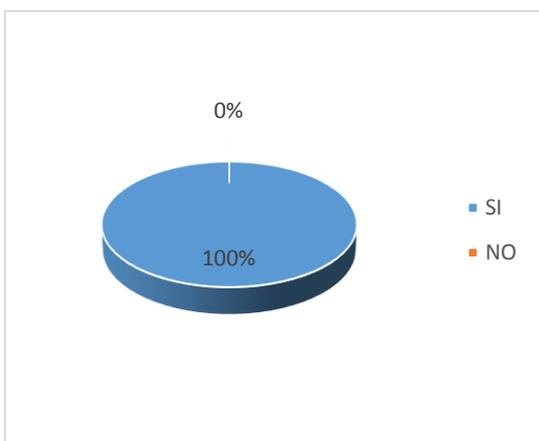


Gráfico N° 92 Facilidad de movilidad en la empresa de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas con discapacidad encuestadas respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico.

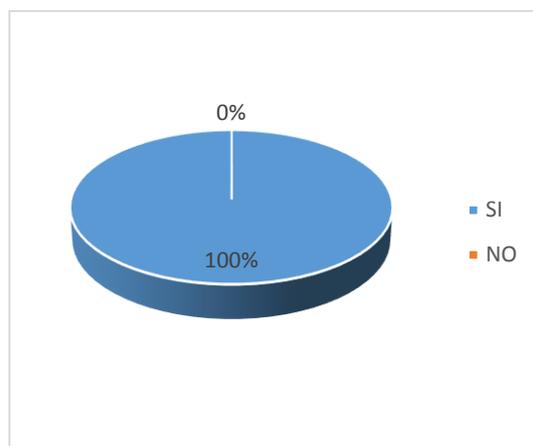


Gráfico N° 93 Facilidad de movilidad en la empresa de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas sin discapacidad encuestadas respondieron que la empresa si cuenta con facilidades para moverse en el espacio físico.

**Pregunta N° 8.- ¿La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad?**

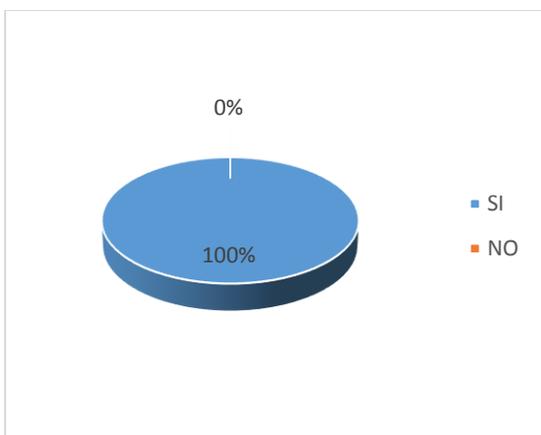


Gráfico N° 94 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% de ellas respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

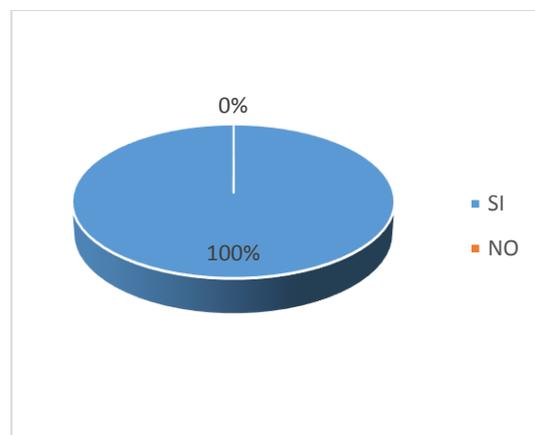


Gráfico N° 95 Adaptaciones en los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador  
Elaborado por: Mónica Troya

De un total de 10 personas sin discapacidad encuestadas el 100% de ellas respondió que la empresa si ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas sin discapacidad.

**Pregunta N° 9.- ¿Ha participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación?**

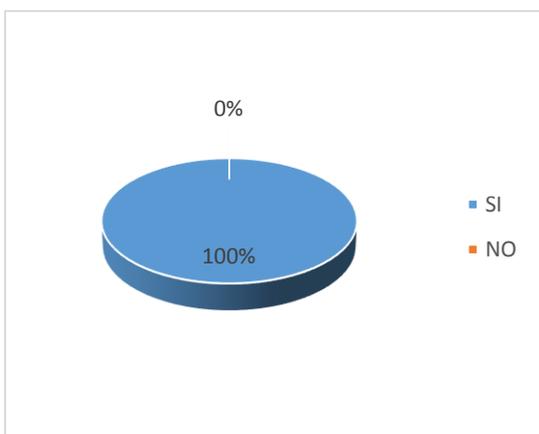


Gráfico N° 96 Participación en capacitaciones de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas con discapacidad contestaron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación.

