



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR**  
**SEDE CENTRAL**  
**Sucre – Bolivia**

**MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS DE POBLACIONES MÁS  
VULNERABLES**

**CUOTA LABORAL, BARRERAS SOCIO ECONÓMICAS DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA  
LIBERTAD-ECUADOR**

**Tesis presentada para optar el Grado  
Académico de Magíster en Derechos  
Humanos de Poblaciones más Vulnerables**

**MAESTRANTE: STANLEY FERNANDO BRITO MIRANDA**

**Santa Elena – Ecuador**

**2023**



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR**  
**SEDE CENTRAL**  
**Sucre – Bolivia**

**MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS DE POBLACIONES MÁS  
VULNERABLES**

**CUOTA LABORAL, BARRERAS SOCIO ECONÓMICAS DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA  
LIBERTAD-ECUADOR**

**Tesis presentada para optar el Grado  
Académico de Magíster en Derechos  
Humanos de Poblaciones Más Vulnerables**

**MAESTRANTE: STANLEY FERNANDO BRITO MIRANDA**

**TUTOR: M.Sc. MARÍA GABRIELA ITURRALDE NIETO**

**Santa Elena – Ecuador**

**2023**

## **DEDICATORIA**

*A Dios todopoderoso, porque sin él, nada es posible.*

*A mis amados padres, quienes me dieron la vida e inculcaron principios éticos y morales para ser una persona de bien, y, aunque físicamente ya no están presentes, viven conmigo en mi mente y en mi corazón.*

*A mis hijos, Ismael Fernando, Daniel Fernando y Antonio De Jesús, y a mi querida hermana Rosario Del Carmen, por ser estímulos constantes en las distintas etapas de aprendizaje y formación profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Mi gratitud imperecedera a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Bolivia, al personal administrativo, al personal docente, y de manera especial al M Sc. Antonio Enrique Durán Pacheco, director de la Maestría y a la M Sc. María Gabriela Iturralde Nieto, mi tutora de tesis, quienes han sido luz y guía permanente en el desarrollo del presente trabajo de investigación.*

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas públicas del cantón La Libertad – Ecuador 2019 – 2020 identificando las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso al derecho al trabajo de personas con discapacidad. Para lograr tal propósito, se exponen los fundamentos teóricos doctrinales, evidenciando lo expuesto en el marco normativo nacional e internacional en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos. Se identifica el nivel de cumplimiento de la cuota laboral determinada en la Ley Orgánica de Discapacidades durante el periodo de estudio en empresas públicas. Y se mide el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral. La investigación tiene un enfoque metodológico mixto por la necesidad de conocer mediante criterios de funcionarios públicos en instituciones estatales, como también de las personas con discapacidad, sus percepciones sobre el cumplimiento de la cuota laboral en estas organizaciones. Las técnicas empleadas son las encuestas, entrevistas y la observación directa. Los resultados del estudio determinan que, a pesar de tener un marco legal amplio para la inclusión laboral de personas con discapacidad necesario, aún falta el marco legal para iniciativas legales sobre accesibilidad laboral. Es necesario ir más allá del compromiso social y establecer obligaciones claras para las empresas, así como asegurar que los empleadores y trabajadores participen activamente en la reducción de obstáculos a la participación e igualdad de condiciones.

**PALABRAS CLAVES:** Derechos humanos - Cuota laboral - Inclusión laboral - Personas con discapacidad

## ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate compliance with the labor quota of the Organic Law on Disabilities in public companies in the canton of La Libertad - Ecuador 2019 - 2020, identifying the social and legal barriers that influence access to the right to work for people with disabilities. To achieve this purpose, the doctrinal theoretical foundations are exposed, evidencing what is exposed in the national and international regulatory framework regarding the labor inclusion of people with disabilities from the perspective of human rights. The level of compliance with the labor quota determined in the Organic Law on Disabilities during the study period in public companies is identified. And the level of satisfaction of people with disabilities in their work environment is measured. The research has a mixed methodological approach due to the need to know, through the criteria of public officials in state institutions, as well as people with disabilities, their perceptions about compliance with the labor quota in these organizations. The techniques used are surveys, interviews and direct observation. The results of the study determine that, despite having a broad legal framework for the necessary labor inclusion of people with disabilities, the legal framework for legal initiatives on labor accessibility is still lacking. It is necessary to go beyond social commitment and establish clear obligations for companies, as well as ensure that employers and workers actively participate in reducing barriers to participation and equal conditions.

**KEYWORDS:** Human rights - Labor quota - Labor inclusion - Persons with disabilities

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
Antecedentes y estado del arte .....	1
Situación problemática.....	6
Pregunta de investigación (problema científico).....	8
Objeto del estudio .....	9
Delimitación del contenido .....	9
Delimitación espacial .....	9
Delimitación temporal.....	9
Unidad de análisis .....	9
Objetivos .....	10
Objetivo General .....	10
Objetivos Específicos.....	10
Justificación.....	10
Marco Metodológico .....	12
Enfoque de la Investigación .....	12
Tipo de Investigación.....	13
Metodología y fases de trabajo .....	13
Población y Muestra.....	14
Operativización de variables y/o categorías.....	16
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>19</b>
<b>1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>19</b>
1.1 Enfoque Teórico .....	19
1.1.1 Teoría de la discapacidad .....	19
1.1.1.1 Teorías sociológicas de la discapacidad .....	21

1.1.1.2	Funcionalismo.....	23
1.1.1.3	Enfoque biopsicosocial .....	25
1.1.1.4	Materialismo .....	26
1.1.1.5	La inserción laboral .....	27
1.1.2	Teoría social de la discapacidad basada en los derechos humanos .....	27
1.1.2.1	Barreras de la discapacidad.....	29
1.1.2.2	Acción afirmativa y cuota laboral.....	30
1.1.2.3	Las personas con discapacidad en el ámbito laboral .....	31
1.1.2.4	La discriminación laboral de las personas con discapacidad.....	31
1.2	Situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	32
1.2.1	Personas con discapacidad en Ecuador, según tipo y grado de discapacidad ..	32
1.2.2	Cursos emitidos a nivel nacional.....	33
1.2.3	Personas con discapacidad activas laboralmente en el Ecuador .....	35
1.2.4	Incentivos y sanciones para las empresas ecuatorianas respecto a la contratación de personas con discapacidad.....	36
1.2.5	Sustitutos de personas con discapacidad en el trabajo .....	37
<b>CAPÍTULO II .....</b>		<b>39</b>
<b>2</b>	<b>DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
2.1	Análisis e interpretación de los resultados .....	39
<b>CAPÍTULO III.....</b>		<b>60</b>
<b>3</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>60</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>68</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>68</b>
4.1	Conclusiones .....	68
4.2	Recomendaciones .....	70

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....73**  
**ANEXOS.....78**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	15
Tabla 2: Muestra .....	16
Tabla 3: itinerario metodológico .....	18
Tabla 4: Tipo y grado de discapacidad .....	33
Tabla 5: Programa de capacitación .....	34
Tabla 6: Personas con discapacidad laboralmente activas en Ecuador.....	35
Tabla 7: Tipo de discapacidad .....	41
Tabla 8: Gravedad de discapacidad.....	41
Tabla 9: Grupos etarios .....	42
Tabla 10: Personas con discapacidad con educación superior.....	44
Tabla 11: Acceso a la educación básica, media y bachillerato .....	45
Tabla 12: Personas con discapacidad que laboran en el cantón La Libertad.....	46
Tabla 13: Grado de discapacidad y segmento demográfico.....	47
Tabla 14: Cuota Laboral.....	48
Tabla 15: Tipo de discapacidad.....	49
Tabla 16: Tiempo de labores.....	50
Tabla 17: Discriminación en el lugar de trabajo .....	51
Tabla 18: Normativa actual en el sector público.....	52
Tabla 19: Percepción hacia las personas con discapacidad en las empresas .....	53
Tabla 20: Programas para prevenir la violencia y el abuso a personas con discapacidad .....	54
Tabla 21: Motivación y reconocimiento .....	57

**ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1: ESTADO DEL ARTE .....	79
Anexo 2: CRONOGRAMA .....	83
Anexo 3: FORMATO DE ENCUESTAS .....	84
Anexo 4: FORMATO DE ENTREVISTAS .....	86
Anexo 5: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL ÁREA DE TTHH DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	94
Anexo 6: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO .....	100
Anexo 7: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL – MIES .....	103
Anexo 8: MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DE VARIABLES Y/O CATEGORÍAS .....	105

## ABREVIATURAS

**ANID:** Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades

**BM:** Banco Mundial

**CDPD:** Derechos de las Personas con Discapacidad

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe

**CONADIS:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

**DDHH:** Derechos Humanos

**FENEDIF:** Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física

**GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado

**TTHH:** Talento humano

**AGUAPEN E.P:** Empresa Pública de Agua para la península

**LOD:** Ley Orgánica de Discapacidades

**MIES:** Ministerio de Inclusión Económico y Social

**MRL:** Ministerio de Relaciones Laborales

**OISS:** Organización de Seguridad Social Iberoamericana

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**PEA:** Población Económicamente Activa

**SENPLADES:** Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

**SAITE:** Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo

**PcD:** Personas con discapacidad

## INTRODUCCIÓN

### **Antecedentes y estado del arte**

Este trabajo de investigación se encuentra orientado a evaluar el cumplimiento de la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas del sector público del cantón La Libertad – Ecuador 2019-2020. Considerando que las personas con discapacidad gozan de todos los derechos humanos sin distinción alguna, los mismos que están reconocidos en instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos, esta evaluación supone verificar el cumplimiento de las políticas públicas implementadas por los organismos y entidades del Estado, identificando las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Teniendo presente, que los sistemas de cuotas de empleo exigen la contratación por parte de los empleadores, no solo privados sino también públicos, de un determinado porcentaje de personas con discapacidad, la consecuencia del incumplimiento podrá devenir en infracción sancionable.

Es importante estudiar este tema ya que desde la perspectiva de los Derechos Humanos supone dejar de ver a las personas con discapacidad como personas con problemas y considerarlas como personas poseedoras de derechos. En este sentido, es necesario destacar que el proceso de garantizar que estas personas gocen de sus derechos humanos, avanza con lentitud y de forma irregular. Adicionalmente, los Derechos Humanos contempla el derecho al trabajo como un derecho a ganarse la vida en un trabajo libremente elegido, con procesos de selección de personal sin discriminación, a la continuidad, buena remuneración, protección contra el acoso laboral, etc.

Por otro lado, es relevante abordar esta investigación debido a las múltiples barreras que las personas con discapacidad deben enfrentar, en tal virtud, se pretende elaborar una propuesta de estrategias para fortalecer la inclusión laboral a favor de este grupo de personas que forman parte de una población vulnerable, puesto que se encuentran en riesgo o desventaja frente a las demás personas, considerando para ello, el acondicionamiento de áreas de trabajo para el manejo y cumplimiento de sus funciones.

Con la revisión bibliográfica se identificaron antecedentes de estudios realizados en Colombia, Perú y Ecuador, los cuales se fundamentaron incluso en sus Constituciones y normativas internas que consagran la garantía y protección del derecho a la inclusión

laboral de las personas con discapacidad. No obstante, la materialización de tales derechos presenta dificultades en cada caso, lo cual repercute en consecuencia en las personas con discapacidad y su derecho al trabajo, con dignidad.

La bibliografía consultada aborda modelos teóricos sobre la inclusión de personas con discapacidad, la igualdad de sus derechos en lo laboral y el ambiente laboral. Los modelos teóricos de discapacidad son esquemas teóricos que pretenden ofrecerse como instrumentos empleados para examinar de modo diferente el entorno laboral de la persona con discapacidad, con el fin de evaluar el efecto de situaciones en la práctica. Además, las referencias bibliográficas citadas ofrecen una explicación del fenómeno mediante la referencia a sistemas abstractos y a elementos de conceptualización y de representación.

La interpretación y estudio de la discapacidad tiene diversas concepciones, Así, según Duque, Quintero y Gonzáles (2016) la discapacidad ha sido abordada a nivel mundial principalmente desde tres modelos: El de prescindencia (religioso), el rehabilitador (conceptos médicos) y el social (DDHH), haciendo mención también al modelo biopsicosocial que combina el modelo rehabilitador y el modelo social. En todo caso, conforme lo explican de modo concordante los autores de los artículos analizados, la principal barrera que obstaculiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la discriminación.

En ese marco, Vaca (2018) ha referido que las personas con discapacidad en el ámbito de trabajo experimentan formas comunes de discriminación como un alto nivel de desempleo, la exclusión laboral o prejuicios en cuanto a su productividad. Es decir, no todas logran acceder a un puesto de trabajo y, para aquellas que lo logran, llegan a ser objeto de discriminación, la que puede materializarse incluso cuando las áreas de trabajo no cumplen las condiciones para el óptimo desenvolvimiento de estas personas.

En este sentido, conforme a lo señalado por Rodríguez (2020), una sociedad que quiere alcanzar el progreso y desarrollo no puede caracterizarse por la discriminación y exclusión de sus integrantes. Con ello, un país no logrará alcanzar un verdadero desarrollo si existen grupos que son excluidos, lo cual promoverá su pobreza y vulnerabilidad, impidiéndoles el acceso a una fuente de sustento.

En esta misma línea de ideas, Briones y Román (2020) señalan que hablar de igualdad de derechos para las personas que presentan algún tipo de discapacidad, esto en el ámbito

laboral, es hablar de prevalencia de valores como el respeto a una vida digna y sin discriminación. En este caso, todos deben contar con las mismas oportunidades para servir a su familia y a su comunidad.

En el estudio de Martínez, Benítez y Blacio (2016), para medir la prevalencia de la discapacidad y los derechos laborales de las personas que la ostentan se desarrollaron encuestas, obteniendo como resultados que, del total de personas con discapacidad existentes en el Ecuador, solo el 22,05% tenían un empleo. Sin embargo, también es importante considerar que existen personas con discapacidad que, por su nivel de deficiencia, es imposible que gocen de este derecho.

Por otra parte, sobre la calidad del ambiente laboral percibido por personas con discapacidad, Vaca (2018) señala que, de la muestra tomada en su investigación, el 93 % afirmó que las personas con discapacidad no denuncian las limitaciones o discriminaciones que sufren por temor a quedar sin trabajo. De ahí que, el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas que comprenden este grupo poblacional, de manera particular, el acceso al trabajo.

Del análisis de los referidos documentos bibliográficos, se evidencia que existen trabajos previos que abordan la inclusión y derechos laborales de las personas con discapacidad. En ellos, los autores concuerdan en que, entre otros, la falta de oportunidades de trabajo, las desventajas en el mercado laboral con respecto a las demás personas, la asignación de tareas que no corresponden a su perfil profesional, los bajos ingresos y empleos con alta inestabilidad, son problemas que influyen en su inclusión laboral y óptimo desenvolvimiento.

---

<sup>1</sup> Se excluyen, por ejemplo, a personas con discapacidad físicas que se encuentran en sillas de ruedas, sordos al 100%, entre otros. La aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces son insuficientes, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan viabilizar adecuadamente la integración de los discapacitados en sus equipos de trabajo.

<sup>2</sup> El muestreo manejado por Vaca (2018) fue el no probabilística, con el objeto de analizar la calidad del ambiente laboral percibido por personas con discapacidad. 25 personas fueron parte de la muestra de manera subjetiva.

Coinciden en señalar que las principales causas o barreras determinantes para la exclusión y protección laboral de las personas con discapacidad la constituyen los prejuicios y la discriminación; y, a pesar de existir un arduo trabajo para lograr la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, la discapacidad sigue siendo un estigma desde la óptica de las empresas sobre la incorporación de las personas con discapacidad.

Además, existen limitantes para las referidas personas, en razón de que no suelen evidenciarse políticas que sean acatadas por las empresas o empleadores para garantizar la inclusión y protección laboral establecida en la legislación, impidiendo que la normativa existente para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tengan un efecto eficaz, efectivo, directo e inmediato. Así, la normativa jurídica encaminada a la protección en contra de la discriminación laboral de quienes conforman este grupo vulnerable, no puede tener resultados positivos si existen percepciones, decisiones y actitudes discriminatorias por parte de los responsables del Talento Humano de las empresas, desde el momento de selección, evaluación o formación del personal.

Asimismo, las percepciones y actitudes de los compañeros de trabajo podrían influir de forma negativa en el rendimiento y capacidad de estas personas en el desarrollo de sus labores. Referente a la metodología, se aprecia que, de los estudios tomados como muestras de investigación aplicaron en sus trabajos un enfoque cuantitativo, además de cualitativo mediante entrevistas, incluso la investigación documental, para lo cual se considera idóneo aplicar un enfoque mixto a la investigación propuesta.

En el Ecuador, las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: La Constitución de la República (2008), la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido considerados, al momento de construir los instrumentos de planificación nacional, el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 que ubica en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; misma que guarda relación con

el trabajo de los grupos de atención prioritaria, entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad.

En este sentido, además del Plan Nacional del Buen vivir, se han generado instrumentos de planificación específicos que permitan brindar lineamientos para el trabajo concreto con grupos diversos, es así, como a través de talleres participativos fue construida la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades – ANID 2014-2017, con la participación de organismos y entidades del Estado, sector privado, la sociedad civil y el aval de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES a través de sus Direcciones de Políticas Públicas y Reforma Democrática del Estado.

Dentro de este contexto normativo que se brinda como garantía del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas, se desarrolla este estudio, que tiene como propósito evaluar el cumplimiento de la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas públicas del cantón La Libertad – Ecuador 2019 – 2020, mediante el análisis de las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, identificando el tipo y la gravedad de discapacidad que presentan estas personas en el ámbito laboral. Los grupos etarios correspondiente a los diferentes segmentos demográficos en los que se encuentran las personas con discapacidad; el nivel de educación para correlacionarlo con los puestos que ocupan. Asimismo, se determina la cuota laboral como medida de aseguramiento para el acceso al Derecho al Trabajo, y se examina la satisfacción laboral de este grupo poblacional dentro del marco de las políticas gubernamentales que permiten eliminar la discriminación o exclusión de las personas con discapacidad en el entorno empresarial.

El desarrollo de la investigación plantea identificar la exclusión y marginación de las personas con discapacidad en las empresas públicas del cantón La Libertad. Al no incluir la cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de este grupo de personas por parte de las empresas públicas, estas estarían vulnerando el ejercicio del derecho al trabajo, como derecho humano fundamental que los Estados están obligados a garantizar a las personas con discapacidad, los mismos que se encuentran recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la legislación internacional en materia laboral, así como en la legislación del Ecuador.

El presente trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos, los mismos que describen el marco teórico que sustenta el estudio, en él se plantea antecedentes dentro del contexto en el que se desarrolla el tema, diferentes teorías que respaldan las aplicaciones prácticas. Además, se hace una revisión de la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.

La metodología, en ella se describe el enfoque de la investigación, la población y la muestra estudiada. También se establece la operativización de variables y/o categorías; sus dimensiones, indicadores e instrumentos. Se analizan los resultados y se realiza una interpretación de los mismos para llevarlos a discusión.

### **Situación problemática**

El Ministerio del Trabajo en Ecuador, en ejercicio de sus facultades y atribuciones en virtud de lo señalado en la Ley Orgánica de Discapacidades, exige el cumplimiento de que, las personas naturales y jurídicas contraten en relación de dependencia a personas con discapacidad, esto, en un porcentaje equivalente al 4% del total de sus trabajadores. De manera específica, esta obligación está dirigida para los empleadores que tengan contratados a 25 o más trabajadores.

Esta decisión tiene como objetivo promover la inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado. Para ello, han llegado incluso a suscribirse convenios entre instituciones públicas, figurando aquel mantenido entre el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), convenio que está orientado a promover y proteger el empleo de los grupos vulnerables, en condiciones dignas (Ministerio del Trabajo en Ecuador, 2017). Con ello, no solo se plantean estrategias para fomentar la inclusión laboral de estas personas, sino también, el diseño de procedimientos para inspeccionar los establecimientos, a fin de comprobar que se cumpla con el porcentaje obligatorio de contratación establecido en la Ley.

Además, las inspecciones también pretenden evidenciar cómo se garantiza que las personas con discapacidad se desempeñen en un ambiente laboral de calidad. Si bien es cierto, que la obligación de contratar personas con discapacidad recae en el sector público y privado, no es menos cierto que las instituciones del Estado deben ser un ejemplo de su

cabal cumplimiento, no solo contratando a personas con discapacidad, sino, además, brindándoles aquellas condiciones de trabajo tendentes a promover su desarrollo y desenvolvimiento efectivo en el cumplimiento de sus labores.

Lo anteriormente expuesto se fundamenta en la postura del Estado dentro del marco normativo vigente, que supone el deber de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, catalogándolos como un grupo social vulnerable de especial y prioritaria atención. Este interés y compromiso de las autoridades estatales constituye una respuesta a las demandas de sectores sociales, mismas que deben verse reflejadas en las instituciones del sector público, las cuales serán evaluadas en la presente investigación con énfasis en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, república del Ecuador.

Para un acercamiento a la situación a investigar se construyó el estado del arte, desarrollándose mediante la revisión bibliográfica de artículos académicos precedentes, teniendo como objetivo principal explicar la confluencia entre estas investigaciones y las categorías de estudio. Estas categorías comprenden la definición y caracterización de lo que se entiende por personas con discapacidad y el derecho a la inclusión laboral, no solo como posibilidad para acceder a un empleo, sino también, cómo mecanismo o instrumento para garantizar su derecho al trabajo digno.

