



## **TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GAD DEL CANTÓN SANTA ELENA**

**María Annabel Ricardo Perero.  
Enrique Alberto Chalen Borbor.**

Carrera Organización y Desarrollo Comunitario  
Universidad Estatal Península de Santa Elena

### **NOTA DE LOS AUTORES:**

María A. Ricardo, carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Enrique A. Chalen, carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Las opiniones escritas en el presente ensayo, representan únicamente la visión de los autores sobre los temas tratados.

La investigación fue autofinanciada por los autores.

Se agradece la colaboración del tutor Eco. Víctor Solórzano Méndez, MSc.

**Correo electrónico de autores: [maria\\_ricardope@hotmail.com/mrchalen@hotmail.com](mailto:maria_ricardope@hotmail.com/mrchalen@hotmail.com)**

## TRIBUNAL DE GRADO

---

Lcdo. Guillermo Santa María Suárez, MSc.  
**DECANO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS SOCIALES Y  
DE LA SALUD**

---

Eco. Carlos Sáenz Ozaetta, MAe.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

---

Lcda. Amarilis Laínez Quinde, MSc.  
**PROFESORA DEL ÁREA**

---

Eco. Víctor Solórzano Méndez, MSc.  
**PROFESOR - TUTOR**

---

Abg. Brenda Reyes Tomalá, MSc.  
**SECRETARIA GENERAL**

## ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADO.....	i
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	1
REFERENTES TEÓRICOS – CONCEPTUALES Y NORMATIVOS UTILIZADOS. ....	2
Inclusión Social de personas con Discapacidad.....	2
Talento humano.....	4
Discapacidad.....	4
Gestión Administrativa.....	5
Contexto de las personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.....	6
Normativa sobre discapacidad. ....	10
MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EMPÍRICA Y RESULTADOS. ....	13
DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES. ....	14
CONCLUSIONES.....	16
Referencia.....	17
Anexos.....	19

## RESUMEN

La legislación vigente en el Ecuador ha permitido que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad mejoren, la brecha social se acorta poco a poco, lo que se evidencia en algunas instituciones tanto públicas como privadas ya que dentro del talento humano se encuentran personas de este grupo. La presente investigación se centra en un análisis acerca de las personas con discapacidad que pertenecen al talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena, identificando las condiciones actuales y su inclusión en el ámbito laboral, considerando referentes teóricos acerca de discapacidad, talento humano y gestión, una revisión de varios autores que mencionan sobre la temática presentada. El objetivo de este trabajo investigativo es conocer la realidad del talento humano con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santa Elena, determinando algunos factores que han incidido en la incorporación de la labor desempeñada apegándose a la normativa vigente, se evalúan los beneficios obtenidos durante su incorporación y la política instaurada en el GAD para garantizar que puedan estar en condiciones adecuadas. La metodología utilizada fue con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, estableciendo hallazgos significativos, identificando que si existe talento humano con discapacidad en varias áreas en el GAD y que se deben instaurar políticas para mejorar su bienestar, además queda la iniciativa que más entidades puedan valorar mejor este talento que pese a sus limitantes en muchos casos son más productivos que las personas con todas las capacidades.

**Palabras claves:** Talento humano, discapacidad, GAD, bienestar, entidades públicas.

## ABSTRACT

The legislation in force in Ecuador has allowed the employment opportunities for people with disabilities to improve, the social gap is gradually shortened, which is evident in some institutions both public and private since within the human talent are people from this This research is focused on an analysis about the disabled people that belong to the human talent of the Autonomous Government of Santa Elena, identifying current conditions and their inclusion in the workplace, considering theoretical references about disability, human talent And management, a review of several authors that mention the theme presented. The objective of this research is to know the reality of human talent with disabilities in the Decentralized Autonomous Government of the canton Santa Elena, determining some factors that have influenced the incorporation of the work carried out adhering to the current regulations, assess the benefits obtained during Their incorporation and the policy established in the GAD to ensure that they can be in adequate conditions. The methodology used was quantitative, descriptive, establishing significant findings, identifying that if there is human talent with disabilities in several areas in the GAD and that policies should be established to improve their well-being, there is also the initiative that more entities can value Better this talent that in spite of its limitations in many cases are more productive than the people with all the capacities