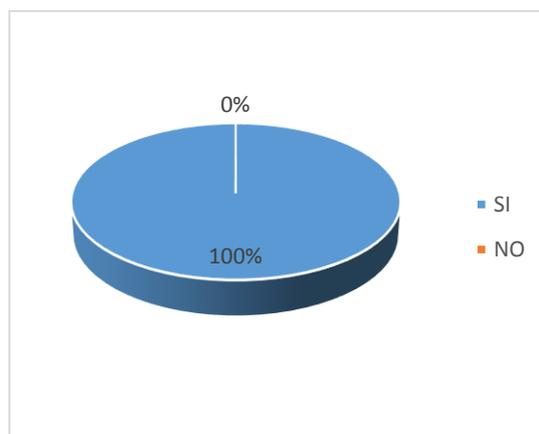


Gráfico N° 97 Participación en capacitaciones de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

El 100% de personas sin discapacidad contestaron que si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación.

**Pregunta N° 10.- ¿Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad?**

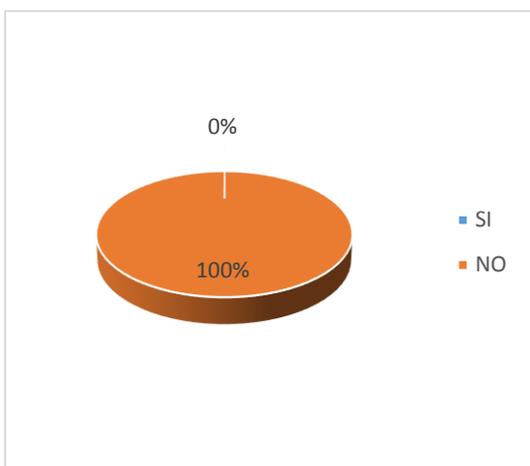


Gráfico N° 98 Limitación de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

Las 10 personas con discapacidad encuestadas el 100% de las mismas contestaron que no consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad

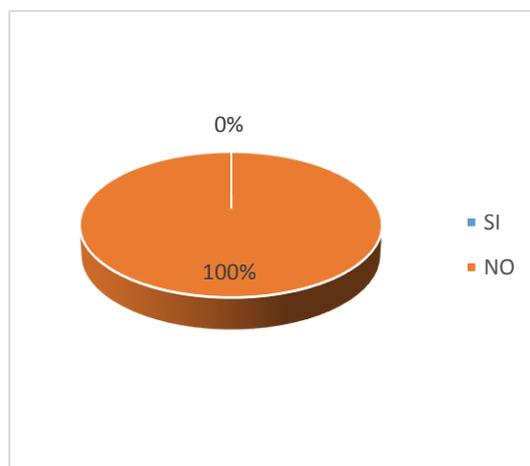


Gráfico N° 99 Limitación de la inserción laboral de personas sin discapacidad.

Fuente: Encuesta Nevado Ecuador S.A.  
Elaborado por: Mónica Troya

Las 10 personas sin discapacidad encuestadas el 100% de las mismas contestaron que no consideran que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad

### 3.8 Análisis y discusión comparativa de resultados de encuestas dirigidas para servidores públicos y trabajadores GAD Latacunga, GAD Salcedo, Novacero y Nevado Ecuador

Tabla N° 24 Análisis consolidado de encuestas pregunta 1

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	¿Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad?	81%	19%	87%	13%	85%	15%	92	8%	83	17%	70%	30%	100%	0%	80%	20%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

De las 4 instituciones/empresas, en 3 de ellas un elevado porcentaje de trabajadores /as con discapacidad y sin discapacidad manifiestan conocer leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad, no así en el GADM SALCEDO que el 8 % de servidores sin discapacidad y la empresa NOVACERO 17 % de trabajadores con discapacidad dicen no tener conocimiento sobre el tema. Sin embargo al revisar cuales son estas leyes y otros instrumentos en su mayoría citan a la Constitución del Ecuador, y muy pocos a la Ley Orgánica de Discapacidades y no conocen otras, con lo que se puede deducir que el conocimiento sobre normativa legal de personas con discapacidad existe pero de manera muy general. Lo afecta a la concreción de los derechos de personas con discapacidad, pues quien no conoce no exige. El cuadro también deja ver que tanto en las instituciones públicas y privadas el conocimiento es similar.