Tras una revisión de carácter bibliográfico se identificaron estudios previos, tanto nacionales como extranjeros, con contenido relacionado a los tipos de discapacidad, protección jurídica de las personas con discapacidades en el ámbito laboral, su inserción en las empresas, el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos, las barreras de la discapacidad, acción afirmativa, cuota laboral y la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

En virtud de la exclusión y marginación que históricamente ha afectado a las personas con discapacidad, el contexto internacional ha desarrollado una extensa normativa jurídica tendente a la protección de este grupo poblacional en situación de vulnerabilidad, considerando que se agrupan en personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psíquicas (Organización Mundial de la Salud OMS, 2011). En cada caso, estas personas requieren que la sociedad les facilite su inclusión en diferentes esferas, eliminando barreras que les impidan su óptimo desenvolvimiento, inclusive, en el

ejercicio de un empleo que puedan desarrollar en condiciones de libertad, seguridad, igualdad y dignidad

A partir de la revisión bibliográfica, se ha identificado un grupo de instrumentos internacionales que se mencionan a continuación y que constituyen el marco jurídico de referencia:

- La Declaración de los Derechos Humanos, los cuales se promovieron por la Organización de las Naciones Unidas ONU (1948).
- Declaración de los Derechos del Deficiente Mental presentada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1971).
- Convenio 159 de las Organización Internacional del Trabajo OIT (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (2006)

Cabe señalar, que a lo largo de los años se han adoptado e incluido otros instrumentos jurídicos sobre la materia, los cuales, en su conjunto han servido como referencia para la puesta en vigencia de legislaciones en diferentes Estados, esto, con el fin de incorporar el deber de protección de los derechos de las personas que componen la referida población, incluyendo el derecho de acceso al trabajo en igualdad de trato y sin discriminación de ninguna especie.

### **Pregunta de investigación (problema científico)**

¿En qué manera se cumple la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas públicas del cantón La Libertad–Ecuador 2019 – 2020 como acceso al derecho al trabajo de personas con discapacidad?

- ¿En qué manera se cumple? - Pregunta base
- personas con discapacidad – Unidad de análisis
- Acceso al derecho al trabajo – variable (D)
- Cuota laboral – variable (I)
- Cantón La Libertad – Ecuador – Dimensión espacial
- 2019 – 2020 - Dimensión temporal

**Objeto del estudio**

En este caso, el objeto de estudio involucra a las empresas públicas del cantón La Libertad y en qué nivel cumplen su cuota laboral de personas con discapacidad, la cual se exige en la Ley Orgánica de Discapacidades. A su vez, también se pretende determinar el nivel de satisfacción de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable respecto al entorno laboral percibido en el desempeño de un cargo público.

Dicho esto, se expone a continuación cómo se delimita el estudio:

**Delimitación del contenido**

Campo: Derechos Humanos de las poblaciones más vulnerables

Área: Sociológica

Aspecto: Cuota laboral y acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad

**Delimitación espacial**

Cantón La Libertad – Ecuador

**Delimitación temporal**

Periodo 2019 - 2020.

**Unidad de análisis****Personas con discapacidad del cantón La Libertad:**

- Personas con discapacidad desempleadas en búsqueda de un empleo.
- Servidores públicos con discapacidad.
- Funcionarios del área de Talento Humano de las empresas públicas empleadoras.

**Empresas públicas del cantón La Libertad:**

- Empresa Pública de Agua Potable - AGUAPEN E.P
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad
- Distrito de Educación 24D02
- Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)
- Ministerio Inclusión Económica y Social (MIES)

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

**Analizar** el cumplimiento de la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas públicas del cantón La Libertad – Ecuador 2019 – 2020 explicando las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso al derecho al trabajo de personas con discapacidad.

### **Objetivos Específicos**

- 1 Exponer los fundamentos teóricos doctrinales respecto al tema, evidenciando lo expuesto en el marco normativo nacional e internacional en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos.
- 2 Conocer el nivel de cumplimiento de la cuota laboral determinada en la Ley Orgánica de Discapacidades durante el periodo de estudio en empresas públicas que operan en el cantón La Libertad.
- 3 Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.
- 4 Explicar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral, centrándose en el trato recibido, infraestructura inclusiva, equipos para su óptimo desempeño y derechos similares a los demás trabajadores por medio de encuestas.
- 5 Plantear recomendaciones sustentadas en los hallazgos de la investigación, enfocadas en el fortalecimiento del acceso al trabajo digno, como un derecho de las personas con discapacidad del cantón La Libertad.

### **Justificación**

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Estado garantiza el derecho al trabajo para todas las personas, incluso, para aquellas que sufren algún tipo de discapacidad, exponiendo su artículo 47 numeral 5, que reconoce este derecho en condiciones de igualdad de oportunidades, mediante políticas que hagan posible su incorporación en instituciones públicas y privadas. Así, el gobierno central y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) se comprometen a garantizar el acceso a

un empleo digno para las personas con discapacidad, mediante el cual satisfacen otros derechos, aportando, además, económicamente a sus familias.

A fin de proteger el goce de este derecho, se dispuso que las empresas con una plantilla de 25 trabajadores o más, deben disponer del 4% de personas con discapacidad contratadas. Así lo sostiene el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades emitida por la Asamblea Nacional del Ecuador (2012), inclusive, el artículo 49 Ibidem, plantea beneficios tributarios para aquellas empresas que superen el porcentaje mínimo legal, con la finalidad de incentivar o promover la contratación de personas pertenecientes a este grupo vulnerable.

Es necesario señalar, que, a fin de garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Trabajo, realiza inspecciones a las empresas del país, corroborando que se cumpla con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo en Ecuador, 2017). A su vez, disponen de una bolsa de trabajo para personas de este grupo vulnerable, brindándoles también, asesoría y capacitaciones.

En este contexto, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS (2020) muestra que el cantón La Libertad, jurisdicción de la provincia de Santa Elena, presenta un total de 3.050 personas con discapacidad; de dicho total, 1371 pertenecen al género femenino y 1679 al género masculino; de dicho total, 350 personas con discapacidad están laboralmente activas, cifra que representa el 11.50%, lo anterior demuestra, que el 88.50% de estas personas están desempleadas. Cabe señalar, que la cifra referida incluye a sustitutos de personas con discapacidad, quienes desempeñan el rol de representantes laborales de quienes pertenecen a este grupo vulnerable y no pueden desempeñar un cargo.

Según las cifras mencionadas, el estudio gana relevancia al enfocarse en comprobar cómo las empresas del sector público aportan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el referido cantón, si cumplen con el porcentaje legalmente exigido y de qué manera el cargo ocupado por quienes sufren alguna discapacidad, se ajusta a sus capacidades y hace posible su desenvolvimiento. A su vez, permitirá identificar las barreras que influyen en el acceso a un empleo digno, conociéndose que el Diario El Telégrafo (2017) informó sobre irregularidades en la contratación de personas con

discapacidad, especialmente porque existen empleados, que, si bien figuran en la plantilla de trabajadores, estos no se encuentran desempeñando labor alguna. Esto permite suponer que se reporta su contratación, pero no el ejercicio pleno de alguna función que los vuelva parte del tejido productivo nacional.

Por otra parte, respecto a su desenvolvimiento en un cargo con dignidad, el estudio también comprueba el grado de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral. Debe mencionarse, que estas personas históricamente han sido excluidas y restringidas del ejercicio de sus derechos fundamentales a consecuencia de sus deficiencias. Por tal motivo, ante las múltiples barreras a las que frecuentemente se ven enfrentadas las personas pertenecientes a este grupo poblacional, el CONADIS (2015) presentó un manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual considera el acondicionamiento de áreas de trabajo para favorecer al cumplimiento de sus funciones.

Teniendo en cuenta los hallazgos, se pretende elaborar una propuesta de estrategias para favorecer la inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad, promoviendo la reducción de las desigualdades de esta población frente a las demás personas. Finalmente, la presente investigación es factible puesto que se cuenta con los recursos necesarios y suficientes para su desarrollo, tanto humanos, económicos y técnicos, además, del acceso a la información pertinente.

## **Marco Metodológico**

### **Enfoque de la Investigación**

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó un enfoque mixto, es decir tanto cuantitativo como cualitativo. Sobre estos enfoques, Hernández y Mendoza (2018) han indicado que el cualitativo se centra en recopilar información mediante procedimientos no estadísticos, a diferencia del cuantitativo que sí recurre a ellos, obteniendo información no cuantificable que ayudará a describir una realidad o situación cuando es necesario profundizar en un tema.

Su uso, en esencia se justifica en la necesidad de conocer mediante criterios de funcionarios de mediano y alto rango que laboran en instituciones estatales, además, de personas con discapacidad desempleadas, sus percepciones sobre el cumplimiento de la cuota legal laboral por parte de estas entidades, las barreras existentes para acceder a un

puesto de trabajo, los esfuerzos realizados para garantizar el acceso a este derecho a las personas con discapacidad, entre otros varios aspectos. A esto se suma, además, el análisis documental del marco normativo y de los sitios webs estatales respecto a las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

Por otra parte, bajo el enfoque cuantitativo, se realizó una encuesta ad hoc, la misma que fue diseñada de acuerdo a las necesidades de información que requería el estudio. Los datos se obtuvieron mediante el software de análisis estadístico (Excel) que permitió preparar, mezclar y analizar fácilmente los datos mediante un flujo de trabajo repetible; y, a continuación, desplegar y compartir los análisis a escala para obtener conocimientos más profundos. La información se expresó numéricamente a través de tablas y gráficos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018). En este caso, su uso es esencial para determinar cómo perciben las personas con discapacidad laboralmente activas que su trabajo es satisfactorio, evaluando si existe discriminación, las barreras, y demás factores relacionados.

### **Tipo de Investigación**

La modalidad de la investigación es documental y de campo, según indica Zarzar (2015) el estudio documental involucra la revisión de material bibliográfico para fundamentar el estudio de un problema, situación o realidad, a diferencia de la investigación de campo que recurre a la interacción con el entorno donde se desarrolla el fenómeno o problema, describiéndolo con mayor precisión.

A través de la investigación documental se obtendría información teórica científica y normativa que oriente el desarrollo del estudio sobre las personas con discapacidad y su inclusión laboral con dignidad. Por otra parte, el estudio de campo es esencial para conocer, mediante informantes claves, la realidad de las empresas públicas del cantón La Libertad respecto al cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, las barreras existentes a la inclusión laboral, limitaciones del entorno que influyen para su óptimo desenvolvimiento en el puesto, entre otros datos relevantes.

### **Metodología y fases de trabajo**

El estudio se sustenta en el método descriptivo, como lo señala Ortiz (2015) se enfoca en exponer una realidad tal cual como se manifiesta, las causas que lo producen y cómo se desarrolla, recopilando información del entorno. Su implementación se justifica en la

necesidad de describir en qué medida las empresas públicas del cantón La Libertad, cumplen con la cuota laboral de personas con discapacidad, además de las barreras que influyen en la inclusión laboral de este grupo vulnerable y el desempeño de su cargo de forma efectiva. En complemento, la investigación de campo demandó recurrir a diferentes dependencias públicas en las que se desarrolla el problema, lo cual permitió apreciar de manera directa la situación en la cual se desenvuelven los trabajadores con discapacidad, aplicándose entrevistas y encuestas. Para ello, se coordinaron citas previas y, una vez aceptadas, se aplicaron los instrumentos, procesándose estos datos para convertirlos en información valiosa que ayude a describir la realidad del problema y generar así una propuesta de valor.

- La investigación de campo se realizó en el mes de noviembre de 2021. En primera instancia se aplicó un cuestionario de dieciséis preguntas a trabajadores con discapacidad del sector público. Simultáneamente se aplicaron entrevistas a personas con discapacidad desempleadas, por medio de un cuestionario de seis preguntas; entrevistas a funcionarios que laboran en el área de Talento Humano de empresas públicas por medio de un cuestionario de seis preguntas; entrevista a funcionarios de Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) por medio de un cuestionario de ocho preguntas; y, entrevista a un funcionario del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) por medio de un cuestionario de seis preguntas.

### **Población y Muestra**

Población. – Denominada también universo, alude al conjunto de unidades o elementos que se investiga en un determinado estudio. Para efecto de la presente investigación, **la población** está constituida por los trabajadores con discapacidad de las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, en este caso se consideró al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón La Libertad, mismo que cuenta con 684 trabajadores, entre ellos 25 personas con discapacidad y 2 sustitutos que laboran dentro de esta institución; a la Empresa Pública de Agua Potable - AGUAPEN E.P, entidad que se dedica a la prestación de servicios públicos de alcantarillado sanitario, alcantarillado pluvial, tratamiento de aguas servidas y de agua potable en la península de Santa Elena, misma que tiene un total de 549 trabajadores, entre ellos 22 personas con discapacidad;

y, al Distrito de Educación 24D02 que funciona en el cantón La Libertad, con una población de 42 servidores incluido uno con discapacidad y uno con enfermedad catastrófica. La información es solo de la Dirección Distrital (no incluye docentes, ni directores, ni rectores de escuelas y/o colegios).

A ello se suman funcionarios del área de talento humano (TTHH) de las empresas públicas; funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y funcionarios de Inclusión Económica y Social (MIES). Además, de personas con discapacidad desempleadas (en edad de trabajar) que continuamente asisten al Centro de Fisioterapia y rehabilitación integral de personas con discapacidad ubicado en el cantón La Libertad.

La información es reflejada en la siguiente tabla:

**Tabla 1: Población**

Población	
Trabajadores con discapacidad de las empresas públicas	48
Personas con discapacidad desempleadas (en edad de trabajar)	122
Funcionarios del área de TTHH de las empresas públicas empleadoras	13
Funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales	8
Funcionarios del Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES	12
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

*Fuente: Instituciones públicas del cantón la Libertad*

*Elaboración Propia*

**Muestra.** – La constituye una porción representativa de la población, donde sus elementos contienen características semejantes o similares.

La muestra aplicada en cada caso es a conveniencia, determinándose un número de consultados con base en la disponibilidad de acceso para el investigador, describiéndose a continuación:

**Tabla 2: Muestra**

Unidades de Observación	
Trabajadores con discapacidad de las empresas públicas	24
Personas con discapacidad desempleadas (en edad de trabajar)	5
Funcionarios del área de TTHH de las empresas públicas	3
Funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales	1
Funcionarios del Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES	1
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

*Fuente: Instituciones públicas del cantón la Libertad*

*Elaboración Propia*

En este caso, los funcionarios de mediano y alto rango en instituciones públicas fueron seleccionados de la siguiente forma: funcionarios del área de TTHH de las empresas públicas (1 por cada empresa participante).

### **Operativización de variables y/o categorías**

Variable independiente

Cuota laboral: Acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para favorecer la inclusión laboral de aquellas personas que se encuentran en desventaja con relación a las mayorías.

Dimensiones:

- Social
- Jurídico
- Político

Indicadores:

- Discriminación
- Prejuicios
- Estereotipos

- Equidad
- Igualdad
- Constitución del Ecuador
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Código de trabajo
- Políticas públicas
- Estrategias
- Acciones

#### Instrumentos:

- Método Cuantitativo: Encuesta. - Dirigida a trabajadores con discapacidad en empresas públicas.
- Método cualitativo: Entrevistas a personas con discapacidad desempleadas.
- Método Cualitativo: Entrevistas: Dirigida a funcionarios y servidores de Talento Humano de la empresa empleadora y, autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y del Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES.

#### Variable dependiente

Acceso al derecho al trabajo: El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

#### Dimensiones:

- Satisfacción laboral.
- Medidas de apoyo institucional.
- Nivel de participación.

#### Indicadores:

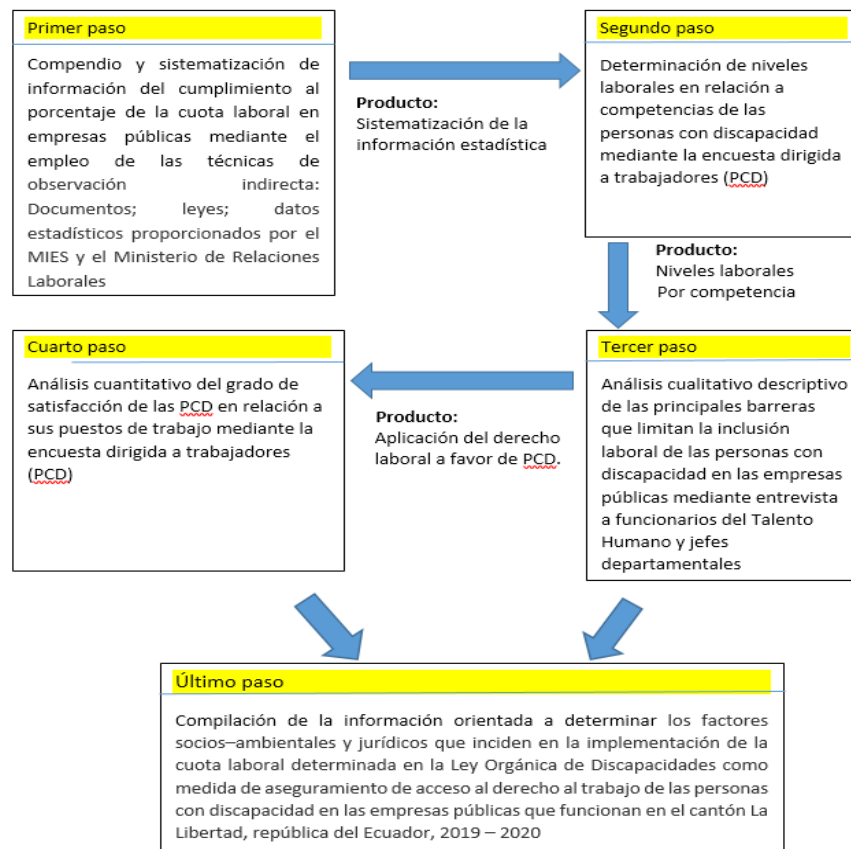
- Condiciones físicas laborales.
- Relación laboral con su entorno (jefes y compañeros).
- Seguridad laboral en la empresa.
- Oportunidades de crecimiento profesional.
- Ambiente de trabajo.

- Flexibilidad de horarios de trabajo.
- Asistencia o apoyo laboral para trabajadores con discapacidad.
- Participación de trabajadores con discapacidad.
- Parámetros legales de inclusión de trabajadores con discapacidad.
- Inserción de personas con discapacidad por competencia.
- Derecho a la igualdad de oportunidades para trabajadores con discapacidad.

Instrumentos:

- Método cuantitativo: Encuesta dirigida a empleados con discapacidad.
- Método cualitativo: Entrevista dirigida a funcionarios y servidores de Talento Humano de la empresa.
- Método Cualitativo: Revisión de documentos; leyes; datos estadísticos proporcionados por el MIES y el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Tabla 3: itinerario metodológico**



*Fuente: Instituciones públicas del cantón la Libertad*

*Elaboración Propia*

## CAPÍTULO I

### 1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Este capítulo consta de los diferentes enfoques interpretativos sobre la teoría de la discapacidad y la discriminación en el acceso al trabajo. Además, se establece la situación de la población económicamente activa en relación a los tipos de discapacidad y su inclusión laboral en las empresas públicas y privadas. Conjuntamente, se señala la normativa vigente como fundamento jurídico a los incentivos y sanciones respecto a la contratación de personas con discapacidad. Este apartado es de gran importancia por el fundamento teórico y jurídico que sirven de base en el desarrollo de la investigación.

#### 1.1 Enfoque Teórico

La corriente teórica que sustenta esta investigación tiene un enfoque social de la discapacidad basada en los derechos humanos, por ende, el presente apartado presenta una revisión teórica - conceptual sobre la definición de discapacidad desarrollada por los estudios sociológicos, haciendo énfasis en la perspectiva de derechos humanos.

#### **Teoría de la discapacidad**

Las personas con discapacidad nacen con deficiencia a causa de algún accidente o enfermedad o patologías de carácter congénito al nacer. Hay alrededor de 600 millones de personas en el mundo con discapacidad y 85 millones de personas con discapacidad en Latino América, el 80% de estas personas viven en países pobres y son personas de bajos recursos económicos, la mayoría no tienen acceso a servicios de rehabilitación, con esfuerzo pueden sustentar a diario con los servicios básicos de alimentación y vivienda. (Padilla-Muñoz, 2010)

Pérez (2018) define la discapacidad como ausencia o restricción de una capacidad, la cual posee una persona y le impide realizar una actividad dentro del margen normal para un ser humano. Es decir, puede ubicarse como la ausencia de capacidad para moverse, comunicarse, escuchar o ver, cuidarse a sí misma, entre otras actividades que una persona en condiciones normales puede realizar.

Cabe señalar que puede ser congénita o adquirida a lo largo de los años, es decir que alguien pudo nacer con la discapacidad o haber atravesado un episodio que se la ocasionó. En la perspectiva de Ortiz (2018) la discapacidad es vista como un término que

evoluciona y es visible a medida que la sociedad permita y haga posible la interacción de quienes la sufren. De esta manera, ubica a la sociedad como la causa de la discapacidad, pues se hace notoria cuando se limita la inclusión.

Por otra parte, existen cuatro tipos de discapacidad que son mencionados por la CONADIS (2018) e involucran la física, psicosocial, intelectual y sensoriales (incluyendo habla). A continuación, se describe cada una de ellas:

Física, involucrando deficiencias viscerales (órganos internos) o corporales.

Psicosocial, haciendo referencia a enfermedades mentales como psicosis, trastorno bipolar o esquizofrenia, entre otras que provocan deficiencias de comportamiento, conciencia, afectividad, estado de ánimo o comprensión de la realidad. Las personas que la sufren pueden llevar una vida normal con un tratamiento oportuno.

Intelectual, tales como el retraso mental, lo cual afecta la de comunicarse, autonomía personal y social, proceso laboral, ocupacional, educativo y forma de comportarse.

Sensoriales y del habla, lo cual afecta directamente a los sentidos y la comunicación, tales como visuales, sordera y del habla.