**Keywords:** Human Talent, disability, GAD, welfare, public entities.

## INTRODUCCIÓN

En épocas anteriores y en base a estudios presentados se pudo evidenciar que las personas con discapacidades no gozaban de oportunidades para desempeñarse laboralmente, no se les daba las garantías necesarias o peor aún ni se los tomaba en cuenta. Actualmente se puede evidenciar que muchas instituciones u organizaciones, sean estas públicas y privadas han optado por incorporarlas debido a los diferentes cambios en las normativas y regulaciones vigentes que han contribuido a mejorar sus condiciones de vida.

En Ecuador, según el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), hasta el año 2010, había alrededor de 1'608.334 personas con discapacidad. Los datos evidencian que 414.240 hogares tienen al menos un familiar con algún problema físico o mental. En la provincia de Santa Elena el 13% (datos proporcionados por el CONADIS) tiene algún tipo de discapacidad. La Misión Solidaria "Manuela Espejo", identificó a 9.148 personas con discapacidad en los cantones La Libertad, Salinas y Santa Elena, luego de visitar 13.948 viviendas en la provincia, del total de casos registrados, con discapacidad intelectual se identificaron 2.073, mientras que 7.075 tienen otro tipo de discapacidad en la provincia.

Las leyes en Ecuador están siendo favorables para este tipo de personas con Discapacidades, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo ha contribuido de manera significativa ya que se les hace respetar sus derechos y obligaciones, así mismo la Ley Orgánica de Discapacidades ha sido fundamental en este proceso ya que sin ella no se hubiera podido estar en donde se está en estos momentos, la ley es realmente importante porque permite que los diferentes actores se empapen de la normativa y la cumplan todo con la finalidad de no tener contratiempo alguno en caso de algún control por parte de algún ente.

Para las personas con capacidades normales sin ningún tipo de discapacidad o problema a veces es fácil resolver este tipo de situación, pero en ocasiones deben de pedir ayuda o colaboración a fin de conseguir lo que desean. Ni hablar de las personas con discapacidades que requieren de más concentración y esfuerzo para poder alcanzar sus objetivos debido a su condición sea esta física o intelectual.

El objetivo del presente artículo es concientizar en los diferentes entes pertinentes la verdadera importancia y responsabilidad con las personas con discapacidades, ya que ellos en algunos casos no pueden desarrollar las mismas actividades y no poseen las mismas destrezas que una persona normal sin ningún tipo de impedimento, también que las autoridades fomenten verdaderas políticas de inclusión que permitan desarrollar a las personas en diferentes ámbitos, no sólo que se les contrate por cumplir o llenar un determinado cupo exigido por la ley, sino más bien que se lo haga porque saben que este tipo de personas pueden contribuir eficazmente en su institución de manera positiva y productiva.

En la parte metodológica de la presente investigación se considera el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, mediante investigaciones, estadísticas realizadas a los grupos de atención prioritaria como son las personas con discapacidad, con el fin de conocer las causas e identificar los diferentes tipos de discapacidad, y los nuevos paradigmas de inclusión, aplicando también las técnicas de la observación y la encuesta, donde se efectuaron encuestas a todas las personas con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, donde se midieron factores: sociales, educativos y económicos mediante el instrumento y la recolección de información.

Posteriormente se presentan varios hallazgos significativos, que si bien es cierto existe la reglamentación base para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y, como es el caso de estudio el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena se cumple esta disposición, sin embargo es necesario que las condiciones laborales mejoren para este grupo de personas.

## **REFERENTES TEÓRICOS – CONCEPTUALES Y NORMATIVAS UTILIZADAS.**

En la presente investigación sobre el Talento Humano con discapacidad en la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santa Elena se realizó mediante un enfoque de los aspectos teóricos inclusión social y bajo el modelo de inclusión.