Tabla N° 25 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 2

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PÚBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO										
2	¿Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potenciales acordes al cargo a desempeñar?	19%	81%	25%	75%	23%	77%	15%	85%	57%	43%	52%	48%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

Al momento de insertar laboralmente a personas con discapacidad y sin discapacidad en las instituciones públicas se observa un bajo porcentaje en el cumplimiento de uno de los pasos de la norma técnica, a diferencia de las empresas privadas como en el caso de NOVACERO que alcanza un porcentaje entre el 57% y 52% y mucho más NEVADO ECUADOR que alcanza el 100% de trabajadores que dicen se les aplicó la ficha para identificar sus cualidades, potencialidades, lo que pone de manifiesto que en el sector público no se inserta a las personas con discapacidad y sin discapacidad en función a perfiles no así en el sector privado, cumplen de mejor manera los protocolos de selección, por tanto los trabajadores son ubicados en un puesto de trabajo acorde a sus competencias desarrolladas, lo cual se verá reflejado en términos de eficiencia y efectividad.

Tabla N° 26 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 3

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PÚBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO														
3	¿Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública?	6%	94%	6%	94%	54%	46%	38%	62%	52%	48%	43%	57%	30%	70%	0%	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

Los resultados obtenidos dejan ver claramente que tanto las instituciones públicas como empresas privadas si realizan convocatorias públicas para dar a conocer la oferta laboral de personas con discapacidad, sin embargo llama la atención el porcentaje bajo del GADM LATACUNGA tanto en trabajadores con discapacidad y sin discapacidad, así también NOVACERO en trabajadores con discapacidad Y NEVADO ECUADOR en trabajadores sin discapacidad.

De lo expuesto se puede deducir que la convocatoria pública en medios de comunicación escritos masivos no es una norma por parte de la instituciones públicas y empresa privadas para dar a conocer las vacantes, cuando amplían sus respuestas los encuestados indican que se enteran por parte de amistades, otros servidores públicos y trabajadores o por redes sociales en ciertos casos, de lo que se recalca que las mismas no están al acceso de la mayoría. Se puede determinar que los resultados indican tendencias diferentes entre el sector público y privado y escasas posibilidades de acceder a un trabajo, porque al parecer las ofertas se quedan a nivel del círculos más cercanos a las empresas , lo que hace muy visible la exclusión a las personas con discapacidad.

Tabla N° 27 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 4

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	¿Participo en una entrevista?	37%	63%	62%	38%	77%	23%	77%	23%	100%	0%	87%	13%	100%	0%	80%	20%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

La entrevista es una actividad clave en el proceso de inserción laboral, el GAM LATACUNGA tiene un bajo de 37% en aplicar esta herramienta a personas con discapacidad, el GADM SALCEDO sube a un 77% y es muy notorio que las empresas privadas en un 100% realizan la entrevista a personas con discapacidad y sin discapacidad, la tendencia disminuye hasta el 80% en personas con discapacidad, lo cual sigue siendo óptimo; con ello se puede señalar que las empresas privadas cumplen de mejor manera los procesos de inserción laboral.

Tabla N° 28 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 5

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	¿Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas?	31%	69%	50%	50%	38%	62%	46%	54%	100%	0%	78%	22%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

El acompañamiento, la inducción al trabajador es vital al momento de iniciar un cargo o función sin embargo los datos reflejan que las instituciones públicas cumplen con este aspecto en porcentajes bajos que van entre el 31% al 38% a personas con discapacidad y a personas sin discapacidad asciende al 46% y 50%, en cambio en las empresas privadas brindan acompañamiento, inducción al 100% de personas insertadas laboralmente, lo cual una vez más evidencia que tienen un mejor manejo del talento humano, que se verá obviamente reflejado en la adaptación al puesto de trabajo, en los resultados y productividad.

Tabla N° 29 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 6

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO										
6	¿Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa/institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros?	44%	56%	56%	44%	62%	38%	23%	77%	87%	13%	83%	17%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

Conocer aspectos relacionados con normativas internas de la institución /empresa es de vital importancia para el servidor público/trabajador pues ello ayudará a no incurrir en faltas, inobservar protocolos de seguridad, entre otros aspectos relacionados con su desempeño. También conviene que las personas insertadas laboralmente conozcan sus derechos y beneficios, sin embargo al analizar los datos nos encontramos que a nivel público entre el 44% y 62% de trabajadores con discapacidad recibieron información al respecto y trabajadores sin discapacidad en EL GADM LATACUNGA sube al 56% y GADM SALCEDO baja al 23%, en cambio las empresas privadas reflejan que socializan la citada información en porcentajes mucho mayores que van entre el 83% al 100% tanto a personas con discapacidad y sin discapacidad, dejando ver una marcada diferencia entre lo público y lo privado.