A continuación, se describirá la clasificación y tipos de discapacidad (Martínez, Benítez, & Blacio, 2016)

- Discapacidad temporal: cuando una persona presenta dificultades para realizar sus actividades normalmente, pero por un determinado tiempo.
- Discapacidad permanente: se refiere cuando una persona con anomalías permanece con ellas y tiene que sobrevivir con esas dificultades a lo largo de su vida porque no hay cura incluso algunas son por genética.
- Discapacidad congénita: va asociada desde el nacimiento es aquella que se produce durante el embrionario o durante el parto, puede ser también hereditario o por factores ambientales.
- Discapacidad adquirida: es aquella que se adquiere a causa de algún accidente, traumas psicológicos, ambientales, etc. También hay enfermedades que causan discapacitados, tales como: problemas hormonales, tumores, síndromes, entre otros.

- El origen de toda discapacidad es una deficiencia, puede ser funcionales o estructurales de cualquier órgano corporal, de cualquier manera, es considerado una anomalía. De acuerdo a lo mencionado, dicho por la OMS por medio de la CIF, se identifican variedades de deficiencias asociadas por las distintas capacidades que puedan existir. A continuación, se mencionarán los cuatros tipos en el cual se categoriza la discapacidad:
- Discapacidad física: la discapacidad física se refiere cuando la anomalía afecta partes externas del cuerpo, es decir, la falta de brazos o piernas, faltas de partes del cuerpo que nos permite escuchar, ver, hablar y realizar ciertas actividades comunes del ser humano.
- Discapacidad sensorial: se refiere a personas con discapacidad visual y auditiva.
- La discapacidad visual es aquella que no se controla con ayuda óptica, es aquella persona con ceguera permanente.
- La discapacidad auditiva es el cual las personas padecen de carencia auditiva, algunas personas con esta discapacidad tienen la posibilidad de escuchar, pero muy poco y se ayudan de aparatos auditivos, otras personas no tienen la capacidad de escuchar ningún tipo de ruido.
- Discapacidad intelectual: es con respecto a personas con dificultades de razonamiento, comprensión, no contar con el rendimiento de aprender de manera rápida, también el no poder socializar.
- Discapacidad mental: con respecto a la discapacidad mental es cuando la persona no comprende absolutamente nada, puesto que su discapacidad afecta su cerebro, evitando el funcionamiento de las funciones cognitivas, estas personas son a las que menos prestan atención por la dificultades de poder tratar con ellos.

### ***1.1.1 Teorías sociológicas de la discapacidad***

Esta corriente teórica nace de las ciencias sociales y de las reivindicaciones por los derechos civiles, de modo particular, de los derechos de las personas con discapacidad. Desde esta perspectiva se interpreta a la discapacidad como un fenómeno resultante de las estructuras sociales opresoras y poco sensibles a las necesidades auténticas de las personas que padecen algún grado de discapacidad. Tiene su origen en el modelo social

anglosajón y un importante aporte desde EEUU, donde destacan, entre otros, Oliver, Barton, Barnes, French, Gillman, Swain y Parsons.

French, Gillmann y Swain (1994) señalan que toda teoría sobre la discapacidad pretende alcanzar una comprensión social compartida, justifica criterios y prácticas determinadas y es fundamental para la consolidación de relaciones entre las personas. En este marco, y a fin de entender la existencia de las diferentes perspectivas teóricas sobre la discapacidad, es necesario considerar tres factores:

El primero, lo constituye la procedencia, es decir, si dicho enfoque nace de la experiencia personal de discapacidad; si dimana de profesionales que trabajan de forma directa o indirecta con personas discapacitadas, o, si existe el interés de juntar ambas perspectivas. El segundo, tiene relación con el pensamiento y los hechos, esto es, lo que las personas entienden o creen de la realidad y si esta guarda relación con lo que se hace o realiza. Y el tercero, lo constituye el propósito o aplicabilidad del enfoque teórico.

En este marco, Oliver (1998) expuso una clasificación teórica-social de la discapacidad denominándoles, de tragedia personal, médico biológico o rehabilitador; funcionalista, interaccionista, materialista y la fundada en derechos humanos. Para nuestro interés de investigación tomaremos la teoría social de la discapacidad fundada en los derechos humanos, no sin antes hacer un breve análisis de otras teorías sociológicas precedentes.

Los estudios sobre discapacidad están prosperando constantemente, tanto en calidad como en cantidad, por ello no es de extrañar que todas las áreas sociales se impliquen de forma tan determinante para paliar un problema que se muestra de forma evidente en la sociedad. Estos estudios muestran cómo la discapacidad se ha constituido esencialmente como un sistema de distribución de los recursos entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, esta distribución de los recursos, comprendida desde una perspectiva utilitarista se distribuirían los recursos menos injustamente entre los disminuidos (Conde Melguizo , 2014)

Los estudios de carácter científico destacan los problemas sociales con los que cuentan las personas con discapacidad, se pueden apreciar en áreas tan distintas pero a su vez tan convergentes, como son la psicología, la antropología y el derecho o las ciencias de la educación, que desde una posición ecléctica se proponen avanzar en el estudio de los temas sociales bajo una perspectiva diferente a la sociológica, con la aportación de

estudios que reflejan y ayudan a comprender y a desarrollar mediante el esfuerzo común de todos los científicos, las trabas que suponen la adaptación de las personas con minusvalías a la sociedad de hoy en día.

Uno de los aspectos con los que cuenta actualmente las personas con discapacidad es la protección jurídica, que en los últimos años ha experimentado un aumento considerable, para poder proteger a aquellos que se encuentran en una posición más desfavorable en la sociedad, en la actualidad surgen constantemente estudios y normativas que abordan el tema de la discapacidad desde un ámbito legal; plasmándose en los diferentes organismos internacionales y normativas nacionales.

No existe una única teoría en torno a la discapacidad, ya que son muchos y diversos los temas que lo abordan. Muchos estudiosos de la sociología consideran que la discapacidad y su tratamiento en la sociedad necesitan un espacio social propio, ámbito en el cual la sociología tenga una función concreta.

### ***1.1..2 Funcionalismo***

El funcionalismo como doctrina social tiene sus albores a principios del siglo XX. Algunos de los llamados padres de la teoría social intentaron describir los fenómenos sociológicos a través de analogías biológicas. Así, Herbert Spencer (2004) y Emile Durkheim (2017), entendían a la sociedad como un “todo orgánico” en que las diferentes prácticas o subsistemas tienen la función de conducir el ente mayor en el que están inmersos.

Esta noción de sociedad como categoría orgánica se mantuvo como rasgo trascendental de la teoría funcionalista durante el siglo XX, enfoque que reconstruye la historia sobre la base de la complejidad, compartimentación e intensificación entre sistemas. Los predecesores de la escuela funcionalista introdujeron la concepción de necesidades sociales. De tal modo que, para que el sistema social esté sano o para que al menos sobreviva, se debe satisfacer algunas necesidades. En este sentido, la teoría de las necesidades expuesta por Malinowski (1944) resulta esencial en el enfoque funcionalista, en ella, los conceptos de necesidad, así como los de función, están íntimamente relacionados, las prácticas sociales cumplen una función solo si conducen a la satisfacción de las necesidades.

En la teoría funcionalista, la influencia de Parsons es relevante, especialmente por su contribución al análisis de la conducta en relación a la enfermedad. Para dicho autor existen dos visiones diferentes, la primera respecto a la importancia del rol del enfermo en relación a la discapacidad y la segunda, la discapacidad y su asociación con la desviación social y la concepción de la salud como adaptación. Una variante del funcionalismo tradicional desde la perspectiva teórica de Parsons, es el papel de rehabilitación consistente en que, en el momento en que una persona con discapacidad obtiene conciencia de su condición discapacitante, debe admitirla, aprender a vivir con ella y explotar al máximo el talento residual que le acompaña.

El enfoque teórico de Parsons, revela cómo la discapacidad influye negativamente en las personas que las padecen, haciéndoles pensar, que tal discapacidad será la causa de conductas que modifiquen negativamente su actitud, reflejando desánimos e indiferencia en la sociedad, en la que viven y se desenvuelven, en consideración a que sus cualidades vitales se encuentran limitadas en mayor o menor grado.

La diversidad funcional exige la comprensión de la discapacidad dentro del modelo social. Para realizar una actividad las personas podrán acudir a variedades de funcionalidad para que se sientan cómodos dentro de la comunidad donde está socializando de cualquier manera. De tal manera que puedan ir por la ciudad sobre una silla de ruedas y se les pueda facilitar el andar. Reglamentos jurídicos establecen las reglas de un seguimiento de seguridad para que se cumplan las respectivas normas respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Así mismo, la diversidad funcional reivindica la validez de todas las funcionalidades, y denuncia que el motivo de que alguna de estas opciones no permita realizar una vida independiente no se encuentra en la persona y su diversidad, sino en el contexto que impone barreras a las funcionalidades no aceptadas como normales. Por ejemplo, un bordillo es una barrera que impide a diversas funcionalidades como cojear o desplazarse en silla de ruedas la tarea de desplazarse de forma autónoma.

Como se puede observar, la teoría funcionalista ha estado unida a través del uso de conceptos como función o funcionalidad, que son generalmente asociados a los trabajos de Talcott Parsons en la sociología moderna. Durkheim, es su estudio “Comparative social problems” (1964) establece que una sociedad justa es aquella que cuenta con

estrechos lazos de solidaridad, la sociedad reconoce la diversidad, sin embargo, no hay indicios de que esto se extienda a la incorporación de la sociedad a quienes no pueden trabajar.

La **teoría funcionalista** muestra cómo una persona discapacitada se ve mermada de cierto tipo de funciones normales, a causa de diferentes tipos de barreras, entre las que se encuentran las estructurales que suponen la principal causa de exclusión. Los estudios sobre las infraestructuras u obstáculos arquitectónicos pueden ser instrumentos para crear barreras frente a la movilidad, destacando también la falta de medios de transportes asequibles, educación y formación, que son aquellas que ofrecen a cada persona una vida, e incluso unas condiciones de vida, en las que puedan desarrollar sus capacidades, creando las condiciones necesarias para su integración social, abarcando todos los ámbitos donde se desarrolla: en la familia, en el ocio, en la educación, el deporte, la salud y el trabajo.

Las teorías funcionalistas de la discapacidad han sido criticadas por ser deterministas, olvidar los factores sociales, políticos y económicos, y por negar las interpretaciones subjetivas. Establece que la movilidad y la autonomía son elementos esenciales para tomar parte en el modelo económico y social.

### ***1.1.3 Enfoque biopsicosocial***

Este enfoque busca conciliar los modelos social y médico ubicando la discapacidad en un punto intermedio, resultado tanto de la condición de salud del individuo como de las características del contexto social y físico en el cual se desenvuelve. La discapacidad se explica en función de la interacción de la persona con el ambiente. En dicha relación median factores de transición, por ejemplo, el ambiente físico, las actitudes, los estilos de vida o las políticas públicas, que pueden derivar en condiciones capacitantes o discapacitantes para que la persona participe en las actividades de la vida cotidiana.

Desde el criterio biopsicosocial los aspectos son significativos porque se denota el factor biológico al conciliar el modelo médico y las condiciones de salud del individuo, se hace referencia al factor psicológico o personal al hablar de la interacción entre la persona y el ambiente y, se evidencia el factor social al tomar en cuenta el contexto y los factores de transición dando lugar a una conceptualización íntegra de la discapacidad.

Conde (2014) describe en su trabajo las causas del éxito del modelo biopsicosocial:

- ✓ El modelo biopsicosocial propone un marco conceptual que permite el trabajo común entre los diferentes colectivos respetando el área de conocimiento de cada uno.
- ✓ El modelo biopsicosocial ofrece a los movimientos sociales un punto de vista humanista, que permite responder a la demanda de las personas con discapacidad como personas completas y no como enfermas o carentes de algún elemento.
- ✓ Debido a su especialidad en psiquiatría, identifica que el modelo biopsicosocial permite dar una respuesta al movimiento anti psiquiatría.

El cuestionamiento del funcionalismo por no considerar las causas médicas que contribuían a la delimitación de la discapacidad, dio origen a que la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2001 desarrollara la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) a fin de armonizar los modelos médico y social (Organización Mundial de la Salud OMS, 2001). Esta clasificación presenta un esquema biopsicosocial, determinando a la discapacidad como un fenómeno multidimensional puesto que integra caracteres biomédicos tanto como sociales.

Sin embargo, desde la perspectiva sociológica, dicha clasificación presenta lagunas, conforme señala Ferreira (2008) “sigue apelando a una base empírica, para alcanzar esa universalidad en positivo, que implica sistemas de clasificación biológicos y médicos que tratan de ampliar la noción de normalidad, mientras que la teoría social está tratando de habérselas con la universalidad de la diferencia y no con la universalidad de una categoría ampliada de normalidad.

#### ***1.1.4 Materialismo***

Para explicar este paradigma social, Oliver (1998) parte de la ciencia de la economía política, que establece que los fenómenos y categorías sociales se encuentran definidos por la fuerza económica y social del propio capitalismo. De tal forma que, la categoría de la discapacidad es producto de la problemática económica, debido a la variación de la naturaleza del trabajo y a las necesidades del mercado laboral. Así también, relaciona la discapacidad con el capitalismo, y afirma que, con el surgimiento de esta forma de producción, las personas discapacitadas comenzaron a sufrir de exclusión social, económica y política.

De tal modo que, desde la perspectiva materialista, las personas con discapacidad se encuentran excluidas del mercado laboral, no por sus limitaciones funcionales ni por las actitudes y prácticas discriminatorias de empresarios y del mercado laboral, sino a causa del sistema de organización del trabajo en la propia economía capitalista.

Desde el punto de vista del enfoque materialista, hubo pro y contra para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, debido a que, por un lado, la organización interna del trabajo en las empresas privadas demandaba capacidad total de los trabajadores en las cadenas de producción, pero, por otro lado, el Estado en las economías empresariales capitalistas creó normativas de protección de las personas con discapacidades.

### ***1.1..5 La inserción laboral***

La inserción laboral es un proceso sistemático en donde se incorpora a un individuo en una actividad empresarial y productiva. Dentro de este contexto es importante reducir brechas de desigualdad ante las oportunidades, para personas que de acuerdo a su condición física, económica y social realicen sus actividades laborales para satisfacer sus necesidades y tener una mejor calidad de vida.

### **Teoría social de la discapacidad basada en los derechos humanos**

Respecto al modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos, conforme ha señalado Nussbaum y citado por Martínez (2015), este enfoque de derechos implica una posición ética frente a la acción del estado y la sociedad y es un instrumento transformador de las prácticas del desarrollo que permite migrar miradas y acciones desde estrategias de desarrollo centradas en la satisfacción de necesidades hacia estrategias centradas en la generación de ciudadanía. Este paradigma social se origina a instancias de la población de personas con discapacidad y su lucha por reivindicaciones a una vida independiente, por el reconocimiento de sus derechos civiles y por una eficaz integración a la sociedad.

Así, desde la perspectiva de políticas emancipadoras, alcanzan importancia las nociones de “persona y sujeto”, ubicándose los derechos humanos como fundamento oportuno y esencial para sustraer de los límites al discapacitado y ubicarlo al interior de la sociedad como un actor más. En esta línea de ideas, Trujillo y Pérez (2007) han señalado que el modelo social tradicional se centra en la rehabilitación o normalización de las personas con discapacidad, mientras que el modelo basado en los derechos humanos aboga por la

rehabilitación o normalización de una sociedad, pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas.

Para la cabal comprensión del significado y naturaleza de la discapacidad fundada en los derechos humanos, es necesario tener una clara percepción de los valores y postulados que afirman la misión de los derechos humanos y que constituyen el fundamento en el cual se asienta el sistema de libertades fundamentales promovidas y protegidas por el corpus iuris de los derechos humanos, sistema en el que convergen esenciales valores como la dignidad, la igualdad, la autonomía y la solidaridad, que tienen notable importancia en el contexto de la discapacidad.

En este sentido, conforme a Gerard Quinn y Theresia Degener (2002), la perspectiva de Derechos Humanos se centra en la dignidad del ser humano y después, pero sólo en caso necesario, en las características médicas de la persona. Sitúa al individuo en el centro de todas las decisiones que le afectan, y, lo que es aún más importante, sitúa el problema principal fuera de la persona, en la sociedad. En este modelo, el problema de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del Estado y de la sociedad hacia la diferencia que representa esa discapacidad.

En este marco, el enfoque en derechos humanos asume la discapacidad como originada o reafirmada colectivamente, pasando por las negativas etiquetas, hasta la generación de barreras u obstáculos. Este modelo establece que el problema no pasa por las personas sino por las desfavorables condiciones y sistemas de discriminación institucionalizados. De esta forma, la discapacidad presenta nuevas perspectivas y contenidos de análisis, pasando de la exclusión – integración, a la inclusión social; de la sobreposición de la deficiencia a la dignificación del ser humano.

Finalmente, en el paradigma asistencialista la conceptualización de la persona como sujeto de derechos, pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de las demás personas, pero siempre desde la valoración de la inclusión y el respeto a lo diverso. Así, el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se erige como la desconstrucción del paradigma social tradicional, puesto que los derechos humanos fueron declarados y establecidos mucho antes que este se originara (funcionalismo, interaccionismo, materialismo, etc.) (Maldonado, 2013)

Los derechos humanos como tal reconocen la dignidad humana, incorporan los principios de igualdad y no discriminación y establecen los derechos y libertades de toda persona sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole (Arts. 1, 2 y 7) (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948). Término último, que lógicamente abarca la condición o categoría de la discapacidad, por ende, las personas inmersas en esta población también se constituyen en sujetos de derechos.

#### **1.1.6 Barreras de la discapacidad**

Conforme ha señalado por Mella, Díaz, Muñoz, Orrego y Rivera (2013) las barreras corresponden a aquellos factores que estando presentes o ausentes limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Las barreras ambientales pueden ser clasificadas en arquitectónicas, actitudinales y comunicacionales, siendo las arquitectónicas aquellos obstáculos físicos que limitan el acceso o movilización por un espacio determinado, mientras las actitudinales corresponden a actitudes poco favorables para la inclusión como los prejuicios, discriminaciones, puntos de vista, ideas y expectativas que tiene cada sujeto sobre las personas con discapacidad.

Por otra parte, las comunicaciones pueden influir en las demás barreras, puesto que la falta de información en el medio evita la sensibilización y promueve la ignorancia sobre la discapacidad como algo que impedirá a las personas desenvolverse en la sociedad, cuando es posible en la medida que exista inclusión.

Palacios (2008) ha determinado que la discriminación estructural contra las personas con discapacidad quizás no se manifieste en ninguna otra materia de modo más notorio como en la construcción del entorno: las barreras físicas que afectan la movilidad de las personas con discapacidad e incluso la anulan; las construcciones que excluyen la entrada de alguien que no pueda utilizar escaleras o puertas manuales; las modalidades de transporte público o privado que asumen que los conductores o pasajeros no son personas con discapacidad; la información pública presentada en formas que asumen un nivel común de habilidad visual o auditiva, entre otras cuestiones.

En este contexto, el término barreras de la discapacidad alude al contexto social que, con sus políticas, prácticas concretas y actitudes, en gran medida crea los obstáculos que impiden o menoscaban las posibilidades de inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad. Estas barreras la constituyen los factores que obstaculizan la

participación de las referidas personas, puesto que impactan directamente en las actividades y desarrollo dentro del entorno social. Tales factores implican aspectos relacionados con la accesibilidad física y actitudinal de la sociedad frente a las personas con discapacidad y de los sistemas discriminatorios institucionalizados por parte del estado.

### ***1.1.7 Acción afirmativa y cuota laboral***

Ahora bien, para llegar a la consecución de la igualdad material respecto a las personas con discapacidad, los instrumentos internacionales de derechos humanos han determinado la necesidad de adoptar ciertas medidas en favor de grupos históricamente discriminados, excluidos o marginados, medidas que se conocen como acciones afirmativas. En este sentido, Álvarez (2016) ha señalado que las medidas de acción afirmativa, conocidas también como medidas de acción positiva, son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de determinadas políticas que permiten corregir las discriminaciones o exclusiones que son producto de prácticas o de sistemas sociales.

Por otra parte, Begné (2011) señala que la acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva.

De tal modo, la figura de acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones (medidas administrativas, legales o prácticas) dirigidas a eliminar o reducir las prácticas discriminatorias en contra de los sectores históricamente excluidos o marginados, cuestión que hoy en día, constituye un asunto de particular preocupación cuando se coloca en la balanza el ejercicio de los derechos colectivos de las personas con discapacidad y los derechos individuales de estas personas.

En este contexto, el sistema de cuotas se erige como una de las medidas positivas más comunes de promoción e integración de personas con discapacidad dentro del mercado laboral. Así, según el referido sistema, las empresas que contratan a un número determinado de trabajadores, se encuentran obligados a garantizar la inclusión laboral de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. De tal modo que, la cuota laboral o de empleo, constituye una categoría de la medida de acción afirmativa a favor de las

personas con discapacidad a fin de favorecer la inclusión laboral de quienes componen este grupo poblacional.

#### ***1.1.8 Las personas con discapacidad en el ámbito laboral***

En 1992 se promulgó la Declaración de Cartagena de Indias - Colombia. En la misma se empezó a incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral, demostrando el rendimiento laboral de este grupo, de tal forma que se hizo notar a la sociedad que a pesar de sus problemas de salud son capaces de sobrevivir y de realizar trabajos al igual que los demás.

En el mundo existen millones de personas con discapacidad y aun no son aceptadas en puestos laborales, porque dudan de su capacidad. Se sabe que las personas con discapacidad demuestran un gran potencial el cual es desaprovechado, pueden de cierto modo reducir la pobreza debido a que su trabajo implica una reducción en los gastos por prestaciones que deba asumir el gobierno a consecuencia de su discapacidad.