### **Inclusión Social de personas con Discapacidad**

Pensar en la Inclusión Social de Personas con Discapacidad es necesariamente pensar en una sociedad incluyente, en donde todos los actores sociales, con o sin discapacidad son protagonistas y gestores del Modelo Social.

Los conceptos como integración, inserción y en la actualidad inclusión son centros de focalización conceptuales útiles, instrumentos intelectuales que no podemos ignorar ya que contribuyen al análisis de las políticas públicas. El análisis de las políticas sociales de inclusión como respuesta a las nuevas (o no tan nuevas) formas de exclusión social en los regímenes de bienestar de los países de capitalismo avanzado y el papel que se le está otorgando a éstas, todo ello en el marco de transformación del papel del Estado que algunos han denominado Estado social activo. Un estado social activo que aparece como una nueva estrategia de la política económica y social en los Estados convirtiéndose las políticas activas de inclusión en herramientas de una nueva forma de tratamiento de la cuestión social.

Pero ¿a qué hace referencia hoy la noción de exclusión? La lógica de exclusión, parte de una imagen dual de la sociedad, es decir, que una parte de la sociedad está integrada, mientras que otra está excluida. Esta lógica remite a determinar la ubicación de los individuos y grupos sociales a un lado u otro de una cierta línea que enmarca la inclusión y la exclusión (Tezanos,1999).

Las políticas de inclusión se presentan así como soluciones a los cambios profundos que se están desarrollando respecto la conceptualización del tema de la pobreza en los países ricos y las estrategias para combatirla. Estas políticas son el resultado de una nueva regulación, una nueva forma de integración basada en otras estrategias una vez que el papel integrador del empleo parece haberse perdido. Estas políticas así como las estructuras diferentes que se han puesto en marcha para combatir esta situación, se sitúan en un marco intermedio entre las políticas de empleo y las políticas sociales tradicionales y tienen como objetivo el fomentar la cohesión social pero eso sí en una sociedad cambiante, compleja y fragmentada.

El Talento Humano con discapacidad en la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena es realmente muy importante, ya que se trata de un proceso de transformación de una sociedad, en la que mediante la inclusión, se refleja las bondades de apoyo hacia las personas con alguna discapacidad, integrando a formar parte de una actividad, respetando su diversidad, sus costumbres y sobre todo rescatando sus potencialidades, permitiendo así ser actores del desarrollo. Dentro de las metodologías aplicadas, se realizó el método cuantitativo, el descriptivo y varios materiales de consultas, con el fin de conocer las causas e identificar los diferentes tipos de discapacidad, y los nuevos paradigmas de inclusión.

La Inclusión Social, es reconocer en los grupos sociales distintos, el valor que hay en cada diferencia, el respeto a la diversidad y del reconocimiento de un tercero vulnerable, con necesidades específicas que deben ser saciadas para que pueda estar en condiciones de igualdad y disfrutar de sus derechos fundamentales según Guichardo (2008).

La Integración Social como parte del proceso, es la que permite que al individuo, se descubra como parte integrante de la sociedad, con igualdad de derechos y deberes, dirigidos a igualar las oportunidades para apreciarse a sí mismo como persona capacitada según Marín (2004).

## Talento Humano con Discapacidad

La incorporación de las personas con discapacidad al mundo del empleo, plantea la relevancia de tres factores: aquellos vinculados con la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación del mundo del trabajo, según Jurado (2005).

Para fomentar el empleo de los trabajadores discapacitados se tomará medida y se los integrará en el sistema ordinario, siempre que sea posible por ellos, las instituciones competentes, establecerán ayuda para facilitar esta integración a la Sociedad Laboral, como menciona Clavijo (2005).