Tabla N° 30 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 7

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO										
7	¿La institución/empresa cuenta con facilidades para movilizarse en el espacio físico?	37%	63%	25%	75%	31%	69%	15%	85%	35%	65%	83%	17%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

La accesibilidad al espacio físico es determinante en el momento que las personas con discapacidad deben movilizarse en el espacio de trabajo, ello brindará facilidad de movilidad, seguridad, disminución de accidentes de trabajo, al respecto los datos denotan que solo entre el 15 % y 37% de trabajadores con discapacidad y sin discapacidad de las dos instituciones públicas cuentan con adaptaciones al espacio físico para su movilización, en el caso de las empresas privadas , solo NOVACERO refleja un porcentaje del 35% manifestado por los trabajadores con discapacidad, no así los trabajadores sin discapacidad y mucho más NEVADO ECUADOR que alcanza el 100% , lo cual demuestra que maneja de mejor manera la norma de técnica de accesibilidad al espacio físico, fortaleciendo con ello aspectos relacionados la inclusión y asertividad.

Tabla N° 31 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 8

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO										
8	¿La institución/empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad?	25%	75%	6%	94%	23%	77%	23%	77%	26%	74%	48%	52%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

Las adaptaciones de los puestos de trabajo son de suma importancia para facilitar el desarrollo de las tareas asignadas, las mismas deben responder a factores físicos y biológicos, factores cognitivos y factores sociales, mucho más cuando se trata de personas con discapacidad. Por tanto es menester conocer la actuación de la instituciones /empresas en cuanto al cumplimiento de la implementación de las mismas. Al respecto entre el 23% y 25% de trabajadores con discapacidad indican que se han realizado adaptaciones a los puesto de trabajo, en el caso de personas con discapacidad en el GADM Latacunga solo el 6% tiene una percepción positiva; en la empresas privadas la percepción positiva sube notablemente con porcentajes que van entre 26% hasta el 100% sobre todo en la empresa NEVADO ECUADOR, lo expuesto deja ver que las empresas privadas tienen un mejor manejo de procesos, no así las instituciones públicas en donde poco o nada se hace para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Tabla N° 32 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 9

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	S	NO	SI	NO										
9	¿Ha participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación?	62%	38%	75%	25%	38%	62%	46%	54%	83%	17%	65%	35%	100%	0%	100%	0%

Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Mónica Troya

La capacitación está encaminada a desarrollar y /o fortalecer las competencias laborales de servidores y trabajadores y mucho más de personas con discapacidad, en definitiva de todos los involucrados en la gestión pública y privada, lo que conlleva a mejorar el desempeño laboral, por ello la importancia que los trabajadores participen en procesos de capacitación y / o formación. De lo cual el presente cuadro denota que las personas con discapacidad si reciben capacitación en la instituciones públicas en porcentajes significativos que van desde 46% y 62%, en las empresas privadas la capacitación los porcentajes suben desde el 65% y 83% en personas sin discapacidad y con discapacidad y en Nevado Ecuador alcanza el 100% , evidenciando que las empresas privadas brindan mayores oportunidades de capacitación a sus trabajadores tanto con discapacidad y sin discapacidad, con ello los réditos se refleja en la competitividad de la empresas privadas y mejor atención y entrega de servicios públicos.

Tabla N° 33 Análisis consolidado de encuestas, pregunta 10

ANALISIS CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DIRIGIDAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES																	
No	PREGUNTA	INSTITUCIONES PUBLICAS								EMPRESAS PRIVADAS							
		GADM LATACUNGA				GADM SALCEDO				NOVACERO				NEVADO ECUADOR			
		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD		TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD	
		SI	NO	SI	NO												
10	¿Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad?	50%	50%	62%	38%	38%	62%	77%	23%	57%	43%	48%	52%	0%	100%	0%	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mónica Troya

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un derecho, sin embargo los servidores y trabajadores con discapacidad y sin discapacidad de la instituciones públicas entre el 38% al 50% y el 62% al 77% respectivamente consideran que si hay factores que limitan la inserción laboral. Al analizar la tendencia privada se observa que el 57% y 48% de personas con y sin discapacidad de NOVACERO respectivamente indica que si hay factores que limitan, De lo citado se entiende que los trabajadores con discapacidad tanto de instituciones públicas y empresas privadas enfrentan limitaciones para la inserción laboral, no así la empresa NEVADO ECUADOR que el 100% de trabajadores manifiestan no tener limitaciones para la inserción laboral de personas con discapacidad, se debe recalcar la empresa NOVACERO en la mayoría de las preguntas alcanza puntaje elevados en relación las otras.