En Ecuador, la inclusión laboral ahora constituye una obligación, se les exige u ordena a las empresas públicas y privadas que deben contratar por tiempo completo un 4% de personas con discapacidad, esto se encuentra en la actualidad en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (Taco, 2016). Es importante considerar que instituciones como el Ministerio del Trabajo se encargan de que las personas con discapacidad puedan integrarse de cualquier manera a la sociedad sin subestimarlas por su apariencia o deficiencia.

#### ***1.1.9 La discriminación laboral de las personas con discapacidad***

La discriminación que sufren las personas con discapacidad en el ámbito laboral, por lo general es la falta de confianza que le tienen, ya que, en general, el personal de TTHH y los directivos de las empresas, piensan que estas personas no son capaces de trabajar al igual que las demás, cabe recalcar, que la discapacidad causa en las personas que la poseen, el impedimento de desarrollar actividades de manera normal, pero esto no quiere decir que las personas con discapacidad sean incapaces de desarrollar esas actividades.

Evidentemente existen limitaciones, ya que de acuerdo al cargo que se deba desempeñar se complica el desarrollo de las actividades por personas discapacitadas. Sin embargo, este concepto ha ido evolucionando de manera positiva ya que se adaptan habilidades y

conocimientos para ubicarlos en el cargo más apropiado para el desarrollo de actividades sin afectar la eficiencia ni a la organización (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

La participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo depende tanto de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico, social u ocupacional. Por lo que es necesario entender la discapacidad desde diferentes corrientes teóricas o esquemas teóricos para intentar examinar en la práctica, situaciones que presentan las personas con discapacidad en la inserción laboral, sus barreras y oportunidades, bajo el reconocimiento de los derechos humanos.

## **1.2 Situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad**

En este apartado se observan datos cuantitativos sobre los grados y tipos de discapacidad en Ecuador. Los porcentajes de inclusión laboral en instituciones públicas y privadas. Además, se plantean los diferentes programas educativos que brinda la institución de Igualdad de Discapacidades; asimismo los incentivos y sanciones plateados en la Ley en cuanto a contratación de personas con discapacidad

### **Personas con discapacidad en Ecuador, según tipo y grado de discapacidad**

De acuerdo al informe regional sobre la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en América Latina, bajo el enfoque de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, los países con mayor prevalencia en relación a la cantidad de personas en situación de discapacidad que existen en la región son: Chile, con un 16.14%, Brasil con un porcentaje del 14.05% y República Dominicana con un porcentaje del 12.29% (Latina, 2019). En el Ecuador, el Sistema Nacional de Discapacidad registra 485,325 personas con discapacidad, de las cuales, el 56.05% corresponde al género masculino, el 43.94% al género femenino y el porcentaje restante al grupo LGTBI. Del total de la cantidad registrada, el 60.32% se haya entre los 18 y 64 años de edad como una población con posibilidad de trabajar, dependiente del grado de discapacidad que se posea (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2020). Considerando la proyección poblacional, tal cantidad de personas en situación de discapacidad registrada por el CONADIS constituye el 2.77% de la población del Ecuador (INEC, 2020).

La siguiente tabla muestra el número de personas con algún grado de discapacidad que se encuentra registrada en el Sistema Nacional de Discapacidad según el tipo y grado a partir de la información presentada por CONADIS 2020.

**Tabla 4: Tipo y grado de discapacidad**

Tipo de discapacidad	Física	Intelectual	Auditiva	Visual	Psicosocial	Total
	46.64%	22.32%	14%	11.66%	5.38%	100%
Grado de discapacidad	Física %	Intelectual %	Auditiva %	Visual %	Psicológica %	Total
De 30% al 49%	49.86	17.14	20.28	8.70	4.02	45.08
De 50% al 74%	44.30	27.67	11.95	9.01	7.07	34.56
De 75% al 84%	41.13	24.91	3.55	24.40	6.01	14.34
De 85% al 100%	49.08	24.18	3.74	18.45	4.55	6.07
Total	46.64	22.32	14.00	11.66	5.38	100%

*Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS, 2020*

*Elaboración propia*

De la información contenida en la tabla, se evidencia que, de estas personas, el 46.64% presenta un tipo de discapacidad física, que es la más representativa; el 22.32% corresponde a la intelectual; el 14% a la auditiva; el 11.66% a la visual; y, el 5.38% presenta discapacidad psicosocial

Como se puede apreciar, en el Ecuador, el 79.59% de personas de este grupo poblacional mantienen un grado de discapacidad de entre el 30% al 74%, lo que les permitiría a las mismas, desarrollar un trabajo remunerado, siempre dependiendo de otros factores como la edad, el nivel educativo, competencia, motivación y accesibilidad.

### **Cursos emitidos a nivel nacional**

Las personas con discapacidad pueden mejorar su nivel educativo para desarrollar competencias prácticas básicas y potenciar las oportunidades de empleo, con el fin de ser más inclusivo en el ambiente laboral. En el Ecuador existen más de 75.000 personas insertas en el campo laboral.

Así mismo, de acuerdo al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020) se han ejecutado un total de 401 cursos a nivel nacional para personas con discapacidad, en donde han aprobado 113.963 personas. A continuación, se detalla los cursos emitidos

a nivel nacional según la información presentada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020).

**Tabla 5: Programa de capacitación**

No	Curso	Participantes	No de cursos ejecutados
1	Curso virtual de sensibilización en discapacidades	35.280	160
2	Curso virtual de Derechos Sexuales y Reproductivos y Vida Libre de Violencia para Personas con Discapacidad.	32.462	84
3	Curso de capacitación en Accesibilidad al Medio Físico y Normativa Técnica Ecuatoriana	3.894	22
4	Curso de capacitación para la formación y Fortalecimiento de Organizaciones Sociales	13.347	36
5	Curso de capacitación para la Atención del Turista con Discapacidad	12.413	62
6	Curso de Gestión Inclusiva del Riesgo con Enfoque en Personas con Discapacidad	16.477	37
TOTAL		113.963	401

*Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS, 2020*

*Elaboración propia*

### Personas con discapacidad activas laboralmente en el Ecuador

En el Ecuador, la inclusión laboral de personas con algún grado de discapacidad cuenta con 75.442 registros, lo que constituye el 15.54% de la totalidad de esta población (CONADIS, 2020), según se evidencia en la tabla a continuación:

**Tabla 6: Personas con discapacidad laboralmente activas en Ecuador**

Tipo de discapacidad	Física %	Intelectual %	Auditiva %	Visual %	Psicosocial %
	54.93%	16.22%	13.54%	10.98%	4.33%
Grado de discapacidad	De 30% al 49%	De 50% al 74%	De 75% al 84%	De 85% al 100%	5.47
	59.35	29.49	8.20	2.96	
Tipo de empresas	Privado	Público	Independiente		
	70.94%	28.90%	0.16%		

*Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS, 2020  
Elaboración propia*

Se puede observar, que las personas con el tipo de discapacidad de mayor contratación por parte de las empresas, es la física con 54.93%, seguido de la discapacidad intelectual con 16.22% y auditiva con el 13.54%. La visual y psicosocial suman un 15.31%. Hay que considerar que la discapacidad física es la más representativa a nivel nacional. Las personas con un grado de discapacidad del 30% al 49% son las de mayor inserción laboral con un 59.35% oscila, seguido por quienes ostentan un 50% a 74% de discapacidad con un 29.49% de inclusión. De allí que, cuanto mayor sea el grado de discapacidad, menores son las posibilidades de insertarse en lo laboral para estas personas.

Además, del porcentaje total de esta población que se encuentra laboralmente activa, el 65.15% corresponde al sexo masculino y el 34.85% al sexo femenino. Respecto al tipo de empresas donde se encuentran insertas laboralmente, un 70.94% se haya en el sector privado; el 28.90% en instituciones públicas y el restante 0.16% laboran en empresas independientes.

Cabe indicar, que, la empresa pública tiene un porcentaje menor de inclusión laboral de personas con discapacidad. Mientras que la empresa privada, en su mayoría cumple con lo que estipula la Ley Orgánica de Discapacidades, que en su artículo 47 estipula la obligación de que las empresas públicas o privadas que tengan un número mínimo de 25 empleadores, están obligadas a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad, en labores que sean permanentes y que se consideren apropiadas tomando en cuenta sus conocimientos y condiciones físicas.

### **Incentivos y sanciones para las empresas ecuatorianas respecto a la contratación de personas con discapacidad**

La Constitución de la República del Ecuador incorpora leyes que garantizan la protección y el fortalecimiento del bienestar social de las personas, incluyendo a aquellas con algún tipo y/o grado de discapacidad, asegurando los derechos de las personas con problemas motrices, sensorial e intelectual, para que les sea posible disfrutar de salud, de tener un trabajo, educación y equidad social en un ambiente libre de discriminación.

Así mismo en la sección sexta, artículo 47, numeral 5 de la Constitución, se dispone que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo con condiciones de igualdad de oportunidades y promover la capacidad y el potencial de aquellas personas, por medio de políticas que aprueben su integración dentro de las empresas públicas y privadas. El Estado establece medidas que les garanticen protección a las personas con discapacidad por medio de sus Ministerios.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 49 contempla que los empleadores podrán deducir el 150% adicional para calcular la base imponible de los impuestos a la renta con relación a las remuneraciones y beneficios sociales sobre lo que aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS de cada trabajador con discapacidad contratado, así como también los sustitutos (personas que tienen bajo su cuidado y protección a hijos, cónyuge u otra persona con discapacidad), siempre y cuando no constituyan parte del personal mínimo obligatorio del 4% que las empresas tienen que contratar. En este contexto, la administración tributaria dispone el cálculo de los beneficios por contratar a una persona con discapacidad, pero, para cuyo cálculo es necesario saber que solo se considerarán a las personas con tal grado de discapacidad sea igual o mayor a 30%.

Por otra parte, conforme lo determina el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas pertenecientes a este grupo poblacional, gozan de estabilidad laboral, y en caso de despido injustificado, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de remuneración, esto sin perjuicio de la indemnización legal pertinente.

De acuerdo al Código de Trabajo bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma en septiembre de 2012, se ha controlado de cierto modo que se cumplan las actividades empresariales y que cumplan sus obligaciones los trabajadores y el funcionario, asegurando la inclusión laboral de las personas con discapacidad como parte de la mejora del bienestar social y un derecho que es asegurado para todos los ecuatorianos.

Si el empleador no cumple con la contratación de una persona con discapacidad se procederá a aplicarle una multa de diez remuneraciones básicas mensual, esta sanción será para las empresas del sector privado; en las empresas públicas se sanciona a la autoridad con el descuento de un sueldo básico, la multa y sanción que se les realizará será establecida por el director general del trabajo, hasta que se cumpla con la inclusión laboral de una persona discapacitada.

### **Sustitutos de personas con discapacidad en el trabajo**

De acuerdo al Ministerio del Trabajo (2018) en el capítulo IV de la Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad se encuentra el registro de trabajadores sustitutos. Se empieza por la responsabilidad que tienen los trabajadores y servidores públicos como obligación. Primero se debe informar al empleador referente a su sustituto, ya sea, directo o por solidaridad humana. Cuando el empleador ya haya sido informado, tendrá que registrar a información en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE o SIITH).

El Ministerio del Trabajo, mediante la dirección de atención a grupos prioritarios llevará un registro de los empleadores que dispongan de trabajadores sustitutos, directos o por solidaridad humana, esto servirá para las inspecciones. Para el sector privado, serán los responsables del control y verificaran lo que dispuso la norma directiva; en el caso del sector público, serán los responsables en coordinación con la dirección de evaluación y control del servicio público y dirección de control. En el artículo 13 de la Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad se mencionan las sanciones que

se llevarán a cabo por la falta de registro, SAITE Y SIITH, si no se cumple con lo mencionado, el Ecuador recibirá una multa de doscientos dólares como sanción, que se hará por cada trabajador o servidor el cual no haya cumplido con las normas.

En el caso de los sustitutos por solidaridad humana, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, será quien emita la certificación, por otro lado, si un trabajador de sustituto por solidaridad humana pierde su calidad, el empleador por obligación debe actualizar la información del porcentaje mínimo de inclusión laboral en el sistema del Ministerio del Trabajo, si no lo hace se le aplicará una multa, tendrá un plazo de 90 días para cumplir con lo mencionado.

Con base a la revisión teórica, se concluye, que la discapacidad es un constructo social, en razón de que las limitaciones individuales de las personas no son el origen del problema, los obstáculos y/o barreras impuestas por la misma sociedad son los que constituyen limitantes para asegurar apropiadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean consideradas dentro del seno social. Además, la ausencia de igualdad de oportunidades tampoco es el resultado de la deficiencia o condición discapacitante, si no, y en gran medida, consecuencia de la discriminación y la marginación social.

Existen entidades que garantizan la inclusión de personas discapacitadas en instituciones públicas y privadas. Para el sector privado, si el empleador no cumple con la contratación de una persona con discapacidad se impone una multa de diez remuneraciones básicas mensual. Para el sector público se sanciona a la autoridad con el descuento de un sueldo básico, la multa y sanción que se les realizara será establecida por el director general del trabajo, hasta que se cumpla con la inclusión laboral de una persona discapacitada. Del total de trabajadores se debería disponer el 4% de personas con discapacidad contratadas.

La importancia de esta información radica en observar los porcentajes que existen de personas con discapacidad en el Ecuador, con el fin de establecer la capacidad de este grupo de personas con discapacidad en realizar actividades complejas o integradas, representadas en tareas, aptitudes y conductas. Determinar de qué manera el gobierno mediante las instituciones contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad de forma inclusiva, con el propósito de plantear acciones basadas en medidas afirmativas que promueven el empleo de trabajadores con discapacidad.

## CAPÍTULO II

### 2 DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS

Para evaluar el cumplimiento de la cuota laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades en empresas públicas del cantón La Libertad – Ecuador 2019 – 2020 e identificar las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso al derecho al trabajo de personas con discapacidad, se analizan e interpretan los resultados obtenidos a partir de la investigación, que como se mencionó al inicio de este trabajo, supuso un examen de los datos obtenidos mediante la observación indirecta sobre los tipos y gravedad de discapacidad que se presenta en el cantón la Libertad que les permita a las personas con discapacidad realizar actividades laborales inclusivas.

Es necesario, además, determinar si este grupo de personas ha tenido acceso a la educación básica, media y bachillerato, con la finalidad de desempeñar puestos públicos, de acuerdo a la cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al Derecho al Trabajo en el cantón La Libertad.

Se realizó una encuesta para precisar el grado de satisfacción que tienen las personas con discapacidad en el trabajo. Esta información se presenta a través de un análisis de resultados, los mismos que han sido representados mediante tablas y gráficos obtenidos de software, programas informáticos que hicieron posible la ejecución de tareas específicas debidamente ordenadas.

#### 2.1 Análisis e interpretación de los resultados

La observación indirecta es un método de recolección de datos, su aplicación tuvo como propósito analizar las características que tienen las personas con discapacidad en el cantón la Libertad. Para cumplir tal cometido se acudió a información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020)

##### **Tipo de discapacidad:**

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020), el cantón La Libertad presenta un total de 3.050 personas con discapacidad; 1371 pertenecen al género femenino y 1679 son del género masculino, de las cuales, el 53,64% presenta discapacidad física.

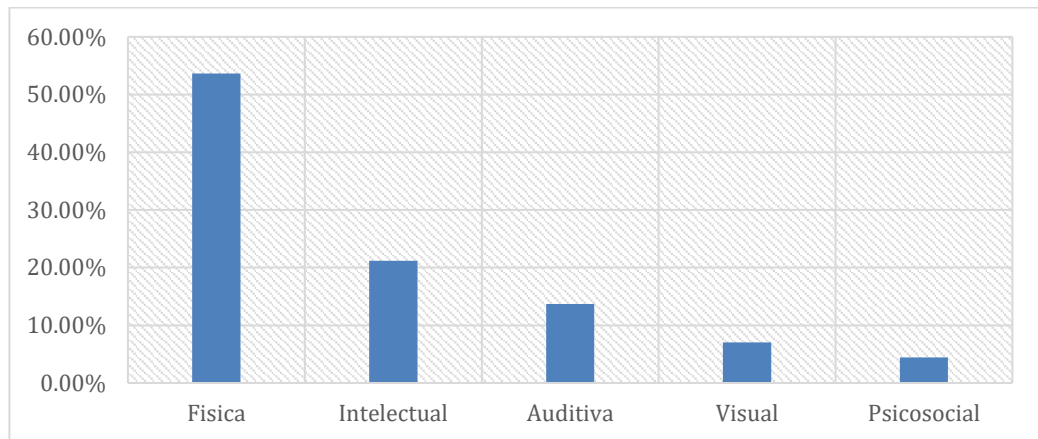
La discapacidad física engloba a personas con deficiencias permanentes en las estructuras corporales y/o en la movilidad corporal, cualquiera sea su origen; que causan limitaciones en su funcionalidad, autonomía e independencia para realizar actividades diarias de su vida; y que, al interactuar con las barreras del entorno, provocan que no se cumpla lo que establece la normativa nacional que sobre la materia trata, existen restricciones en su participación en igualdad de condiciones en relación a las demás personas.

Del total de esta población, el 21,21% mantiene discapacidad intelectual, incluyen a personas con deficiencias permanentes en el desarrollo cognitivo es decir la comprensión de información, pensamiento abstracto y lógico, capacidad de razonar, resolución de problemas, la toma de decisiones, entre otros; con repercusión directa en los procesos de socialización, relacionamiento interpersonal, funcionalidad, autonomía e independencia personal; y que, en su interacción con las barreras de entorno provocan restricciones de su participación en igualdad de condiciones que las demás.

El 13,67% corresponde a la discapacidad auditiva, este tipo de discapacidad puede limitar las actividades de participación comunitaria en las relaciones interpersonales, la interacción con las barreras del entorno, minimizan la igualdad de condiciones con las demás personas.

El 7,05% tiene discapacidad visual, incluye a personas con deficiencias permanentes de la visión (ceguera y baja visión) que producen restricciones en la autonomía e independencia con limitaciones funcionales en la vida diaria; debido a la presencia de barreras en el entorno, estas restringen la participación de la persona en igualdad de condiciones que las demás.

La discapacidad psicosocial es del 4,43%, describe a personas con deficiencias permanentes y atípicas con la conducta, el comportamiento, la comunicación, la personalidad, las emociones, y similares; con independencia de cómo se autodefinan, del diagnóstico del problema de salud mental, del trastorno de la comunicación y/o de la socialización, soportan restricciones al ejercicio de sus derechos, accesos y oportunidades; y ven obstaculizada su participación debido a una deficiencia real o supuesta. Información que se refleja en el siguiente gráfico:

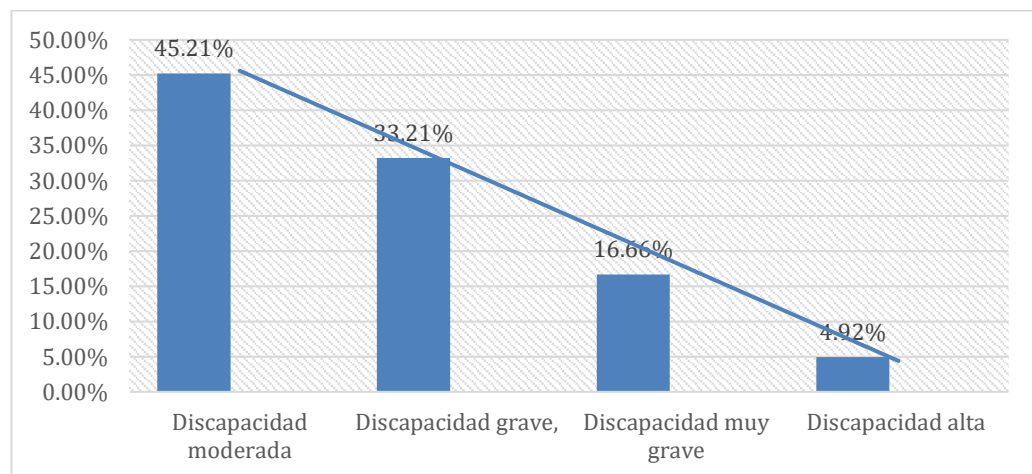
**Tabla 7: Tipo de discapacidad**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021)

Elaboración: Propia

### Gravedad de discapacidad:

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, CONADIS (2021), identifica la gravedad de la discapacidad que existe en las personas con discapacidad en el cantón La Libertad. Es así, que, la tabla muestra que el 45% de estas personas tienen una discapacidad moderada, con un grado del 30% a 49% con síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno.

**Tabla 8: Gravedad de discapacidad**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021).

Elaboración Propia

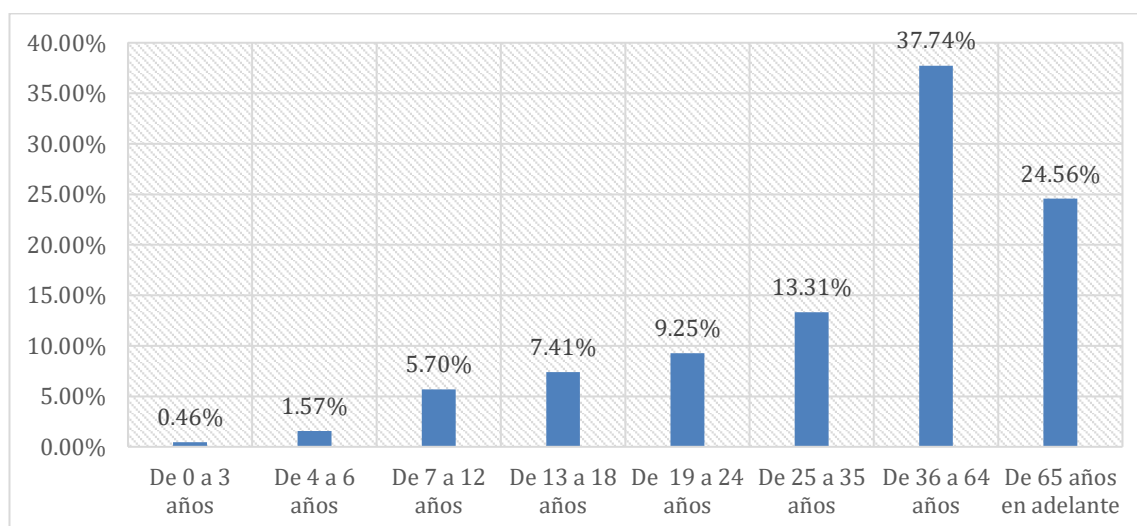
El 33,21% tiene un grado de discapacidad de 50% a 74% que corresponde a una discapacidad grave, con síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.