Sobre Inclusión y el debate sobre el concepto de Exclusión social, manifiesta que existen puntos de convergencia entre la comunidad académica y los actores del desarrollo, pero sigue como un espacio en construcción, en todo caso el enfoque de exclusión social, afecta negativamente a los diferentes aspectos del Desarrollo humano, según Rodríguez (2009)

Respecto a la exclusión social, la crisis de la reproducción social que se está desarrollando en las sociedades avanzadas, se puede contrastar con lo que pasa en países desarrollados donde las brechas entre pobres, ricos es amplia, además a las empresas les interesa es maximizar los beneficios y no incluyen a personas con discapacidad en los procesos de producción, según el autor, la lógica de exclusión, parte de una imagen de tipo dual de la sociedad, es decir, que una parte de la sociedad está integrada, mientras que otra está excluida por diversos factores (Redondo, 2008).

Respecto a lo que manifiesta Naciones Unidas, los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

En este contexto más que la aplicación de ley, la temática se torna en base a los derechos humanos, de acuerdo a las Naciones Unidas, manifiesta que los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

En el desarrollo de las personas con discapacidades en la parte laboral, pone un gran énfasis en las relaciones, como el evento más importante para el desarrollo del potencial cognitivo del individuo según Morales (2008).

La Teoría de la Justicia, Jhon Rawls se basa en el respeto a la dignidad humana y el derecho a la igualdad, pero no desde la concepción moderna que busca ser todos iguales, sino en la concepción post moderna que es reivindicar la posibilidad de ser diferentes, esto conlleva a mejorar las oportunidades para los grupos que durante años no han sido atendidos Rawls (1996).

Según la teoría de desarrollo humano es un proceso en el cual se extienden las oportunidades del ser humano. Las mismas que pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo la posición de Amartya Sen indica que de todos los niveles de desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles Amartya Sen (1996).

## Talento humano

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá.

El talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades y salud.

El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad) (Alles, Martha, 2012).

El talento humano es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad (Balza, 2010).

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. En este sentido se plantea que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos (Koulopoulos, 2001).

Se denomina capital humano al valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo o del conjunto de la población activa de un país, que es fruto de unos mayores conocimientos adquiridos en la escuela, la universidad o por experiencia (Juárez, 2009). Se puede mencionar que son diversas características que inciden en el rendimiento de los individuos y que explican por tanto, sus desacuerdos de intereses o sueldos; las organizaciones de este nuevo siglo deben ser procesos humanos dentro de un contexto de mercados y estrategias.

Al tener talento humano con discapacidad es importante como señala Guichardo porque existe el reconocimiento y sobre todo la inclusión de este grupo social, permitiendo extender sus potencialidades y ser actores del desarrollo de acuerdo a lo que manifiesta la teoría de desarrollo humano de Amartya Sen

## Discapacidad.

La terminología sobre la discapacidad ha tenido variaciones en las últimas décadas; para denominar a las personas/ población se han considerado las siguientes denominaciones tales como: "impedidos", "inválidos", "minusválidos", "incapacitados", "discapacitados", "personas con discapacidad", "personas con alguna discapacidad". Estos cambios manifiestan las distintas concepciones al respecto; los últimos rechazan aquellas que presuponen la anulación del potencial y de la subsistencia de las demás capacidades de esta población.

La Organización de las Naciones Unidas, mediante la OMS, en la Clasificación Internacional acerca de deficiencias, Discapacidades y Minusválidos (CIDDM) define cada uno de dichos términos; estas definiciones son retomadas por la Clasificación Internacional de Enfermedades en su Décima Revisión, manifiesta que la deficiencia hace referencia a las anomalías de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal).

## Talento Humano con Discapacidad

De acuerdo a los consensos, la discapacidad refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad.

En el año 2006, La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, define la palabra discapacidad: "Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"(Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Otra definición de la palabra discapacidad la otorga la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, que dice lo siguiente:

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- "Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria" (Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial , 2012).