## CONCLUSIONES

- Conocer como las entidades públicas y privadas cumplen la normativa legal en cuanto la inserción laboral de personas con discapacidad, se planteó como objetivo general, de lo cual se observó que las dos entidades públicas y dos empresas privadas consideradas como universo de investigación no cumplen la normativa legal, en cuanto la inserción laboral de personas con discapacidad, en todos los casos el número es inferior a lo determinado por la Ley Orgánica de Discapacidades, debiendo recalcar que en las cuatro instituciones/empresas algunos servidores públicos / trabajadores dicen tener discapacidad pero no tienen carnet que los acredite como tal, lo cual en términos legales disminuiría aún más el número de personas insertadas laboralmente.
- Revisando el contexto de la inserción laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica se encontró datos que indican que en el año 2014 después de Brasil, Ecuador tiene las tasas más altas de empleo en personas con discapacidad, pero revisando datos actuales publicados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades las cifras no son tan alentadoras.
- En cuanto al conocimiento de la Ley de Discapacidades por parte de servidores públicos y trabajadores con y sin discapacidad, autoridades, empresarios, responsables de las unidades de talento humano de las instituciones públicas y empresas privadas entrevistados respondieron que si tienen conocimiento de instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad, sin embargo al ampliar su respuesta ninguno menciona la Ley Orgánica de Discapacidades, citan a la Constitución que si bien garantiza derechos, las especificidades para la aplicabilidad lo contempla la Ley y su Reglamento, también mencionan instituciones que ejecutan programas y proyectos para personas con discapacidad en otros ámbitos no exclusivamente el laboral, con lo expuesto se puede concluir que el conocimiento en el tema que nos ocupa es mínimo, consecuentemente no le dan la verdadera importancia a la inserción laboral de las personas con discapacidad, lo que comprueba que pese a que en Ecuador se cuenta con un marco legal vasto aún persisten evidencias de exclusión social, por tanto urge la intervención del Estado y

sociedad en su conjunto para disminuir esta desfavorable situación de uno de los grupos de atención prioritaria.

- La inserción laboral de las personas con discapacidad es un derecho, sin embargo los servidores y trabajadores con discapacidad y sin discapacidad de la instituciones públicas consideran que si hay factores que limitan la inserción laboral. Al analizar la tendencia privada se observa que NOVACERO respectivamente indica que si hay factores que limitan, De lo citado se entiende que los trabajadores con discapacidad tanto de instituciones públicas y empresas privadas enfrentan limitaciones para la inserción laboral, no así la empresa NEVADO ECUADOR que los trabajadores manifiestan no tener limitaciones para la inserción laboral de personas con discapacidad, se debe recalcar la empresa NOVACERO en la mayoría de las preguntas alcanza puntaje elevados en relación las otras.
- El nivel de preparación es otro aspecto importante para potenciar las competencias de lo cual se observó que las personas con discapacidad insertadas laboralmente tienen mayoritariamente nivel de educación básica y bachillerato y la educación superior en mínima cantidad tienen títulos profesionales, lo cual deriva a que muy pocas personas con discapacidad accedan a cargos de nivel directivo, administrativo, la tendencia es el desempeño de puestos de nivel operativo, servicios y auxiliares. No así las personas sin discapacidad que tienen título superior en el sector público es mayor que en las empresas privadas, por tanto tienen más posibilidad de acceder a cargos directivos, administrativos.
- Profundizando el análisis se pudo determinar que a decir de los directivos las personas con discapacidad si han participado en procesos de formación y/o cursos de capacitación, sin embargo las personas con discapacidad encuestadas en las instituciones públicas y en las empresas privadas indican que no han sido capacitadas en gran número, evidenciando que hay poca tendencia a propiciar desarrollo de competencias y plan de carrera que les permita crecimiento profesional y por ende mejora en la calidad de vida , un indicador más que demuestra que en el sector público las personas con discapacidad no tienen oportunidad de mejorar sus habilidades, conocimientos y en el sector privado este aspecto es mejor de alguna manera.