El 16% tiene un grado de discapacidad de 75% a 84%, se considera una discapacidad muy grave con síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas del ser humano. Por último, se encuentra con el 4,92% las personas que tienen un grado de discapacidad alta del 85% a 100%, es una discapacidad completa. Son síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.

### Grupos etarios

Los grupos etarios corresponden a los diferentes segmentos demográficos en los que se encuentran las personas con discapacidad en el cantón La Libertad. En la tabla se muestra cuáles son los grupos con mayor porcentaje.

**Tabla 9: Grupos etarios**



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021).

Elaboración Propia

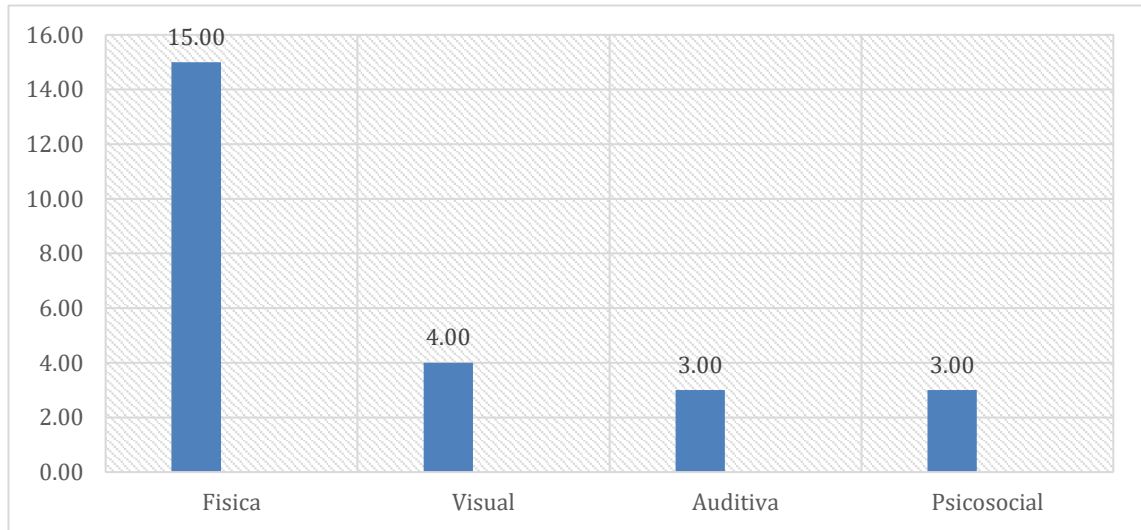
El 37,74% concierne al segmento que se encuentra entre los 36 a 64 años, el 13,31% se halla entre 25 a 35 años y el 9,25% oscila entre 19 a 24 años. Esto indica, que la mayor parte de la población que se encuentran con discapacidad en el cantón La Libertad se sitúa en la Población Económicamente Activa PEA. La discapacidad provoca en la persona dificultades para desarrollar actividades de forma normal, pero no lo hace incapaz de participar en el campo laboral, a pesar de ciertas restricciones conforme al nivel de capacidad.

**La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad fue el referente normativo para generar cambios en los diferentes países de América Latina**, en este contexto, el Ecuador no fue la excepción, en la Constitución 2008 se visibiliza a los grupos de atención prioritaria, entre ellos a las personas con discapacidad, y, posteriormente, en el 2012 se aprueba la Ley Orgánica de Discapacidades, con la cual se comienza a dar respuestas específicas para la inclusión laboral a la persona con discapacidad.

El Cantón La Libertad tiene un gran porcentaje de personas con discapacidad que se sitúa entre la Población Económicamente Activa PEA, en virtud de ello, es necesario que se apliquen, bajo el marco normativo jurídico de inclusión, acciones y medidas orientadas a la generación de competencias laborales para este sector poblacional en razón de su condición de vulnerabilidad.

### **Acceso a la educación superior**

La educación inclusiva constituye un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza y aprendizaje y, en consecuencia, favorecedor del desarrollo humano. El sistema educativo en el Ecuador contempla mecanismos para promover la igualdad de oportunidades e inclusión de las personas con discapacidad, es importante determinar si tales acciones garantizan el principio de la igualdad u oportunidad en el acceso a la educación inclusiva en el cantón La Libertad.

**Tabla 10: Personas con discapacidad con educación superior**

*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020).  
Elaboración Propia*

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, hasta el año 2018 en la educación superior solo hubo matriculadas 25 personas con discapacidad en educación superior, de las cuales 15 tienen discapacidad física, 4 visual, 3 auditivas y 3 psicosocial. De las 25 personas con discapacidad, 17 tienen un grado de discapacidad moderada y 8 un grado de discapacidad grave. 13 personas se encuentran entre los 19 a 24 años, 7 en el grupo etario de 25 a 35 años y 5 de 36 a 64 años.

La encuesta que realizó el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en el año 2018 tuvo como objetivo medir el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral, centrándose en el trato recibido, infraestructura inclusiva, equipos para su óptimo desempeño y derechos similares a los demás trabajadores.

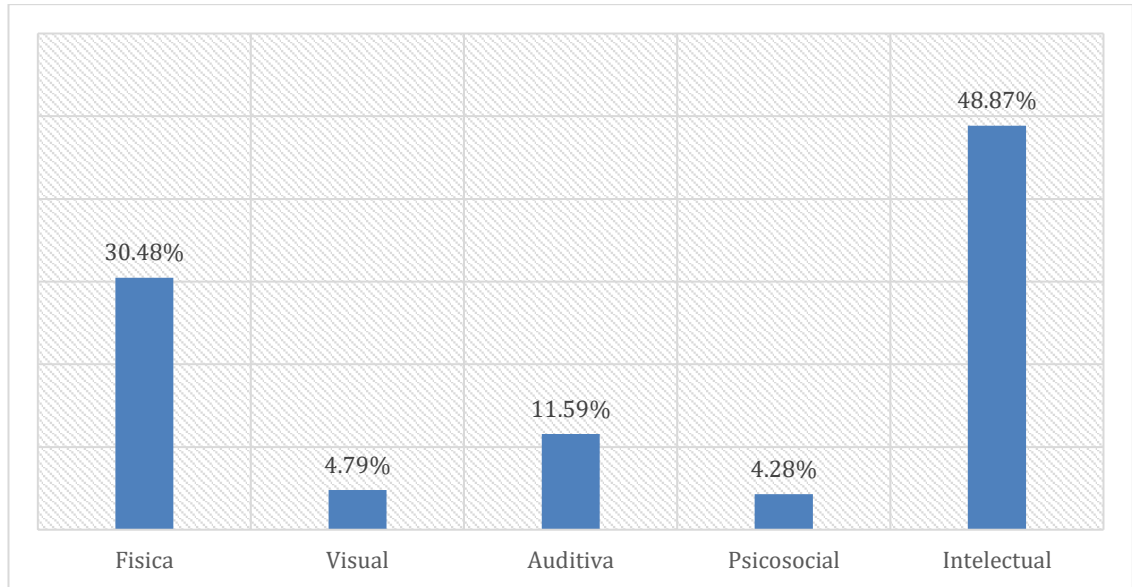
La adecuación de la infraestructura es un elemento importante de una institución superior inclusiva. Lamentablemente, la Universidad situada en el cantón la Libertad no cuenta con un diseño de rampas, escaleras, señalización, ascensores, y baños que cumplan con los requerimientos necesarios que permitan a las referidas personas ingresar y salir libremente por un espacio sin tener algún perjuicio o barrera arquitectónica.

#### **Acceso a la educación básica, media y bachillerato**

En cuanto al tipo de discapacidad en educación básica, media y bachillerato, el 49% corresponde a la discapacidad intelectual, el 30% a la discapacidad física, 12% auditiva,

5% visual y 4 psicológico. El grado de discapacidad, en un alto porcentaje (56%) concierne a la discapacidad moderada, le sigue la grave, y la muy grave. El 89% asiste a la educación regular.

**Tabla 11: Acceso a la educación básica, media y bachillerato**



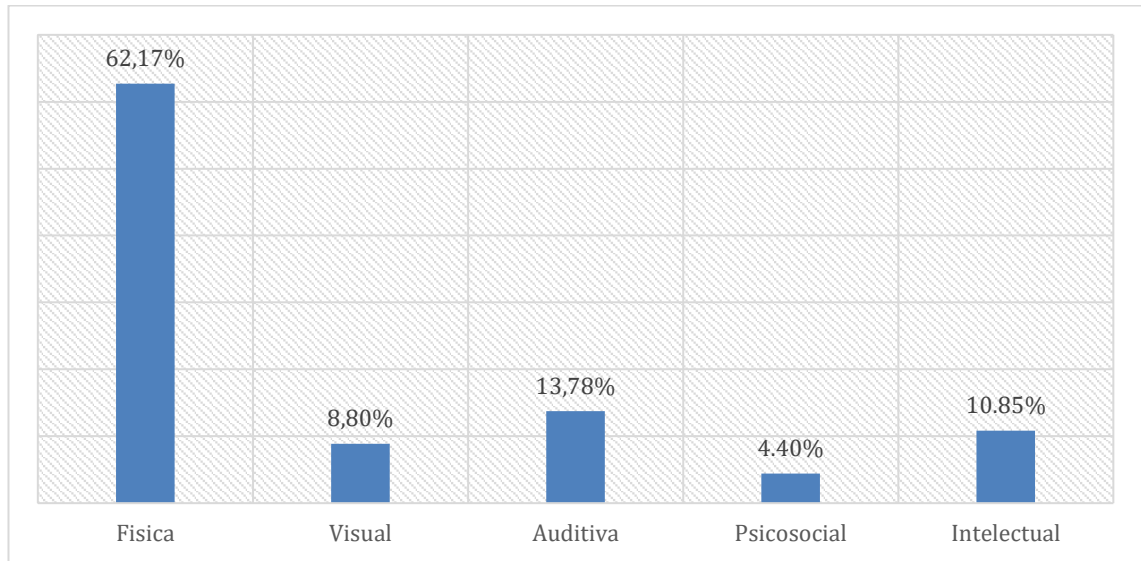
*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021).*

*Elaboración Propia*

Cabe indicar, que el tipo de discapacidad física es de un 30,48%, por lo que es necesario que esta institución de educación diseñe una infraestructura acorde a las necesidades de este grupo de personas, tal como se muestra en la tabla 11

### **Personas con discapacidad laboralmente activas**

Según el CONADIS (2020), el total de personas con discapacidad que laboran en el cantón La Libertad asciende a 341. Esta cifra se divide en 292 personas con discapacidad y 49 Sustitutos de personas que por su grado de discapacidad no pueden laborar. De las cuales, el 62,17% tiene discapacidad física, el 13,78% discapacidad auditiva, el 10,85% discapacidad intelectual, el 8,80% discapacidad visual y el 4,40% discapacidad psicosocial.

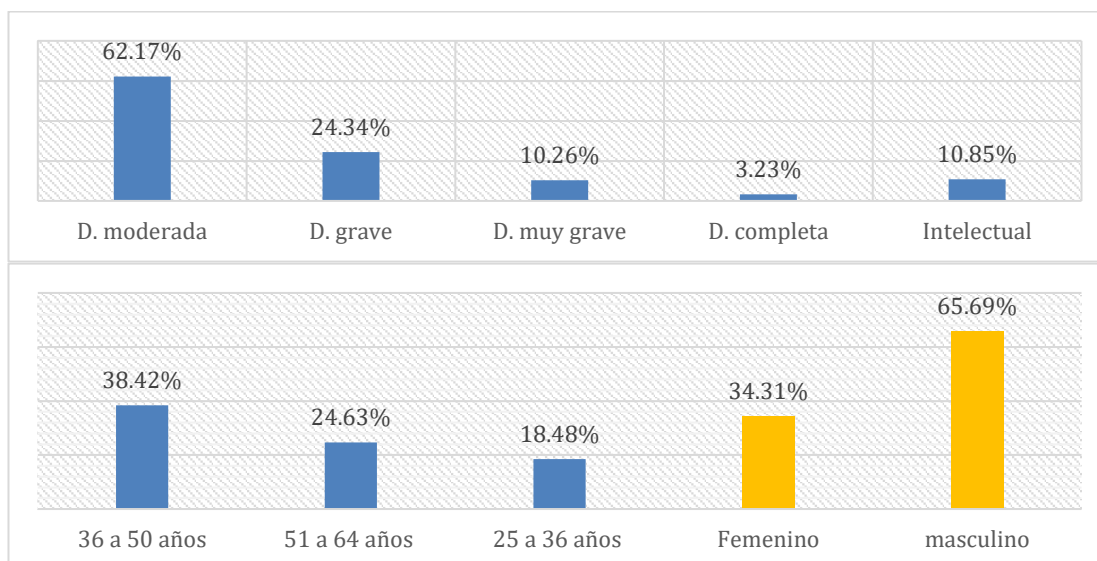
**Tabla 12: Personas con discapacidad que laboran en el cantón La Libertad**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021).

Elaboración Propia

El 62,17% de las personas con discapacidad que están laborando tiene un grado de discapacidad moderado (30% a 49%); el 24,34% tiene un grado de discapacidad grave (50% a 74%); el 10,26% tiene discapacidad muy grave y el 3,23% discapacidad completa.

En relación a ello, la Ley Orgánica de discapacidades en el Ecuador establece en el artículo 47 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 este sentido, las empresas públicas del cantón La Libertad están cumpliendo con el mandato de esta normativa, como se observa en la tabla 12, **el 28% de personas con discapacidad** tienen una condición de discapacidad muy grave y completa no pueden laborar, por lo que hay sustitutos de ellos laborando.

**Tabla 13: Grado de discapacidad y segmento demográfico**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021).

Elaboración Propia

En lo que concierne al segmento demográfico, el 38,42% de las personas con discapacidad laboralmente activas se encuentran en edades que oscilan entre los 36 a 50 años; seguido del 24,63% entre los 51 a 64 años y el 18,48% entre los 25 a 36 años. Del 100%, de las personas con discapacidad laboralmente activas, el 34,31% corresponde al género femenino y el 65,69% al género masculino.

El proceso de insertar laboralmente a una persona con discapacidad, para las instituciones pública representaba una profunda preocupación, debido a que en Ecuador solo en mayo de 2012, recién se hizo formal la selección y reclutamiento de personas con discapacidad a través del Registro Oficial No. 702, lo que supone un desconocimiento de un gran porcentaje de personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento y adaptación de puestos de trabajo y en la organización del entorno laboral en donde estos se desempeñan.

### **Cuota Laboral como medida de aseguramiento de acceso al Derecho al Trabajo en el cantón La Libertad**

La Inserción Laboral es un proceso a través del cual se integra laboralmente a la persona en situación de exclusión, tiene como objetivo final la integración social, permitiéndoles con ello, a estas personas, alcanzar mejores condiciones vida, sostener sus hogares y ser agentes activos capaces de aportar al desarrollo productivo de la sociedad. La Constitución ecuatoriana en el Art. 47, numeral 5 reconoce el derecho al trabajo para las

personas con discapacidad en condiciones de igualdad de oportunidades. Para la efectividad de esta garantía, es necesario el cabal cumplimiento de las disposiciones legales que indican, que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 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 sistema de cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva cuya finalidad es la de reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo digno. Para determinar si las empresas públicas del cantón La Libertad cumplen con las disposiciones legales correspondientes, se realizó la observación directa con el objetivo de obtener información, registrarla y llevarla a su análisis. Tal como se aprecia en la tabla 14.

**Tabla 14: Cuota Laboral**

Empresas públicas del cantón La Libertad	Trabajadores Total	Trabajadores con discapacidad y sustitutos	Cuota Laboral como medida de aseguramiento de acceso al Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas
GAD Municipal de La Libertad	684	27	Si cumple
AGUAPEN E. P	549	22	Si cumple
Distrito de Educación 24D02	42	1	Si cumple

*Fuente: Instituciones públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

De acuerdo a la información proporcionada por las empresas públicas del cantón La Libertad, se puede determinar, que el GAD Municipal de La Libertad que cuenta con 684 trabajadores, si cumple con la Cuota Laboral como medida de aseguramiento de acceso al Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad, en razón de que, dentro de sus empleados existen 25 trabajadores con discapacidad y 2 sustitutos que guardan relación

con el 4% mínimo por cada 25 trabajadores que dispone la Ley. Lo mismo sucede con la empresa pública de agua potable - AGUAPEN E.P, que tiene enrolados 549 trabajadores, constando entre ellos, 22 personas con discapacidad; y, de igual forma, con el Distrito de Educación 24D02 que tiene 42 trabajadores, entre ellos una persona con discapacidad.

### Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del trabajador con respecto a su entorno y condiciones laborales. Es la actitud general de un individuo hacia su trabajo, es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo. Para establecer la **satisfacción laboral** de las personas con discapacidad, se realizó una encuesta a los trabajadores de las empresas públicas del cantón la Libertad.

Las personas encuestadas son en su mayoría de sexo masculino (62%), un 38% son de sexo femenino. Con tipo de discapacidad física o motriz el 67%, seguido del sensorial con un 17%. Del total de encuestados, el 42% es analista, seguido del 29% que es técnico, el 17% coordinador y el 13% especialista. Es importante mencionar que no hay personas con discapacidad en cargos de directores o jefes departamentales y en su mayoría mantienen cargos menores.

**Tabla 15: Tipo de discapacidad**

Sexo	F.		Tipo de discapacidad	F.	%	Cargo	F.	%
			Física o motriz	16	67%	Técnico	7	29%
Hombres	15	62%	Intelectual	1	4%	Coordinador	4	17%
			Sensorial	4	17%	Analista	10	42%
Mujeres	9	38%	Dos o más de las opciones anteriores	3	13%	Especialista	3	13%
		Director				0	0%	
Total	24	100%	Total	24	100%	Total	24	100%

*Fuente: Empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

En relación al tiempo de labores, el 50% ha permanecido más de tres años en la institución y un 33% más de un año. De acuerdo al tipo de contratación, el 63% mantiene nombramiento provisional y apenas el 17% nombramiento permanente, el restante porcentaje mantiene modalidad de contrato. Es importante considerar, que a pesar de que, aparentemente se demuestra estabilidad laboral, en cualquier momento pueden dar por terminado el contrato o nombramiento provisional de los trabajadores encuestados, ya que esta modalidad de contratación no garantiza estabilidad.

**Tabla 16: Tiempo de labores**

Años de labores	F.	%	Tipo de contrato	F.	%	Atención médica	F.	%
Menos de 1 año	2	8%	Nombramiento Provisional	15	63%	SI	19	79%
Más de 1 año	8	33%	Nombramiento Permanente	4	17%	NO	5	21%
Más de 3 años	12	50%	Contrato	5	21%			
Más de 5 años	2	8%						
Total	24	100%	Total	24	100%	Total	24	100%

*Fuente: Trabajadores de las empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia.*

En lo que guarda relación, a que las empresas provean a los trabajadores con discapacidad de atención médica, el 79% mencionó que si la reciben, considerando que en cada institución pública existe un departamento de salud dirigido por un médico ocupacional para cualquier imprevisto. Como parte de las medidas que se ofrecen están, la revisión y examinación en caso de accidentes laborales, sintomatologías de cualquier tipo y control de signos vitales.

### Víctima de discriminación en el lugar de trabajo

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. "Nadie podrá ser discriminado por razones, entre otras, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. La Constitución de la República, en su artículo 33 señala que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía". Bajo estos preceptos fue necesario establecer si las personas con discapacidad que laboran en las empresas públicas del cantón La Libertad fueron o son objeto de discriminación en sus lugares de trabajo.

**Tabla 17: Discriminación en el lugar de trabajo**

Víctima de discriminación	F.	%	Quién discrimina	F.	%
SI	11	46%	Jefe inmediato	5	45 %
NO	13	54%	Autoridades	2	18 %
			Compañeros de trabajo	4	36 %
Total	24	100 %	Total	11	100%

*Fuente: Trabajadores de las empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

Este indicador muestra que los encuestados han recibido algún tipo de discriminación, demostrándose que el 46% ha sido partícipe de esta eventualidad. La discriminación se da por parte del jefe inmediato en un 45%; en un 36% por parte de compañeros de trabajo y 18% por parte de las autoridades. Esto debe ser evaluado por el área de Talento Humano de las empresas públicas empleadoras en estricto apego a la normativa legal para prevenir actos de discriminación o de otro tipo.