La discapacidad en ciertas personas, no ha sido impedimento alguno para ocupar una determinada función laboral o actividad encomendada, ya que a más de incluirlas a la sociedad, permite a ellos participar en igualdad de condiciones con los demás, con la finalidad de poder sentirse útil ante la sociedad y poder satisfacer sus necesidades según la teoría de desarrollo humano.

## Gestión Administrativa.

La Gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros" (Muñiz, Luis Como implementar un sistema de control de gestión en la práctica)

La gestión administrativa es el cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar a través de la implementación de acciones.

La gestión administrativa es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (Terry, 2011).

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.<sup>1</sup>

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

El talento humano con discapacidad, se refleja en las capacidades necesarias para tener realizaciones que reporten satisfacción, permitiendo cumplir diferentes procesos administrativos y lograr resultados efectivos que beneficien a la organización y por ende a su personal según Amartya Sen.

### **Contexto de las personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.**

Al hablar de discapacidad, hay que tener en claro que en todos los países del mundo existen personas que tienen algún tipo de discapacidad, es por eso que el tema referente a la discapacidad debe de ser tratado con mucho énfasis y mucho cuidado, ya que son personas que requieren de un trato especial que les permita ser incluidos de manera social y laboral de manera positiva y sobre todo productiva, en beneficio de ellos y de la sociedad en general.

Se estima que la discapacidad a nivel mundial, afecta al 15% de la población, es decir que más de 1.000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad (Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial sobre la discapacidad, 2011). Así mismo se puede mencionar que las poblaciones con más índice de vulnerabilidad son aquellas que viven en los países en desarrollo que tienen ingresos más bajos, se estima que son alrededor de 400 millones de personas. (Banco Mundial). Tan solo en América Latina existen aproximadamente 85 millones de personas que sufren algún tipo de discapacidad (Organización Panamericana para la Salud, Organización Mundial de la Salud, Informe La Salud en las Américas, 2002).

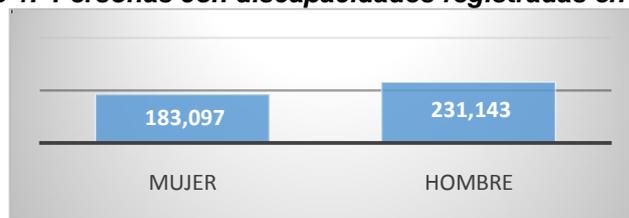
Las personas con discapacidad, en promedio como grupo, tienen más probabilidades de experimentar situaciones socioeconómicas adversas, tales como menor nivel de educación, peores condiciones de salud, alto desempleo y tasas más elevadas de pobreza. El entorno económico, legislativo, físico y social de un país puede crear o mantener barreras que impiden la participación de las personas con discapacidad en la vida económica, cívica y social. Estos obstáculos incluyen falta de acceso a edificios, transporte y tecnologías de la información y comunicaciones; normas, servicios y financiamiento insuficientes, y escasos datos y estudios para formular políticas eficaces, eficientes y basadas en la evidencias del Banco Mundial.

La pobreza puede hacer aumentar el riesgo de sufrir una discapacidad ya que las personas pobres no reciben la alimentación suficiente, no tienen acceso adecuado a educación ni salud, se desempeñan en condiciones laborales inseguras, viven en ambientes contaminados y carecen de acceso a agua potable y saneamiento. En tanto, una discapacidad puede incrementar el riesgo de caer en la pobreza ya sea debido a factores como el desempleo, los salarios más bajos y el aumento del costo de la vida según lo que determina el Banco Mundial.

En lo referente al ámbito laboral, en América Latina y el Caribe, entre el 80% y 90% de las personas con discapacidad están desempleados, es decir no han sido tomados en cuenta en un proceso de selección para ser integrados dentro del personal de una empresa o institución (Naciones Unidas, CEPAL).

En Ecuador de acuerdo a la información de personas con discapacidad presentada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS, existen aproximadamente 414.240 personas con discapacidades registradas distribuidas de la siguiente manera:

**Gráfico 1. Personas con discapacidades registradas en Ecuador**



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores.