- Considerando que el enfoque de igualdad y no discriminación es importante en la inserción de las personas con discapacidad, se indagó sobre el género y se obtuvo como resultados que en el sector privado pocos cargos son ocupados por personas con discapacidad mujeres, en ningún caso se mencionó personas LGBTI, los datos establecen que las personas con discapacidad insertadas en mayor número son hombres; en cambio las personas sin discapacidad mujeres que se encuentran laborando en la instituciones públicas es superior a los hombres, entonces la exclusión es mayor hacia las mujeres.
- De lo descrito se puede claramente observar que tanto en las dos instituciones públicas como en las dos empresas privadas la inserción laboral va más encaminada a cumplir con número que les exige la ley y no contemplan otros aspectos importantes para garantizar una verdadera inserción laboral de personas con discapacidad a excepción de la empresa Nevado Ecuador que ha avanzado de mejor manera en el cumplimiento de indicadores como: identificación de potencialidades, desarrollar entrevistas pre ocupacionales, acompañamiento e inducción, socialización de normativas internas, facilidades para moverse en el espacio físico, adaptaciones a los puesto de trabajo, capacitación, Con esta investigación se evidenció la realidad de las personas con discapacidad, en los cantones de Latacunga y Salcedo en los Gobiernos Autónomos Descentralizados y empresas privadas.
- Un aspecto que se identificó en la investigación bibliográfica es que las personas con discapacidad ganan menos que las personas sin discapacidad, en la investigación de campo los directivos de las empresas indican que los servidores y trabajadores reciben un sueldo básico o más dependiendo de las competencias y funciones que desempeñe, se considera que este tema debe ser ampliado con un estudio específico para ello.
- Mediante la observación y en diálogos mantenidos el momento de aplicar las encuestas y lo que se percibe en la relación cotidiana , las personas con discapacidad insertadas laboralmente demuestran emoción, satisfacción por ser parte de los servidores, trabajadores , pero también hay sentimientos de tristeza, frustración, incomodidad cuando se siente limitados o discriminados por no contar con facilidades y/o acciones afirmativas que no les permite desarrollar su trabajo y potenciar su crecimiento personal.

## RECOMENDACIONES

- Las instituciones/ empresas podrían propiciar campañas de carnetización para que los servidores / trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad cuente con su carnet, con éste podrán acceder a beneficios especiales determinados en la Ley Orgánica de Discapacidades además las empresas puedan validar el porcentaje de inserción laboral del citado grupo poblacional.
- Como resultados de la presente investigación se ha determinado que tanto en instituciones públicas y privadas no existe un vasto conocimiento de instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad por parte de autoridades, servidores públicos y trabajadores con y sin discapacidad; por tanto se recomienda que en coordinación con los órganos rectores de la política en este ámbito (CONADIS , MINISTERIO DE TRABAJO) se emprendan procesos de capacitación y/o retroalimentación sobre las normativas legales como: Constitución del Ecuador 2008, Ley Orgánica de Discapacidades , Ley Orgánica de Servicio Público, Código del Trabajo, Ley de los Consejos para la Igualdad, Agenda Nacional para la Igualdad en discapacidades, Manual de Buenas Prácticas de Inclusión laboral para personas con discapacidad entre otras, que les permita ampliar sus conocimientos de las Leyes, implementar programas que exijan y garanticen derechos.
- El estudio evidencia la poca tendencia a cumplir con procesos técnicos establecidos para la inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo que es necesario que tanto las instituciones públicas como las empresas privadas las autoridades y/o responsables de la áreas o unidades de talento humano sean capacitados ampliamente el este tema y aplique a los aspirantes las herramientas diseñadas para en levantamiento de perfiles en base a competencias generales y específicas, y una vez insertados se diseñe un plan de mejora con procesos de formación, capacitación en áreas técnicas y de desarrollo humano.
- El estudio da cuenta de la poca accesibilidad laboral de las personas con discapacidad y mucho más las mujeres evidenciando que se exponen a la doble discriminación, por tanto urge emprender acciones afirmativas para ir acortando estas brechas, es necesario que la instituciones y empresas desarrollen planes

de inserción laboral para personas con discapacidad transversalizando los enfoques de igualdad de género, discapacidad, intergeneracional, movilidad humana, pueblos y nacionalidades.

- El Estado a través de sus diferentes niveles de gobierno debe generar política pública para mejorar y / o implementar estrategias especializadas en los diferentes niveles educativos, así también para el diagnóstico y desarrollo de competencias laborales, impulso de programas de formación ocupacional, proyectos de autoempleo y fomento de la inserción laboral y social en los sectores públicos y privados a través de incentivos y/o acreditaciones de reconocimiento, para ello el Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad deben contar con verdaderos sistemas de monitoreo, seguimiento y evaluación para garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa legal, observando los logros y debilidades y en función a ello progresivamente seguir implementando estrategias para la construcción y fortalecimiento de una sociedad justa, inclusiva, solidaria, garantista de derechos.
- Más allá de estas recomendaciones que anteceden es necesario tomar en cuenta otros aspectos que arrojó el estudio y se refiere a que las instituciones tanto públicas como privadas deben mejorar la accesibilidad al espacio físico y eliminar las barreras arquitectónicas, realizar adaptaciones físicas, técnicas y tecnológicas a los puestos de trabajo brindar mayor oportunidad de acceso al trabajo a la población con discapacidad más joven, de todos los tipos de discapacidad , no únicamente la física y la visual y con porcentajes de discapacidad superior al 50% y /o la figura de sustitutos según corresponda.
- Tomando en cuenta que aun cuando se cumpla el porcentaje de inserción laboral determinado por la Ley , dada la cantidad de personas con discapacidad siempre habrá una brechas que cubrir, por tanto es necesario propiciar e impulsar conciencia social en los estudiantes , para lo cual se debe incluir en el plan de estudios de las instituciones educativas de nivel superior una materia de estudio sobre grupos de atención prioritaria y los enfoques de igualdad y no discriminación, de igual manera leyes relacionadas, además incentivar la investigación y elaboración de proyectos sociales para crear emprendimientos y autoempleo.