### Normativa actual en el sector público

En el Ecuador, las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: La Constitución de la República (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y demás instrumentos internacionales que establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus derechos. Con el objeto de identificar la aceptación de la normativa actual en el sector público que ampara los derechos de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se realizó la siguiente encuesta, y sus resultados se plantean en la tabla siguiente:

**Tabla 18: Normativa actual en el sector público**

Políticas gubernamentales	F.	%	Medidas pertinentes en el lugar de trabajo	F.	%	Instalaciones adecuadas	F.	%
Muy Bueno	11	46%	SI	6	25 %	SI	2	8%
Bueno	8	33%	NO	18	75 %	NO	22	92%
Regular	3	13%						
Malo	2	8%						
Total	24	100 %	Total	24	100%		24	100%

*Fuente: Entrevistas con trabajadores de las empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: propia*

En cuanto a las políticas gubernamentales, el 46% considera muy bueno y el 33% como bueno. Sin embargo, existe un porcentaje de alrededor del 21% que cataloga como regular y malo. En este caso, los encuestados no están del todo conformes con la normativa que ampara los derechos de las personas con discapacidad en el mercado laboral del sector público.

En lo que respecta a las medidas pertinentes y efectivas para lograr que el equipo completo de personas tome conciencia sobre el respeto que se merecen las personas con discapacidad en su entorno laboral, los encuestados, en su gran mayoría (75%), mencionan que no existen medidas adecuadas y pertinentes para tal fin.

Como parte de estas medidas se pueden mencionar las capacitaciones; talleres; enfatizar en habilidades, no limitaciones; usar lenguaje que aluda o sugiera la falta de algo;

accesibilidad y participación de la persona con discapacidad por medio de las organizaciones que las representan.

En relación a las instalaciones adecuadas, el 92% de los encuestados considera que no son aptas para ellos. Como parte de las instalaciones adecuadas se puede mencionar rampas, estacionamientos de uso exclusivo, espacios para almorzar, agarraderas, etc.

**Tabla 19: Percepción hacia las personas con discapacidad en las empresas**

Percepción de personas con discapacidad	F.	%	Participación en actividades	F.	%	Actividades: Fácil/difícil	F.	%
Personas con derechos	8	33%	SI	9	38%	Muy fácil	4	17%
Personas protegidas	9	38%	NO	15	63 %	Parcialmente fácil	14	58%
Personas sin capacidades	7	29%				Muy difícil	6	25%
Total	24	100 %	Total	24	100%		24	100%

*Fuente: Trabajadores de las empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

Respecto a la percepción sobre las personas con discapacidad, el 38% considera que los compañeros y demás personas que rodean el campo laboral, los ven como personas protegidas, el 33% como personas con derechos y el 29% como personas sin capacidades. Es importante destacar, que las personas perciban que son vistas como protegidas no es positivo, toda vez que genera un tipo de malestar en el resto de trabajadores. Sería importante que todos los trabajadores vean a sus compañeros como personas con derechos. Esta pregunta se relaciona con la pregunta número diez, respecto a la implementación de medidas para que las personas tomen conciencia respecto a los derechos de este grupo poblacional, en donde las capacitaciones y talleres juegan un rol fundamental.

En relación a la participación de las actividades que la institución promueve, tales como, capacitaciones, talleres, campeonatos, etc., el 63% de encuestados indicaron que no participan en actividades comunes como las capacitaciones, programas, proyectos,

actividades de integración, etc. Además, el 58% indicó que las actividades realizadas en el lugar de trabajo le resultan parcialmente fáciles, sin embargo, existe un 25% que considera muy difícil ejecutar ciertas acciones.

**Tabla 20: Programas para prevenir la violencia y el abuso a personas con discapacidad**

Programas para prevenir la violencia y abuso a discapacitados	F.	%	Cooperación entre compañeros de trabajo	F.	%
SI	4	17%	Muy fácil	14	58%
NO	20	83%	Parcialmente fácil	9	38%
			Muy difícil	1	4%
Total	24	100 %	Total	24	100%

*Fuente: Trabajadores de las empresas públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

En el lugar de trabajo los encuestados mencionan que no existen programas para prevenir la violencia y abuso a las personas con discapacidad, mismos que ascienden al 83%. Por otro lado, respecto a la ayuda por parte de los compañeros de trabajo, no se evidencian problemas ya que solo un 4% considera muy difícil requerir de colaboración.

### **Análisis de resultados de las entrevistas**

De acuerdo a los resultados de las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad que no se encuentran laborando, se pudo evidenciar que todas ellas se hayan desempleadas desde hace más de un año. Es importante destacar que, de acuerdo a los encuestados, el 63% de las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas, no están contratadas bajo modalidad de nombramiento permanente, sino provisional, por ende, y como se ha manifestado, no mantienen la garantía de permanencia o estabilidad laboral, y pueden ser despedidas en cualquier momento.

Así mismo, de las entrevistas se evidenció, que el motivo de salida del lugar de trabajo se debió a reducción de personal por escenarios económicos actuales a causa de la pandemia. También, otro entrevistado mencionó que fue despedido por bajo rendimiento a causa de su condición física, lo cual se puede contrastar con el bajo porcentaje de ocupación de

personas con discapacidad motriz o física que corresponde a un 17%. Las personas con este tipo de discapacidad, en razón de sus labores necesitan trasladarse de un lugar a otro, lo cual se les dificulta según el grado de discapacidad y en ciertos casos son despedidos.

Respecto al motivo de la no contratación, los entrevistados mencionaron que sienten que se mantienen en desventaja frente a otros postulantes, sobre todo, para ocupar cargos jerárquicos. Esta respuesta se ve contrastada con el porcentaje de personas con discapacidad que ocupan diferentes cargos, es del caso que existe un 42% que son analistas, el 29% son técnicos y ninguno de los encuestados tiene cargos de nivel jerárquico superior.

Por otro lado, de las entrevistas realizadas se desprende que, la mayoría solo fue notificada y despedida sin causa alguna de su puesto de trabajo, solo uno de ellos fue indemnizado por reducción de personal. Adicionalmente, uno de los entrevistados fue despedido por un accidente que derivó la pérdida de la vista. Es por esa razón, que es recomendable que el gobierno realice las debidas inspecciones a las instituciones, o a su vez se realicen las constantes capacitaciones para dar a conocer los derechos y deberes de ambas partes en un proceso de contratación.

Es importante destacar que, de acuerdo a las encuestas, el 46% considera que las políticas gubernamentales son muy buenas, sin embargo, es necesario fortalecerlas y ejecutarlas de manera eficiente.

Así mismo, los entrevistados mencionaron que se han sentido incómodos con el tipo de preguntas que los reclutadores le han hecho como por ejemplo el grado de discapacidad. Es del caso que en las instituciones la percepción de los compañeros de trabajo es de que el 38% los ve como personas protegidas y un 29% como personas sin capacidades.

Respecto a las estrategias o posibles soluciones, los entrevistados mencionaron que es necesario mejorar las políticas públicas para aumentar el número exigible de contratación de personas discapacitadas. Así mismo, consideran que se debe promover el acceso a los jóvenes a la universidad. También es necesario que se ejecuten programas de empleo público para la activación de jóvenes con discapacidad y realizar acercamientos de formación para su reclutamiento.

En función de la investigación, se realizó una entrevista a tres personas de Talento Humano de las instituciones empleadoras, quienes mencionaron que si se encuentran

alineados con la normativa legal. Actualmente no se pueden abrir procesos de contratación por austeridad. Respecto a la ayuda que se otorga a personas discapacitadas en los procesos de contratación, mencionaron que el personal de apoyo y seguridad se encarga de dar la comodidad al postulante.

Otro problema evidenciado, es que las instituciones se encuentran ubicadas en edificaciones compartidas, en donde el área es muy reducida, sin embargo, se trata de dar facilidades de cercanía con otras áreas.

Es importante destacar que, del total de los encuestados, al 25% les resulta difícil realizar las actividades por su condición física, por ende, se le deben otorgar todas las comodidades, no solo del personal de seguridad, sino de toda la institución tanto en infraestructura como personal de apoyo destinado para ese fin. Así mismo, el 92% de los encuestados mencionaron que las instalaciones no son adecuadas para su condición física.

Respecto a las capacitaciones que se ejecutan en las instituciones, los entrevistados mencionaron que se han realizado talleres con expertos internacionales por medio de convenios de cooperación. Además, refirieron que para el desarrollo de actividades cada jefatura departamental coordina con las áreas de salud ocupacional y seguridad, que en las capacitaciones se indica como realizar funciones acordes a sus capacidades. Contrastando este dato con las encuestas se mostró que el 63% no participa en programas de capacitaciones.

Finalmente, referente a las entrevistas a funcionarios del Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), estos refirieron que no se puede consultar el grado de discapacidad ni solicitar exámenes médicos como un condicionante para otorgar el empleo. Se puede derivar al departamento médico solo en casos en donde se han observado problemas de desempeño o en caso de necesitarlo. Respecto a los despidos, se puede despedir a una persona con discapacidad justificando la salida, indemnizando y cancelando los valores correspondientes por ley.

El acoso laboral no debe ser tolerado, es así que son necesarias las políticas de intervención, manuales de procedimientos, reuniones y capacitaciones periódicas. El grado de discriminación se evidencia en que existe un 83% de los encuestados que mencionaron que no hay progresos para prevenir la violencia, lo que contrasta con el 45% de grado de discriminación por parte de los jefes y el 36% de los compañeros del trabajo.

Como parte del equipamiento e infraestructura para dar comodidad y soporte a personas discapacitadas, es necesario incorporar espacios amplios, rampas para movilización, parqueaderos exclusivos, agarraderas para desplazamiento, personal de apoyo, señaléticas, pasamanos, sanitarios, etc. Todos los funcionarios de salud tanto en lo público o privado deben remitir al Ministerio de Salud la información sobre enfermedades con carácter epidemiológico.

El certificado otorgado por el profesional médico debe presentarlo como justificativo para que no se descuente de sus vacaciones el tiempo de descanso médico o el tiempo tomado en la consulta. En las encuestas se demostró que solo el 79% de los discapacitados laboralmente activos reciben atención médica en las instituciones, lo cual demuestra que no todas las empresas brindan dicho servicio que por ley es obligatorio.

### **Motivación y reconocimiento**

La motivación de las personas en el ámbito laboral depende del compromiso con la organización, el estilo de liderazgo existente en los equipos de trabajo, las relaciones con los compañeros, los tipos de tareas que se van a realizar, grado de responsabilidad, el reconocimiento del trabajo realizado, y más factores que contribuyen al mejoramiento de la calidad del clima laboral. Por tal motivo, fue necesario realizar la encuesta a los empleados que laboran en las instituciones públicas del cantón La Libertad, teniendo como resultado lo siguiente:

**Tabla 21: Motivación y reconocimiento**

Descripción	1	2	3	4
¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	6%	28%	35%	31%
¿Recibe información de cómo usted desempeña su trabajo?	14%	32%	28%	26%
¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	0%	44%	28%	28%
¿Las condiciones salariales para usted son buenas?	0%	10%	60%	30%

¿Cómo califica su relación con los compañeros?	0%	5%	70%	25%
¿Para usted, es fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	0%	20%	45%	35%
¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	0%	20%	70%	10%
¿Tiene conocimiento de las tareas que desempeñan otras áreas?	0%	10%	70%	20%
¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	0%	5%	80%	15%
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
1	2	3	4	

*Fuente: Empleados de las Instituciones públicas del cantón La Libertad*

*Elaboración: Propia*

En la encuesta realizada a los empleados con discapacidad de las empresas públicas, se pudo observar que el 6% de los encuestados indicaron que se sienten muy insatisfechos y el 28% insatisfechos, debido a que sus funciones y responsabilidades no están bien definidas por lo que a veces comenten errores a la hora de realizar las tareas en el trabajo. El diseño del cargo está referido a las especificaciones del contenido, de los métodos y de las relaciones de cargos, con el objetivo de que el colaborador cumpla sus funciones con responsabilidad en su cargo, a fin de contribuir a que se cumpla la misión de la institución.

De igual forma, se puede observar en la tabla, que entre el 14% y el 32% de las personas con discapacidad que laboran en estas instituciones públicas del cantón La Libertad, se sienten entre muy insatisfechas e insatisfechas al no recibir información oportuna sobre el desempeño laboral dentro de la organización. El desempeño laboral puede entenderse como la calidad, eficiencia y eficacia con que cada empleado desarrolla su trabajo.

Es necesario que los empleados públicos reciban información periódica sobre su desempeño laboral para que la administración evalúe su rol y al mismo tiempo estos

puedan mejorar sus actitudes y aptitudes para un mejor desempeño en sus tareas laborales. El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece 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”. Por lo que, la evaluación también sirve para promover la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad., tal acción puede llevar a mejorar sus tareas o a estar mayormente motivados y desempeñarse con más energía para cumplir metas y objetivos.

EL 44% de los trabajadores manifiestan que se sienten insatisfechos por el trabajo que desarrollan, el 28% se encuentran satisfechos, igual porcentaje expresa que están muy satisfechos ya que les agrada el trabajo que realizan. Es importante el trabajo en grupo con el fin de que haya un mayor aprendizaje, tanto en lo personal como en lo organizacional. Es necesario entender, que los puestos requieren de una interacción con compañeros de trabajo, más aún, cuando las personas con discapacidad no tienen el mismo ritmo laboral que los demás, estas realizan sus tareas de acuerdo al grado de discapacidad que poseen.

En relación al conocimiento de las tareas que desempeñan, existe un porcentaje muy importante (90%) que indican que si tienen conocimiento sobre las funciones que desarrollan, las que son dependientes a sus tareas. La motivación de las personas con discapacidad en el contexto laboral va a depender de factores tales como, el compromiso con la organización, las relaciones con los compañeros, los objetivos que se plantean, el tipo de tarea que se va a realizar, el grado de responsabilidad, el reconocimiento sobre el trabajo realizado, entre otras.

Es importante que la institución reconozca el esfuerzo que hace el trabajador con discapacidad, y que el CONADIS esté constantemente ayudándolos con capacitaciones para el desarrollo de competencias, y así obtener beneficios sociales justos, como ascensos puestos, beneficios económicos, entre otros. (Ver anexo 4)

## CAPÍTULO III

### 3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las entidades públicas que fueron objeto de estudio presentan situaciones relacionadas con la gravedad de la discapacidad, las mismas que van desde lo corporal a lo intelectual, limitando las actividades de participación y relaciones interpersonales. Con una gravedad de discapacidad moderada, grave, muy grave y discapacidad completa.

La discapacidad intelectual está ubicada como uno de los mayores problemas dentro de las dificultades generales del desarrollo y el aprendizaje (Peredo, 2016). Usualmente, a las personas que muestran estos problemas se los ha denominado de forma despectiva con nombres como retrasados mentales. Esta discapacidad afecta la capacidad para aprender y hace que la gente no pueda desarrollar completamente sus capacidades, y de otras áreas fundamentales del desarrollo como la comunicación, las relaciones interpersonales, influyendo en la adaptación al entorno.

Al ser la discapacidad intelectual una limitación importante en el funcionamiento de la persona, consecuentemente refleja problemas en la interacción de la persona con el medio en el que vive (Velasco, Govea, & González, 2015). Es imprescindible la adaptación del entorno como ayuda importante para mejorar el funcionamiento de las personas. La inclusión social de las personas con discapacidad intelectual está relacionada estrechamente al desarrollo social y a la obtención de sus derechos humanos, en donde, al Estado le atañe potencializar su cumplimiento y proteger a los menos favorecidos.

En los instrumentos nacionales e internacionales sobre la materia, se plantea la protección y fortalecimiento del bienestar social de las personas en condición de discapacidad con el fin de garantizar los derechos de las personas con limitaciones motrices, sensoriales e intelectuales, para que puedan disfrutar de un trabajo, salud, educación y equidad social dentro de la sociedad (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018). En cuanto al acceso a la educación, las instituciones públicas analizadas del cantón La Libertad demostraron tener un alto porcentaje de empleados con discapacidad que poseen educación media y superior; lamentablemente se observa una pequeña brecha de personas en condición de discapacidad que solo han tenido acceso a la educación básica, tal situación puede ser el reflejo de la ausencia de instituciones tecnológicas y superiores en esta zona ecuatoriana en décadas anteriores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho a oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad y establece que los trabajadores inválidos, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil; y recibir su formación profesional en compañía de trabajadores válidos, en las mismas condiciones y con la misma remuneración.

Los resultados determinan, que las instituciones públicas del cantón La Libertad si cumplen con la Cuota laboral o porcentaje de cuota determinada en la Ley Orgánica de Discapacidades. Este cumplimiento se encuentra estrictamente relacionado con lo que indica la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y a la adopción de medidas afirmativas para promover el empleo de trabajadores en situación de discapacidad y a realizar los esfuerzos indispensables, a fin de brindarles protección contra todo tipo de discriminación que no se halle relacionada con su rendimiento y capacidad laboral, así como, para suprimir todo obstáculo que se oponga a su contratación.

No obstante, es importante señalar que, aunque existe el cumplimiento de la Cuota Laboral, la estabilidad de las personas con discapacidad respecto a sus puestos de trabajo se encuentra en riesgo, ya que, como se ha evidenciado, la mayoría de estas personas ostentan nombramiento provisional, razón por la cual, las instituciones públicas del cantón La Libertad, en calidad de empleadoras, pueden en cualquier momento dar por terminado el contrato o nombramiento provisional, puesto que, esta modalidad de contratación no garantiza estabilidad.

Frente al reconocimiento internacional de las barreras en los campos de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo indica, que es necesario aplicar un enfoque dual para gestionar la relación en distintos ámbitos con las personas con discapacidades, especialmente en programas específicos o iniciativas diseñadas para superar desventajas o cercas separadas y en capacitaciones vocacionales, promoción laboral, planes de protección social y estrategias de reducción de la pobreza. La aplicación de las iniciativas mencionadas va a permitir que los empleados con discapacidad se sientan más protegidos y con la certeza de mantener o alcanzar su estabilidad laboral.

En este sentido, el compromiso de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo implica que, además de reconocer obstáculos a la igualdad de participación y oportunidad se requieren de medidas que soporten las bases y fundamentos legales, lo que significa que es necesario que se trace una hoja de ruta con la cooperación de las organizaciones internacionales, instituciones estatales, y demás empresas, todas con el mismo objetivo, que es el acceso al trabajo digno y sin discriminación de ninguna especie.

Las organizaciones de empleadores y las redes empresariales pueden jugar un rol muy importante al brindar asesoría técnica y servicios que ayuden a los empleadores en la contratación, gestión y mantenimiento en el empleo de trabajadores con discapacidad. Con su trabajo y compromiso, que diferirán según el entorno en el que estén insertas, pueden transformar y mejorar sus prácticas en materia de discapacidad demostrando liderazgo y brindando orientación.

De los resultados obtenidos se pudo evidenciar, que el 92% de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas del cantón La Libertad, encuentran inconformidad con las instalaciones de las empresas, al manifestar que estas no son adecuadas para su condición física. Por lo que, es indispensable aplicar los tipos de acciones promovidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, dirigidos al fomento de la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo, que tienen por objeto ayudar a los empleadores al frente de empresas de todos los tamaños y sectores económicos a realizar las adaptaciones adecuadas y necesarias del ambiente físico, actitudinal y social a las específicas necesidades de las personas con discapacidad en todas las etapas del ciclo del empleo. Tales ajustes pueden incluir, además, la modificación de maquinarias y equipos, del contenido del puesto de trabajo, del tiempo de labores y de la organización del trabajo.

Estas acciones se encaminan a allanar y favorecer oportunidades iguales para los empleados en condición de discapacidad en el lugar de trabajo para que sus capacidades y talento puedan ser utilizados plenamente. Al reconocer y acomodar las necesidades individuales, las empresas crean entornos de trabajo que dan la bienvenida a la diversidad de su personal y, por lo tanto, contribuyen a un mayor éxito empresarial.

En lo que concierne a la normativa actual en el sector público, los resultados muestran una percepción muy baja de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones

públicas. Sobre las medidas pertinentes en el lugar de trabajo y la infraestructura, estas deben estar regidas dentro de los objetivos inclusivos de la normativa nacional del sector público.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT; el Ministerio del Trabajo en Ecuador, desde el año 2009 exige que las personas naturales y jurídicas, en calidad de empleadores, contraten en relación de dependencia a personas con discapacidad con la finalidad de promover la inserción laboral de las mismas, tanto en el sector público como privado. Suscribiendo convenios entre el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), los mismos que se encaminan a promover y proteger el empleo de los grupos vulnerables en condiciones dignas (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2017). Tales medidas no solo deben limitarse a la promoción y protección del empleo sino también al ambiente de la relación de dependencia

Los resultados indican que las políticas gubernamentales contribuyen al mejoramiento laboral de las personas con discapacidad, pero sin embargo es necesario fortalecer las mismas y ejecutarlas de manera eficiente. Se necesitan acciones que promuevan el acceso a los jóvenes a la universidad y que se ejecuten programas de empleo público. Aunque se hayan realizado talleres con expertos internacionales por medio de convenios de cooperación, es fundamental que existan programas de formación continua para las personas con discapacidad que laboran en las empresas públicas.

Tales acciones afirmativas están dadas por los organismos internacionales como la Organización de Seguridad Social Iberoamericana (OISS) y el Banco Mundial (BM) que buscan por medio de programas, entre otras cosas, la formación del personal o servidores de las instituciones públicas, cuyas actividades están destinadas a fomentar el intercambio de buenas prácticas entre instituciones responsables de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la región. Asimismo, la identificación de los servicios de intermediación laboral como elementos clave para mejorar el empleo de las personas con discapacidad, para lo cual se está desarrollando una herramienta que mejore su efectividad y que estará disponible gratuitamente a través de la web del programa.

La puesta en funcionamiento de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas, conformada por empresas que promuevan la contratación de personas con discapacidad

y cuyo objetivo es fomentar una nueva cultura empresarial que valore los beneficios que aportan los equipos de trabajo diversos e inclusivos y la creación de la “Red Iberoamericana sobre Empleo y Discapacidad” en la que participan las personas egresadas de las actividades formativas de la OISS y otras personas expertas en la materia y que cuentan con un espacio virtual a través del cual intercambian información, convocatorias, publicaciones, entre otras actividades, son acciones inclusivas de la Organización de Seguridad Social Iberoamericana (OISS) y el Banco Mundial (BM).

Es así que estas estrategias mitigan las barreras de acuerdo con las regulaciones en donde se ve amparado el trabajador que presente algún tipo de discapacidad. Esto ha generado consecuencias, ya que hay empresas que se limitan a contratar a personas con discapacidades por el temor de no poder dar por terminada la relación laboral sin que se considere como un acto de discriminación.

Este contexto de normativa internacional y nacional de inclusión de las personas con discapacidad, trata de mitigar el enfoque teórico de Parsons, al observar a la discapacidad como causa de conductas que modifican negativamente actitudes en mayor o menor grado del desenvolvimiento de las personas con discapacidad (Parsons, 1991). Tales normativas se centran en las reivindicaciones por los derechos civiles, de modo particular, de los derechos de las personas con discapacidad.

Conde Melguizo (2014) establece que las prácticas de inclusión de la discapacidad están prosperando constantemente, tanto en calidad como en cantidad. Uno de los aspectos con los que cuenta actualmente las personas con discapacidad es la protección jurídica, que en los últimos años ha experimentado un aumento considerable, para poder proteger a aquellos que se encuentran en una posición más desfavorable en la sociedad.

Por otro lado, la Organización de Naciones Unidas señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Como se puede evidenciar, dicha norma es de carácter universal, reconoce y protege el derecho al trabajo de todas las personas, incluyendo a aquellas que padecen de algún tipo de discapacidad.

Las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas del cantón La Libertad, tienen limitaciones a la hora de realizar sus tareas laborales, debido a la falta de infraestructura y a las inadecuadas instalaciones para poder ejecutar sus actividades por

su condición física. El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142), adoptado por la Conferencia General de la OIT en 1975, instaba a los Estados a fomentar y desarrollar sistemas abiertos, complementarios y flexibles de enseñanza técnica y de formación profesional, así como, la continua información sobre el empleo, remarca la importancia de educar tanto al público como a los empleadores y trabajadores correlacionados con el empleo de personas con discapacidad, y dispone se ejecuten, cuando fuera necesario, ajustes en los lugares de trabajo que se adapten a las necesidades de los trabajadores discapacitados.

Bajo este paradigma, la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), adoptada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos establece que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, señala que cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación de sus derechos. Es así que, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) adoptada el 13 de febrero de 2006 y en vigencia desde el 3 de mayo de 2008, determina la obligación de los Estados a promover, garantizar, y proteger el disfrute de los derechos fundamentales y la plena igualdad ante la ley de las personas con discapacidad.

En el plano nacional, la Constitución del Ecuador es totalmente garantista, en ésta se incorporan las normas convencionales de derechos humanos como parte integral de la misma, en este sentido, el artículo 426 de la Constitución, establece que “los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación.

En cuanto a las personas con discapacidad en relación con el derecho al trabajo, la Carta Magna ecuatoriana en su artículo 47.5 reconoce a las personas con discapacidad, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, esta normativa expresa que se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Mientras que, la Ley Orgánica de Discapacidades

adoptada por el Ecuador en el 2012, en armonía con la Constitución, obliga la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en las empresas públicas como privadas.

Es necesario remarcar, que los derechos laborales de este grupo vulnerable, no son otros, que aquellos que se les reconoce a las demás personas, pero con la peculiaridad de que, dadas sus características de grupo históricamente marginado, requieren del reconocimiento de un derecho fundamental e imprescindible, como es el derecho a la igualdad y no discriminación.

Sin lugar a duda, el derecho al trabajo es un tema prioritario en toda sociedad, en el que el Estado crea políticas públicas y leyes para hacer efectivo el cumplimiento de este derecho, lamentablemente el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades todavía mantiene incorporada la figura jurídica de despido intempestivo. Aunque se establece en esta misma norma legal, que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo, más adelante, en el párrafo siguiente se señala que, en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses. En este marco, muchas instituciones, tanto públicas como privadas pueden acogerse a esta normativa legal, vulnerando de esta forma, el derecho al trabajo que tienen las personas en situación de discapacidad, concretamente, respecto al derecho a la estabilidad laboral.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, establece que el tiempo máximo para una persona que trabaje bajo la modalidad de servicios ocasionales, es de un máximo de doce meses, con la oportunidad de ser renovado por única vez hasta por doce meses más o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso. La misma norma aludida, señala, además, que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, a fin de salvaguardar su derecho al trabajo, la no discriminación y su desarrollo social. No obstante de lo mencionado, los resultados de la presente investigación determinan que, aunque en Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público está enfocada en fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, el 63% de los empleados con discapacidad que laboran en las empresas públicas del cantón La Libertad mantiene nombramiento provisional, lo que, conforme se ha señalada, no les garantiza con certeza una estabilidad de trabajo, considerando además, que de los datos analizados, existen

personas con discapacidad que fueron despedidas de su trabajo tan solo con una notificación y sin causa alguna, incumpléndose con el mandato de Ley y vulnerando su derecho al trabajo.

## CAPÍTULO IV

### 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Conclusiones

- Al exponer los fundamentos teóricos doctrinales respecto al tema, en el marco normativo nacional e internacional en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva de derechos humanos, se pudo observar, que las referidas normas son un paso importante hacia el empleo y la sensibilización de las empresas para implementar una política incluyente en su organización. No obstante, en el Ecuador aún falta un marco jurídico de iniciativas legales sobre accesibilidad laboral que considere procesos de selección más inclusivos para PcD. Por lo que es necesario ir más allá del compromiso social y establecer obligaciones claras para las empresas, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores participen activamente en la reducción de obstáculos a la participación e igualdad de condiciones.
- Del estudio se desprende, que las empresas públicas del cantón La Libertad, visto desde una perspectiva meramente formal, se encuentran cumpliendo con el porcentaje de cuota laboral determinada en el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades. No obstante, el cumplir con el porcentaje legal, por sí solo, no materializa el cumplimiento al acceso del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, puesto que, la misma norma aludida determina, que a las referidas personas se les deberá asignar un trabajo acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, adecuando o readecuando sus áreas de trabajo y ambiente laboral, de forma que posibilite el cumplimiento de sus labores. En este marco, los resultados de la investigación centrada en la realidad palpable, ha evidenciado que existen barreras estructurales, actitudinales y físicas en el ámbito laboral donde se desenvuelven estas personas y que afectan su desempeño, más aún, tampoco se aprecian los ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio del derecho laboral que constitucional y legalmente les asiste en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En consecuencia, y entendiendo, además, que la inclusión laboral guarda relación con el conjunto de procesos que posibilitan a las personas con alguna vulnerabilidad poder optar por condiciones laborales adecuadas y dignas, las empresas públicas del cantón la Libertad, en calidad de empleadoras, no

cumplen con la garantía de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad de una manera inclusiva.

- Al describir las barreras sociales y jurídicas que inciden en el acceso al empleo de las personas con discapacidad en las empresas públicas, se observa la importancia de la igualdad de oportunidades y la plena participación de la sociedad, lograda a través de estrategias o programas del Estado y/o de los individuos. En cuanto a la estrategia, los organismos multilaterales como la OIT, el BID, la OISS y el Banco Mundial, han desarrollado propuestas para alcanzar la inclusión de la discapacidad en el Ecuador mediante acuerdos de productividad. En tal sentido, el Ecuador ha asumido un rol protagónico por medio de instituciones de inclusión como lo es el MIES, entidad que tiene como finalidad la protección y promoción social de este grupo poblacional. Además de organizaciones privadas que contribuyen con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, lo que ayuda a reducir las barreras a la participación e igualdad.
- En lo referente al nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral, es necesario crear puentes más fuertes de carácter educativo y empresarial, que no solamente permitan a estas personas acceder a un puesto de trabajo, sino también, a crear condiciones de empleos permanentes, con un ambiente laboral inclusivo, que va desde la infraestructura, equipos para facilitar su desempeño, espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades y relaciones laborales satisfactorias.
- Finalmente, es importante que se desarrollen acciones sustentadas en los hallazgos de la investigación, y que deben ir en relación a la garantía de los derechos del mencionado grupo poblacional con especial enfoque en materia de inclusión laboral como un derecho de las personas con discapacidad del cantón La Libertad. En Ecuador, las acciones no son la norma, sino que constituyen la aplicación de referentes normativos. Las barreras para la participación y la igualdad que dimanen de una deficiencia física, sensorial o psíquica, pueden presentarse en cualquier etapa de la vida y no deben

constituir limitación para el desarrollo de competencias en el sector laboral por falta o exceso de estabilidad laboral reforzada, baja oferta de empleo o estigma social.

#### **4.2 Recomendaciones**

Considerando el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, es necesario adoptar las acciones afirmativas constantes en instrumentos nacionales e internacionales y que promueven el empleo de trabajadores con discapacidad. En tal sentido, se definen las siguientes estrategias (recomendaciones) como aporte a la problemática:

- ✓ Inclusión de personas con discapacidades en el entorno del aprendizaje.

Enfatizando la inclusión de personas con discapacidades en el entorno de aprendizaje, se debe considerar la capacidad y el potencial de las personas con discapacidades sensoriales, físicas, cognitivas y mentales. Para ello, se debe crear un Programa de Mitigación, incluyendo un fondo sobre oportunidades laborales a través de centros de empleo, donde se facilite la reunión entre la oferta y la demanda laboral de la población.

- ✓ Creación de un portal de teletrabajo para personas con discapacidad.

Por medio del gobierno nacional se puede establecer un portal electrónico para personas con discapacidad a fin de insertarlas laboralmente mediante modalidad de teletrabajo, para demostrar resultados y responder a los objetivos sin salir de casa.

- ✓ Articulación con organismos internacionales, fundaciones y el sector público por medio de convenios de cooperación técnica.

Se pueden destacar proyectos con el BID con la finalidad de desarrollar un modelo de inclusión efectivo que brinde capacitación en habilidades adaptativas y emocionales, así como servicios de intermediación para ampliar las oportunidades de empleo y promover emprendimiento de las personas con discapacidad. Por otro lado, existen fundaciones sin fines de lucro que tienen como objetivo contribuir a la rehabilitación integral de las personas con discapacidad. Haciendo énfasis, en que se pueden articular varias instituciones para trabajar por la inclusión del referido grupo poblacional.

- ✓ Programas complementarios de creación de espacios adecuados para personas con discapacidad.

En el ámbito laboral son necesarios los programas complementarios que tengan como objetivo la creación de espacios adecuados para personas con discapacidad, contemplando acciones dirigidas a los trabajadores de las empresas para sensibilizar y asesorar en los procesos de talento de las personas con un enfoque de diversidad. Así mismo, es necesario evaluar, capacitar y empoderar a las personas de acuerdo con sus propias competencias personales y profesionales, para que puedan acceder al mundo del trabajo de manera competitiva y equitativa.

- ✓ Realizar jornadas de “speed networking”.

Este tipo de jornadas permite a las personas con discapacidad tener una simulación de entrevista de trabajo, para así prepararse al momento de tener una entrevista real. Adicionalmente, la empresa tendría la oportunidad de conocer a los candidatos, de tal modo que se les pueda tener en cuenta para futuras vacantes en la institución.

- ✓ Promover el acceso de los jóvenes discapacitados a la universidad.

Es importante que se realicen programas de inclusión de jóvenes con discapacidad a las universidades, en donde se otorgue un mayor porcentaje de ingreso para este segmento.

- ✓ Se recomienda a futuros investigadores realizar un estudio y análisis comparativo del nivel de cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad establecida en la Ley, entre las empresas públicas y privadas en el cantón La Libertad.

Las personas con discapacidad tienen derecho a llevar una vida en goce pleno de sus capacidades en igualdad de condiciones. En consideración, a que el presente estudio se centra en el análisis referente al cumplimiento de la cuota laboral por parte de las empresas públicas, es necesario establecer, si el sector privado cumple con el mandato legal de inclusión laboral y equiparación de oportunidades de estas personas, que motive no solo su integración laboral, sino también social.

- ✓ De ser factible, que las instituciones estatales promuevan con financiamiento propio el desarrollo de investigaciones relacionadas con las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad como mecanismo efectivo para el desarrollo integral de este grupo poblacional en el cantón La Libertad.

La Constitución del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social y que goza de la protección del Estado. En tal razón, es una obligación del Estado ejecutar

políticas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa. Bajo esta primicia, es indispensable buscar acciones sobre las buenas prácticas de inclusión laboral que garanticen la equidad de oportunidades con procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que aporten de manera significativa a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- ✓ Se recomienda a otros investigadores realizar estudios de casos que hayan sido judicializados en el cantón La Libertad, por vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que engloba el derecho a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad de trato y no discriminación.

Referente a los derechos de protección, la Constitución ecuatoriana dispone que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses. En tal virtud, el Estado, a través del órgano jurisdiccional está obligado a cumplir con la tutela judicial efectiva a fin de garantizar, mediante un debido proceso, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- ✓ Se recomienda que otros estudios indaguen sobre la violencia simbólica de que son víctimas las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Una de las manifestaciones de violencia que ha acaparado la atención en los últimos tiempos lo constituye la violencia simbólica, misma que permea distintas esferas sociales produciendo un profundo impacto en las relaciones, percepciones y oportunidades de diversos grupos, entendiéndose como tal, todo aquello que impida o restrinja que el ser humano satisfaga sus necesidades fundamentales a fin de poder alcanzar una vida en dignidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Actualidad Jurídica*, 45(209), 137-168.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1971). *Organización de Estados Americanos OAS*. Obtenido de Declaración de los Derechos del Retrasado Mental: [https://www.oas.org/dil/esp/Declaracion\\_AG-26-2856\\_1971.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaracion_AG-26-2856_1971.pdf)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (Diciembre de 2006). *Consejo Nacional de Discapacidades*. Obtenido de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_derechos\\_discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf)
- Asamblea Nacional. (25 de Septiembre de 2012). *Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS*. Obtenido de Ley Orgánica de Discapacidades: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (Octubre de 2008). *Organización de Estados Americanos*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Begné, P. (2011). Acción afirmativa: Una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia Jurídica*, 1(1), 11-16.
- Briones, F., & Román, E. (Abril de 2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-11.
- Conde Melguizo , R. (2014). *Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad*. madrid : Praxis Sociologica .
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (01 de 08 de 2020). *Cursos emitidos para discapacitados*. Recuperado el 01 de 12 de 2021, de

[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica\\_conadis.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf)

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS . (3 de Abril de 2018).

*Consejo de la Judicatura*. Obtenido de Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>

Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades CONADIS. (2015). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito: Ministerio de Trabajo del Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades CONADIS. (Marzo de 2021). *Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades CONADIS*. Obtenido de Estadísticas de discapacidad: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Duque, S., Quintero, M., & González, P. (enero - junio de 2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho de la Universidad de Antioquia*, 1(45), 59-84.

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con. *Espacios*, 3.

Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1(124), 141-174.

French, S., Gillmann, M., & Swain, J. (1994). *Working with Visually Disabled People. Bridging Theory and Practice* (Vol. 21). Birgmingham: Venture Press.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (2020). *Población por Provincia-cantón discapacidad*. Quito: Ecuador en cifras.

- LATINA, INFORME REGIONAL ÀMERICA. (2019). *INFORME REGIONAL SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN AMÉRICA LATINA BAJO EL ENFOQUE DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/05/informe-regional.pdf>: 29 de marzo.
- Maldonado, V. (2013). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. México: Scielo.
- Martínez, H., Benítez, J., & Blacio, G. (Junio - septiembre de 2016). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 39(1), 1-28.
- Mella, S., Díaz, N., Muñoz, S., Orrego, M., & Rivera, C. (2013). Percepción de facilitadores, barreras y necesidades de apoyo de estudiantes con discapacidad en la Universidad de Chile. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 8(1), 63-80.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (31 de Octubre de 2017). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Insercion de personas con discapacidades: [trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#search](http://trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#search)
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad*. Quito: Lexisfinder.
- Ministerio del Trabajo en Ecuador. (22 de Agosto de 2017). *Ministerio del Trabajo, CONADIS y FENEDIF juntos por la inserción socio laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de Ministerio del Trabajo en Ecuador: <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-conadis-y-fenedif-juntos-por-la-insercion-socio-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/#search>
- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* Madrid: Morata.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (1948). *Organización de las Naciones Unidas ONU*. Obtenido de Declaración de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1983). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2001). *Organización Mundial de la Salud OMS*. Obtenido de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf;jsessionid=BE5A5F006062390D4464EE3C7F75AF87?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=BE5A5F006062390D4464EE3C7F75AF87?sequence=1)
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2011). *Organización Mundial de la Salud OMS*. Obtenido de Informe Mundial sobre la discapacidad: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
- Ortiz, L. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Barcelona: Ediciones de la U.
- Ortiz, L. (2018). *Atención socioeducativa a personas con discapacidad y/o dependencia*. Barcelona: Octaedro.
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo editorial CINCA.
- Parsons, T. (1991). *The Social System*. London: Routledge: Vol. 2nd ed.
- Peña, D., & Sánchez, C. (2017). *Satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones Públicas, Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Peredo, R. (Junio de 2016). *Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones*. Obtenido de SciELO:

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322016000100007](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007)

Pérez, L. (2018). *Discapacidad y Derecho Civil*. Madrid: Dykinson.

Quinn, G., & Degener, T. (2002). *Red Iberoamericana de Expertos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Derechos humanos y discapacidad : Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad: [http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/614/L\\_QuinnG\\_De\\_rechosHumanosDiscapacidad\\_2002.pdf?sequence=1](http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/614/L_QuinnG_De_rechosHumanosDiscapacidad_2002.pdf?sequence=1)

Real Decreto Legislativo 1/2013. Boletín Oficial del Estado No. 734, España. (2013). *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. España: Decreto legislativo.

Revista Espacios. (22 de 12 de 2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Rodríguez, J. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. San Martín de Porres, 2020. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48292#:~:text=Los%20resultados%20permiten%20evidenciar%20mediante,en%20un%2071%2C6%25>.

Taco, M. (2016). *DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL. CASO: CANTÓN QUITO*. Quito.

Vaca, J. (2018). *Análisis del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la zona 8 de planificación de Ecuador*. Obtenido de Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2596>

Velasco, L., Govea, R., & González, L. (Julio de 2015). *Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319058.pdf>

Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico I*. México: Grupo Editorial Patria.

# **ANEXOS**

**Anexo 1: ESTADO DEL ARTE**

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN O PUBLICACIÓN</b>	<b>AUTOR</b>	<b>DÓNDE SE REALIZÓ</b>	<b>AÑO DE PUBLICACIÓN</b>	<b>ENFOQUE Y TIPO</b>	<b>PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES</b>
“Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad”	Duque, Sandra; Quintero, Marta; González, Patricia	Barranquilla - Colombia	(2016)	El enfoque que orienta esta investigación es cualitativo, tipo hermenéutico, técnica utilizada para el análisis e interpretación sobre los derechos de protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el ordenamiento jurídico colombiano.	Se logra establecer que, el hecho que una persona con discapacidad desarrolle una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional, pues se ubica en el terreno de la dignidad como sujeto, razón y fin de la Constitución, que pretende romper esquemas arraigados en el medio, como aquel de que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas no pueden o deben acceder al mercado laboral. Además, se logra determinar la importancia de realizar acciones que logren la protección eficaz de las personas con discapacidad, puesto que el problema exige, desde lo político y lo normativo, reformas acordes con los instrumentos internacionales ratificados por Colombia que posibiliten generar nuevas concepciones y cambios sociales que permitan el pleno ejercicio de los derechos, considerando como relevante el acceso y permanencia al trabajo de las

					personas con discapacidad.
“Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador”	Martínez, Henry; Benítez, Jorge; Blacio, Galo	Loja - Ecuador	(2016)	Se cuenta con un enfoque cualitativo, tipo epistemológico (constructivismo) a fin de explicar el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad de forma naturalizada, evitando realizar especulaciones teóricas	Los resultados obtenidos de la investigación, mostraron que, del total de personas con discapacidad, solamente el 22,05% se encuentran incluidos laboralmente, lo que determina que se está incumpliendo con la obligación contemplada en la normativa legal laboral. Se logra establecer que, en el Ecuador, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito normativo, cumple con el principio de progresividad. No obstante, se logra constatar que la norma constitutiva no está siendo eficaz. Se afirma, además, que existe un bajo índice de accesibilidad al trabajo de las personas con discapacidad
“Análisis del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad en la Zona 8 de Planificación de Ecuador”	Vaca, Jonathan	Guayaquil - Ecuador	(2018)	Se cuenta con un enfoque cualitativo cuyas técnicas de investigación fueron la observación, la entrevista y la encuesta.  La metodología aplicada permitió realizar un mejor análisis	Se logra establecer que la poca accesibilidad a la inclusión social de las personas con discapacidad es limitada por la inobservancia de los ordenamientos jurídicos vigentes que garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

				de cuáles son los avances del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación del Ecuador compuesta por Guayaquil, Durán y Samborondón .	Además, se logra determinar, que la no aplicación de mecanismos que contribuyan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad para garantizar su derecho al trabajo y a una vida digna, pondría a estas personas en una situación jurídica y social de vulnerabilidad.
“Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020”	Jhon Walter Rodríguez Varillas	Lima - Perú	(2020)	El enfoque que orienta esta investigación es el cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Su diseño se orienta a la identificación de una relación causal entre los constructos. Se aplica el método hipotético-deductivo para evaluar la aplicación de la Ley 29973 y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en San Martín de Porres, 2020.	Se logra demostrar que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en cuanto a la oportunidad laboral de las personas con discapacidad; contratación laboral de las personas con discapacidad; condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad; y, optimización laboral de las personas con discapacidad, en San Martín de Porres. 2020.
“Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí”	Briones, Flor; Román, Eldis	Manabí - Ecuador	(2020)	Se cuenta con un enfoque cuantitativo, desarrollando se a través de una investigación de campo que incluyó levantamiento	Se logra determinar, que la Universidad Técnica de Manabí ha favorecido la inclusión en sus diferentes campos de actuación a las personas con discapacidad.