- Las instituciones rectoras de la política pública, los directores de talento humano y más autoridades, deben emprender sendos procesos de capacitación sobre la base legal que orienta el accionar de todos los actores responsables de hacer efectivos los derechos de este grupo de atención prioritaria, bajo los principios de corresponsabilidad, igualdad y no discriminación, hay mucho por hacer, falta compromiso, mística, visión social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarez, A. A. (2003). *COMPETENCIAS PROFESIONALES. ANÁLISIS CONCEPTUAL Y APLICACIÓN PROFESIONAL*. Barcelona: DEPARTAMENT DE MÈTODES D'INVESTIGACIÓ .

Asamblea Nacional República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En A. N. Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

Asamblea Nacional República del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito: Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012.

Asamblea Nacional. (2013). *Código del Trabajo*. Quito : Registro Oficial.

Carvajal, L. (18 de Enero de 2013). <http://www.lizardo-carvajal.com>. Obtenido de <http://www.lizardo-carvajal.com>

Cauas, D. (2010). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación.

CONADIS. (30 de MAYO de 2013). <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec>. Obtenido de <http://www.conadis.com>

Conadis. (2013). *Registro Nacional de Discapacidades*. Quito: Conadis.

CONADIS. (8 de julio de 2016). Boletín de Prensa 016. Quito, Pichincha.

Estefanía Hernández-Fernaud, Y. R.-S.-d. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de la Psicología del trabajo y de las organizaciones*.

GOBIERNO DE ESPAÑA. (2008). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad*. Madrid: Fernández Ciudad, S. L.

H Congreso Nacional. (2005 , 2012 última modificación). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Jorge Landauro Quiñe. (2005). Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad.

*Ley Orgánica de Servicio Público*. (2010). Quito: Registro Oficial.

Leyton, A. (19 de Mayo de 2012). *Clases y tipos de investigación científica*. Obtenido de <https://investigacionestodo.wordpress.com>.

- Ministerio de Educación de Chile. (2012). *www.chilecalifica.cl*.
- Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS . (2013). Manual de Buenas Practicas para la inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
- Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS. (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de PcD.
- OEA. (Junio de 1999). Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999).
- OIT. (2005). *Guía Práctica para la elaboración de un*. Santiago de Chile.
- ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ordóñez, C. (2008). Breve análisis de la inserción laboral en el Ecuador.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social , Ministerios de Asuntos Exteriores . (2014). *Medidas para la la Promoción del Empleo de Personas con discapacidad*. Madrid: Secretaría General de la OISS.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta.
- Organización Mundial del Trabajo OTI. (2009). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. (2006). Discapacidades. Washington DC.: E Alicia Amate, Armando J Vasquez.
- Pelayo, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales*. Tepic , México: Edición Electrónica.
- Peña., J. J. (2009.). Diseño Metodológico.
- Pérez, S. M. (2006). FACTORES QUE INCREMENTAN LA OCUPABILIDAD DE LAS PERSONAS QUE DEMANDAN EMPLEO. Andalucía: Servicio Andaluz de Empleo.
- Registro oficial. (17 de Diciembre de 2013). Reglamento a la Ley Organica de Discapacidades . *Suplemento Segundo No 145*. Quito, Ecuador.
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Gráficas Alvini.

Sonora, I. T. (2016). *Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidad.*

Universidad Politécnica Salesiana. (6 de Febrero de 2011). Alteridad, Revista de Educación. *La Inclusión Educativa en la Univerica Politécnica Salesiana*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRIA EN GESTION Y DESARROLLO SOCIAL**

**CUESTINARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA SERVIDORES  
PUBLICOS Y TRABAJADORES**

**ESTIMADO/A COLABORADOR:** le invito a responder el presente cuestionario sus respuestas, tienen por objetivo recoger importante información sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución/empresa, para avanzar en la investigación previa a la obtención del Título Magister en Gestión y Desarrollo Social  
Marque con x la respuesta seleccionada.