				<p>de información documental, entrevista al director de Talento Humano, la encargada de la Unidad de Talento Humano y a 50 funcionarios con discapacidad. La información recogida fue analizada e interpretada mediante datos estadísticos y un análisis descriptivo.</p>	<p>Entre las estrategias emprendidas destaca el levantamiento de información, las acciones de superación y de adecuación de actividades según la condición del discapacitado y su nivel de preparación; A esto se suma el cumplimiento de la normativa legal que regula el ámbito laboral, la adecuación de espacios físicos y equipamiento para un mejor acceso, interacción y movilidad de las referidas personas.</p> <p>Además, la investigación muestra el nivel de satisfacción con las actividades que realizan, del buen clima laboral y de la relación interpersonal, así como, la de un proceso creciente de apoyo y reconocimiento por parte de los factores universitarios con quienes conviven, dígase compañeros de labores, personal de servicio, docentes, alumnos y directivos.</p>
--	--	--	--	---	--



### Anexo 3: FORMATO DE ENCUESTAS

1. Sexo
  - a. Masculino
  - b. Femenino
  
2. Tipo de discapacidad:
  - a. Física o motriz
  - b. Intelectual
  - c. Sensorial
  - d. Dos o más de las opciones anteriores
  
3. ¿Qué cargo actualmente tiene en la institución?
  - a. Técnico
  - b. Coordinador
  - c. Analista
  - d. Especialista
  - e. Director
  
4. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución?
  - a. Menos de un año
  - b. Más de un año
  - c. Más de tres años
  - d. Más de cinco años
  
5. ¿Qué tipo de contrato tiene usted?
  - a. Nombramiento provisional
  - b. Nombramiento permanente
  - c. Contrato
  
6. ¿En el campo laboral recibe atención médica?
  - Si
  - No
  
7. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo?
  - Si
  - No
  
8. Si su respuesta fue sí, indique por parte de quien recibió la discriminación:
  - a. Jefe inmediato
  - b. Autoridades
  - c. Compañeros de trabajo

9. ¿Cómo calificaría usted las políticas gubernamentales impuestas en la normativa actual en el sector público?
- Muy bueno
  - Bueno
  - Regular
  - Malo
10. ¿Usted considera que en su lugar de trabajo han tomado medidas pertinentes y efectivas para así lograr que el equipo completo de personas tome conciencia sobre el respeto de las personas con discapacidad y así fomentar el respeto de los derechos de los mismos?
- Si
  - No
11. ¿Considera usted que las instalaciones son adecuadas en tanto a los servicios y espacios físicos y el acceso para personas con discapacidad?
- Si
  - No
12. Desde su perspectiva, ¿Cómo son vistas las personas con discapacidad?
- Personas con derechos
  - Personas protegidas
  - Personas sin capacidades
13. Usted participa de las actividades que su institución promueve tales como capacitaciones, campeonatos, talleres, etc.
- Si
  - No
14. ¿En qué medida las actividades que su institución realiza le hacen fácil o difícil hacerlo?
- Muy fácil
  - Parcialmente fácil
  - Muy difícil
15. ¿Considera que en la institución en donde labora se implementan programas para prevenir y eliminar la explotación, violencia y abuso hacia los discapacitados?
- Si
  - No
16. En caso de requerir ayuda ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de sus compañeros de trabajo?
- Muy fácil
  - Parcialmente fácil
  - Muy difícil

#### Anexo 4: FORMATO DE ENTREVISTAS

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Ing. Manuel Quiñonez Tipo de discapacidad: motora/física Fecha: 2/12/2021 Hora: 17:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Ha participado en algún proceso de selección dentro de los últimos 6 meses? De ser el caso, en cuántos de esos procesos logró llegar a la terna final.	Sí, he aplicado a varias vacantes, sin embargo, solo me llamaron de uno y no logré entrar a la terna final.
2	Dentro de los procesos de selección en los que usted ha participado ¿ha sentido algún tipo de discriminación por su condición física?	En parte sí. Yo tengo discapacidad motora y en algunos casos requieren de personas que logren moverse correctamente y de manera rápida. Me han hecho preguntas en donde me he sentido comprometido ya que no he sabido que responder.

3	¿Cuánto tiempo tiene desempleado?	Un año seis meses. La pandemia me dejó sin trabajo.
4	¿Cuál fue el motivo de salida de su anterior trabajo?	Reducción de personal.
5	¿Considera que fue una salida procedente o sintió que vulneraron sus derechos?	La verdad fue por el escenario económico del país debido a la pandemia. No solo el despido fue para discapacitados sino en general.
6	¿Cómo cree usted que podría incrementarse la cantidad de personas discapacitadas contratadas?	Mejorando las políticas públicas y aumentando el porcentaje de contratación de discapacitados.

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Econ. Carlos Cuesta Tipo de discapacidad: auditiva Fecha: 16/11/2021 Hora: 8:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Ha participado en algún proceso de selección dentro de los últimos 6 meses? De ser el caso ¿en cuántos de esos procesos logró llegar a la terna final?	Sí. Me he presentado a seis lugares de los cuales dos fueron públicos, sin embargo, no he sido seleccionado, ya que, en puntaje, frente a otros postulantes, no he tenido ventaja.
2	Dentro de los procesos de selección en los que usted ha participado, ¿ha sentido algún tipo de discriminación por su condición física?	Sí. Una vez apliqué para un trabajo de secretario de gerencia y por mi condición no me contrataron debido a que debía tomar apuntes y como no escucho perfectamente me descartaron.
3	¿Cuánto tiempo tiene desempleado?	Dos años y medio.

4	¿Cuál fue el motivo de salida de su anterior trabajo?	Pues la verdad no tuve justificativo ya que solo me notificaron que iban a reestructurar el departamento.
5	¿Considera que fue una salida procedente o sintió que vulneraron sus derechos?	No considero que haya sido procedente, ya que mi rendimiento siempre fue el mejor.
6	¿Cómo cree usted que podría incrementarse la cantidad de personas discapacitadas contratadas?	Creo que el primer punto es promover el acceso de los jóvenes discapacitados a la universidad. Y posteriormente se debe impulsar el trabajo conjunto entre el sector público y privado y las políticas activas de empleo.

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Carlos Montoya Tipo de discapacidad: auditiva Fecha: 7/12/2021 Hora: 12:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Ha participado en algún proceso de selección dentro de los últimos 6 meses? De ser el caso ¿en cuántos de esos procesos logró llegar a la terna final?	La verdad, en los últimos meses no he participado.
2	Dentro de los procesos de selección en los que usted ha participado, ¿ha sentido algún tipo de discriminación por su condición física?	A veces. Siempre me preguntan qué grado de discapacidad tengo. Considero que esa pregunta es delicada y que si la hacen es porque dicha condición la toman en cuenta como parte de la contratación.
3	¿Cuánto tiempo tiene desempleado?	Ya tengo un año.

4	¿Cuál fue el motivo de salida de su anterior trabajo?	La empresa tomó como justificación la situación económica del país a causa del COVID 19 y a algunos nos despidieron sin liquidación.
5	¿Considera que fue una salida procedente o sintió que vulneraron sus derechos?	No la considero procedente porque no nos reconocieron nada, y en mi caso, ni siquiera me reconocieron lo que por ley correspondía.
6	¿Cómo cree usted que podría incrementarse la cantidad de personas discapacitadas contratadas?	Se podrían desarrollar programas de empleo público para la activación de los jóvenes con discapacidad para la búsqueda activa de trabajo.

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Lic. Laura Cedeño Tipo de discapacidad: visual Fecha: 02/12/2021 Hora: 10:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Ha participado en algún proceso de selección dentro de los últimos 6 meses? De ser el caso ¿en cuántos de esos procesos logró llegar a la terna final?	Si. He postulado para varias vacantes, sin embargo, solo me llamaron de tres y fui descartado en la primera etapa.
2	Dentro de los procesos de selección en los que usted ha participado ¿ha sentido algún tipo de discriminación por su condición física?	La verdad no. Solo que si es más complejo ya que solo puedo aplicar a vacantes en donde pidan personas con mis características.
3	¿Cuánto tiempo tiene desempleado?	Más de tres años.

4	¿Cuál fue el motivo de salida de su anterior trabajo?	Precisamente por un accidente que me afectó mi vista, y por estar imposibilitado me despidieron.
5	¿Considera que fue una salida procedente o sintió que vulneraron sus derechos?	Obviamente no. Ya que no tuve las garantías ni nada solo me despidieron por no estar capacitado para laborar en estado de ceguera.
6	¿Cómo cree usted que podría incrementarse la cantidad de personas discapacitadas contratadas?	Los procesos de selección podrían ser más inclusivos. Se podría realizar un acercamiento entre las universidades y centros de formación profesional para reclutar a jóvenes con discapacidad.

**Anexo 5: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL ÁREA DE TTHH  
DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**

<b>TEMA</b>		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
<b>OBJETIVO</b>		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
<b>DATOS DEL ENTREVISTADO/A</b>		
Ing. Ariel Campoverde Institución: Distrito de Educación 24D02 Fecha: 7/12/2021 Hora: 9:00		
<b>ITEMS</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
1	¿Actualmente su institución cumple con la normativa establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades respecto al porcentaje de contratación de personas discapacitadas?	Si cumplimos.
2	¿Con qué frecuencia su institución apertura procesos de contratación para personas discapacitadas?	La verdad, actualmente no estamos aperturando procesos ya que nos encontramos en austeridad. Sin embargo, hace un año atrás si se aperturaba este tipo de vacantes.

3	¿En el proceso de contratación ustedes brindan las comodidades al candidato discapacitado?	Con todo lo que esté en nuestras manos. El personal responsable de contratación y de apoyo siempre se encuentra dispuesto a atender y colaborar con las personas en estos procesos.
4	¿Qué programas han implementado para integrar a las personas discapacitadas con el resto de funcionarios?	Actualmente como todo es digital hemos podido integrar a discapacitados que tengan condiciones motrices, sin embargo, se nos complica a aquellos que tengan discapacidades sensoriales. Hemos realizado talleres también dirigidos a este segmento con expertos internacionales por medio de convenios de cooperación.
5	¿Ustedes cuentan con programas de capacitación para personas con discapacidad?	De vez en cuando. Estos programas se aberturan dos veces al año aproximadamente.
6	¿Cuentan con las condiciones físicas o adecuaciones de las instalaciones para el correcto desempeño de los funcionarios discapacitados?	No del todo, nosotros compartimos espacio con otras instituciones lo que reduce el área y se complica la comodidad para las personas con discapacidades motrices especialmente. A los discapacitados sensoriales se les da todas las condiciones como el apoyo de una persona de seguridad, cercanía de otras áreas, etc.

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Ing. Anónimo Institución: Empresa Pública de Agua Potable - AGUAPEN EP Fecha: 7/12/2021 Hora: 11:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Actualmente su institución cumple con la normativa establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades respecto al porcentaje de contratación de personas discapacitadas?	Si, actualmente contamos con el porcentaje legal del personal discapacitado.
2	¿Con qué frecuencia abren procesos de contratación para personas discapacitadas en su institución?	Actualmente no se están realizando. Lo hacemos de acuerdo a las necesidades de la institución.

3	¿En el proceso de contratación ustedes brindan las comodidades al candidato discapacitado?	En lo posible sí. Tratamos de adaptarnos a sus necesidades.
4	¿Qué programas han implementado para integrar a las personas discapacitadas con el resto de funcionarios?	No contamos con estos programas, sin embargo, en la integración del personal, cuando se ha dado el momento se adaptan los espacios para ellos. Adicionalmente trabajamos con un manual de atención para personas con discapacidad para que los ciudadanos tengan acceso a los servicios de nuestra institución brindando una atención integral.
5	¿Ustedes cuentan con programas de capacitación para personas con discapacidad?	En ocasiones se apertura cursos coordinados por el Ministerio de Trabajo y también con el CONADIS a fin de precautelar los derechos de las personas con discapacidad. En los últimos tiempos no se ha realizado capacitación alguna debido a la pandemia.
6	¿Cuentan con las condiciones físicas o adecuaciones de las instalaciones para el correcto desempeño de los funcionarios discapacitados?	Brindamos las comodidades, acorde a las necesidades de los trabajadores. Hay que recordar que se puede mejorar siempre y cuando exista presupuesto.

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Ing. Sharon Pluas Institución: GAD Municipal cantón La Libertad Fecha: 7/12/2021 Hora: 11:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Actualmente su institución cumple con la normativa establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades respecto al porcentaje de contratación de personas discapacitadas?	Si, actualmente contamos con el porcentaje legal del 4% de trabajadores con discapacidad.
2	¿Con qué frecuencia abren procesos de contratación para personas discapacitadas en su institución?	Actualmente no se están realizando. Lo hacemos de acuerdo a las necesidades de la institución.

3	¿En el proceso de contratación ustedes brindan las comodidades al candidato discapacitado?	En lo posible sí. Tratamos de adaptarnos a sus necesidades.
4	¿Qué programas han implementado para integrar a las personas discapacitadas con el resto de funcionarios?	No contamos con estos programas, sin embargo, en la integración del personal, cuando se ha dado el momento se adaptan los espacios para ellos. Adicionalmente trabajamos con un manual de atención para personas con discapacidad para que los ciudadanos tengan acceso a los servicios de nuestra institución brindando una atención integral.
5	¿Ustedes cuentan con programas de capacitación para personas con discapacidad?	Si, el GAD Municipal si brinda capacitaciones a todo el personal. Para el desarrollo de actividades cada jefatura departamental coordina con las áreas de salud ocupacional y seguridad, en las capacitaciones se indica como realizar funciones, acorde a sus capacidades. Por otro lado, también se trabaja en coordinación con el CONADIS para precautelar los derechos de las personas con discapacidad.
6	¿Cuentan con las condiciones físicas o adecuaciones de las instalaciones para el correcto desempeño de los funcionarios discapacitados?	Si, la infraestructura y condiciones físicas del GAD Municipal son las adecuadas para las actividades que realizan las personas con discapacidad. Como ejemplo se puede ver las rampas para el acceso de las personas con discapacidad

**Anexo 6: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

<b>TEMA</b>		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
<b>OBJETIVO</b>		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
<b>DATOS DEL ENTREVISTADO/A</b>		
Anónimo Fecha: 8/12/2021 Hora: 11:00		
<b>ITEMS</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
1	¿Pueden los empleadores preguntar a los solicitantes de empleo si tienen una discapacidad antes de hacer una oferta de trabajo?	No pueden. Ni tampoco se les puede solicitar que se sometan a un examen médico como una condición para el empleo.
2	¿Pueden los empleadores preguntar a los trabajadores si una discapacidad u otra condición de salud podría causar problemas con su desempeño laboral?	Por lo general, los empleadores pueden cuestionar una discapacidad o solicitar un examen físico si conocen la condición de salud específica de un empleado, o a su vez si se han observado problemas de desempeño y hay motivos razonables para creer que los problemas están relacionados con la condición de salud. En otras ocasiones, los empleadores pueden solicitar información médica si han recibido información confiable de otra persona (por ejemplo, un familiar o compañero de trabajo) para saber que el empleado puede tener un problema de salud que le cause problemas de desempeño en el lugar de trabajo. Sin embargo, el desempeño laboral deficiente no suele estar relacionado con un problema de salud y, por lo general, debe gestionarse de acuerdo con las políticas de desempeño existentes del empleador.

3	¿Puede un empleador negarse a contratar o despedir a una persona con discapacidad?	Sí, siempre y cuando exista una causa justa. En el caso de no encontrarse justificado debe el trabajador ser indemnizado y aparte cancelarle todos los valores correspondientes por ley.
4	¿Qué acciones deben tomar los empleadores para prevenir y corregir el acoso en el entorno laboral hacia las personas discapacitadas?	Los empleadores deben dejar en claro que no tolerarán el acoso debido a una discapacidad o cualquier otra razón. Esto se puede hacer de varias formas; por ejemplo, a través de una política escrita, un manual del empleado, reuniones de personal y capacitación periódica. Los empleadores deben enfatizar que el acoso está estrictamente prohibido y que los empleados deben informarlo de inmediato a un director o autoridad. Por último, los empleadores deben realizar de inmediato una investigación exhaustiva de cualquier informe de acoso y tomar las medidas correctivas adecuadas de inmediato.
5	¿Qué condiciones físicas o adecuaciones de las instalaciones deben presentar los empleadores para contratar a personas discapacitadas?	Espacios amplios, rampas para movilización, parqueaderos exclusivos, agarraderas para desplazamiento, personal de apoyo de ser el caso, señaléticas, pasamanos, baterías sanitarias, etc.

6	<p>¿En caso de que una persona con discapacidad deba acudir a consulta médica se retribuyen las ausencias?</p>	<p>Si, por supuesto, eso está en la ley. Todos los funcionarios de salud tanto en lo público o privado deben remitir al Ministerio de Salud la información sobre enfermedades con carácter epidemiológico. El certificado otorgado por el profesional médico debe presentarlo como justificativo para que no se descuente de sus vacaciones el tiempo de descanso médico o el tiempo tomado en la consulta.</p>
7	<p>¿Qué políticas internas emplean ustedes para reforzar el cumplimiento de la ley respecto a la contratación y a los derechos de trabajadores con discapacidad?</p>	<p>Inspecciones, matrices de cumplimiento y capacitaciones.</p>
8	<p>Dentro de las evaluaciones e inspecciones realizadas ¿cómo calificaría usted el nivel de cumplimiento por parte de las empresas asignadas a su cargo?</p>	<p>En lo que respecta al sector público, sí se evidencia el cumplimiento del porcentaje de contratación de trabajadores discapacitados. Hay un déficit de adecuaciones en la infraestructura a causa del bajo presupuesto, sin embargo, si se cumple en cierta medida.</p>

**Anexo 7: FORMATO DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE  
INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL – MIES**

TEMA		
La cuota laboral como medida de aseguramiento de acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las empresas públicas que funcionan en el cantón La Libertad, República del Ecuador, 2019 – 2020		
OBJETIVO		
Describir las barreras sociales y jurídicas que influyen en el acceso a empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Anónimo Fecha: 7/12/2021 Hora: 11:00		
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Actualmente ustedes tienen algún programa de capacitación que impulse o promueva la contratación para personas discapacitadas?	Si. Programas para capacitar al personal que trabaja dentro del MIES y plataforma virtual durante un año de tres capacitaciones por trimestre.
2	En caso de que existan estos programas, ¿Qué porcentaje de efectividad han demostrado tener en los últimos cinco años?	La plataforma empleada ha sido efectiva en un 90% por problemas pandémicos los últimos dos años.
3	¿Considera usted que las personas discapacitadas tienen un rendimiento laboral importante quizás infravalorado?	Si tiene un rendimiento importante, tienen el mismo trato y remuneración que cualquier otro empleado, sobre todo por ser una entidad que incluye a todos los ciudadanos.

4	¿Qué barreras sociales influyen en el acceso al empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas?	Poco conocimiento de las leyes, poco interés por parte de empleadores, nivel académico que tienen las personas con discapacidad porque muchos no tienen títulos de tercer nivel.
5	¿Qué barreras jurídicas influyen en el acceso al empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas?	Poco conocimiento de las leyes por parte de los interesados.
6	¿Qué propondría como medida para que el nivel de contratación de personas discapacitadas incremente?	Yo propondría la involucración de las personas con intereses sociales, que involucren iniciativas para la contratación de personas con discapacidad.

**Anexo 8: MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DE VARIABLES Y/O CATEGORÍAS**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>Independiente:</b> Cuota laboral	Son acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para favorecer la inclusión laboral de aquellas personas que se encuentran en desventaja con relación a las mayorías	Social	Discriminación	Método Cuantitativo: Encuesta. - Dirigida a trabajadores con discapacidad en empresas públicas
			Prejuicios	
			Estereotipos	
			Equidad	
		Jurídico	Igualdad	Método cualitativo: Entrevistas a personas con discapacidad desempleadas
			Constitución del Ecuador	
			Ley Orgánica de Discapacidades	
		Político	Código de trabajo	Método Cualitativo: Entrevistas: Dirigida a funcionarios y servidores de Talento Humano de la empresa empleadora y, autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y del Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES
			Políticas públicas	
			Estrategias	
<b>Dependiente:</b> Acceso al Derecho al trabajo	El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado	Satisfacción laboral	Acciones	Método cuantitativo: Encuesta. - Dirigida a trabajadores con discapacidad de empresas
			Condiciones físicas laborales	
			Relación laboral con su entorno (jefes y compañeros)	
			Seguridad laboral en la empresa	
		Medidas de apoyo institucional	Oportunidades de crecimiento profesional	Método cualitativo: Entrevista. - Dirigida a funcionarios y servidores de Talento Humano de la empresa
			Ambiente de trabajo	
			Flexibilidad de horarios de trabajo	
			Asistencia o apoyo laboral para trabajadores con discapacidad	

		Nivel de participación	Participación de trabajadores con discapacidad	Método Cualitativo: Revisión de documentos; leyes; datos estadísticos proporcionados por el MIES y el Ministerio de Relaciones Laborales
			Parámetros legales de inclusión de trabajadores con discapacidad	
			Inserción de personas con discapacidad por competencia	
			Derecho a la igualdad de oportunidades para trabajadores con discapacidad	