INSTITUCION /EMPRESA			PÚBLICA _____	PRIVADA _____		
GENERO	F _____		M _____			
EDAD	_____					
PERSONA CON DISCAPACIDAD	SI _____ NO _____					
CARNET DE DISCAPACIDAD	SI _____ NO _____					
TIPO DE DISCAPACIDAD	VISUAL _____	AUDITIVA _____	LENGUAJE _____	INTELECTUAL _____	PSICOLOGICA _____	FISICA _____
PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD	0-30 _____	31-50 _____	51-70 _____	71-90 _____	91-100 _____	_____
SUSTITUTO	SI _____ NO _____					
PARENTEZCO	PADRE _____	MADRE _____	HERMANO/A _____	OTRO _____		
TIPO DE CONTRATO						
AÑOS DE SERVICIO	1-3 _____		4-6 _____	6-8 _____	8 o más _____	
ANOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCION /EMPRESA	1-3 _____		4-6 _____	6-8 _____	8 o más _____	
CARGO/FUNCION	DIRECTIVO _____	ASESOR _____	OPERATIVO _____	AUXILIAR _____	SERVICIOS _____	
NIVEL DE FORMACION	EDUCACION BASICA _____		BACHILLER _____	TECNICO _____	SUPERIOR _____	

1. **Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI nombre cuáles

-----  
-----  
-----

2. **Le aplicaron la ficha para identificar sus cualidades, potencialidades acordes al cargo a desempeñar**

SI

Si su respuesta es SI nombre cuáles

-----  
-----

3. **Usted conoció la oferta laboral mediante convocatoria pública**

SI

NO

Si su respuesta es SI nombre cuál

-----  
-----

4. **Participó en una entrevista**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique quien la realizó

-----  
-----

5. **Una vez insertado laboralmente recibió acompañamiento en su puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique quien realizó el acompañamiento

-----  
-----

**6. Recibió información para conocer aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa / institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique de quien recibió la información

-----  
-----

**7. La institución/ empresa cuenta con facilidades para movilizarse en el espacio físico:**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**8. La institución/ empresa ha realizado las adaptaciones y acciones para mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**9. Ha participado en procesos de formación y /o cursos de capacitación**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**10. Usted considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRIA EN GESTION Y DESARROLLO SOCIAL**  
**CUESTINARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA DIRECTIVOS**  
**/RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO**

INSTITUCION /EMPRESA			PÚBLICA _____	PRIVADA _____		
GENERO	F _____		M _____			
EDAD	_____					
PERSONA CON DISCAPACIDAD	SI _____ NO _____					
CARNET DE DISCAPACIDAD	SI _____ NO _____					
TIPO DE DISCAPACIDAD	VISUAL _____	AUDITIVA _____	LENGUAJE _____	INTELECTUAL _____	PSICOLOGICA _____	FÍSICA _____
PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD	0-30 _____	31-50 _____	51-70 _____	71-90 _____	91-100 _____	_____
SUSTITUTO	SI _____ NO _____					
PARENTEZCO	PADRE _____	MADRE _____	HERMANO/A _____	OTRO _____		
TIPO DE CONTRATO						
AÑOS DE SERVICIO	1-3 _____		4-6 _____	6-8 _____	8 o más _____	
ANOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCION /EMPRESA	1-3 _____		4-6 _____	6-8 _____	8 o más _____	
CARGO/FUNCION	DIRECTIVO _____	ASESOR _____	OPERATIVO _____	AUXILIAR _____	SERVICIOS _____	
NIVEL DE FORMACION	EDUCACION BASICA _____		BACHILLER _____	TECNICO _____	SUPERIOR _____	

1. **Conoce usted si nuestro país cuenta con leyes y otros instrumentos legales que garantizan derechos de las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI nombre cuáles

-----  
-----

2. **La Institución / empresa aplica instrumentos para identificar cualidades, potencialidades acordes al cargo a desempeñar por parte de las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique que herramienta

-----  
-----

3. **La institución / empresa realiza convocatoria pública de las ofertas laborales para personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI nombre cuál

-----  
-----

4. **Cómo parte del proceso de selección se entrevista a las personas con discapacidad postulantes**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique quien la realiza

-----  
-----

5. **Una vez insertado laboralmente se realiza inducción en el puesto de trabajo para el desarrollo de sus funciones asignadas a las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique quien realizó la inducción

-----  
-----

**6. La institución /empresa informa a la persona con discapacidad aspectos importantes como: código de ética, manual de funcionamiento de la empresa / institución, comité de seguridad, sueldo, beneficios, otros**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique de quien recibió la información

-----  
-----

**7. La institución/ empresa tiene accesibilidad al medio físico que facilita para movilización de las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**8. La institución/ empresa ha realizado las adaptaciones y acciones afirmativas mejorar los puestos de trabajo de personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**8. La institución /empresa realiza procesos de formación y /o cursos de capacitación a las personas con discapacidad**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----

**9. Considera que hay factores que limitan la inserción laboral de personas con discapacidad en la institución /empresa**

SI

NO

Si su respuesta es SI indique cuáles

-----  
-----