El género masculino es el de mayor número de casos con 231.143 personas lo que corresponde el 55.80% a diferencia del 44.20% perteneciente al género femenino con un total de 183.097 personas. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS - Información de personas con discapacidad).

Según estadísticas realizadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Salud Pública - MSP, las personas con capacidades diferentes por grupos de edad es el siguiente:

**Tabla 1. Personas con Discapacidades por grupos de edad en Ecuador**

Edad - grupo	Personas
0 a 3 años	3.548
4 a 6 años	7.457
7 a 12 años	24.068
13 a 18 años	31.119
19 a 29 años	56.143
30 a 65 años	198.416
Mayores de 65 años	93.489
<b>Total General</b>	<b>414.240</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores

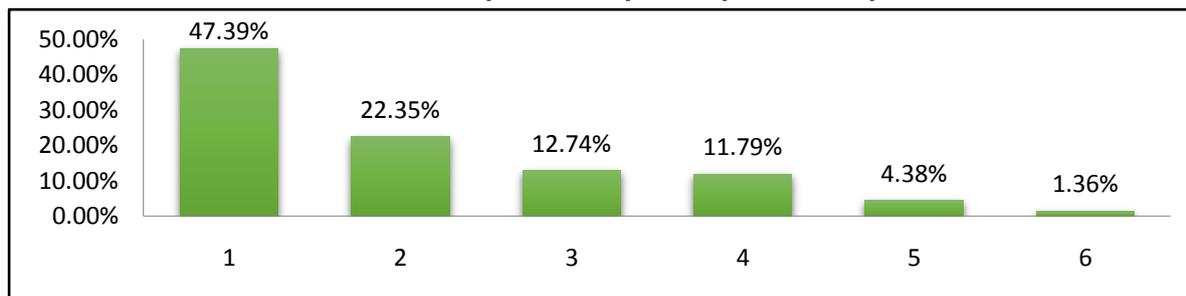
Así mismo el tipo de discapacidad en las personas con Discapacidades en Ecuador es:

**Tabla 2. Personas con Discapacidades por el tipo de discapacidad en Ecuador**

Tipo de discapacidad	Personas
Auditiva	52.780
Física	196.312
Intelectual	92.567
Lenguaje	5.620
Psico Social	18.125
Visual	48.836
<b>Total General</b>	<b>414.240</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores

**Gráfico 2. Personas con Discapacidades por el tipo de discapacidad en Ecuador**



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores

Otro de los factores que hay que considerar en las personas con Discapacidades es el grado de discapacidad que posea, el cual está distribuido de la siguiente forma:

**Tabla 3. Personas con Discapacidades por el grado de discapacidad en Ecuador**

Grado de discapacidad	Personas
Grave	144.592
Leve	15.477
Moderado	179.544
Muy Grave	72.546
Severa	2.081
<b>Total General</b>	<b>414.240</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores

El nivel de instrucción de las personas con discapacidad es bajo en relación al resto de la población ecuatoriana. El 18% no tiene nivel alguno de preparación académica, el 54% ha cursado primaria, el 19% ha realizado estudios secundarios y apenas el 8% ha alcanzado un nivel académico superior. En lo referente al ámbito laboral de la población con discapacidad, el 25% de estas reporta estar trabajando en un empleo especial protegido (1.659) y 444 en empleo regular con apoyo. (CONADIS, INEC, Ecuador: La discapacidad en cifras, 2005).

Se reconoce que las personas con discapacidad que están aptas para incluirse laboralmente en las empresas son aquellas que están registradas en el Registro Nacional de Discapacidades.

Se considera que hasta el año 2012, 72.067 personas con discapacidad son económicamente activas, tal como lo muestra la siguiente tabla:

**Tabla 4. Actividad económica de las personas con Discapacidades en Ecuador**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	CANTIDAD
Laboran de manera independiente	32,827
Laboran en el sector privado	17,728
Laboran en el sector público	9,238
Laboran en trabajo doméstico	11,766
Laboran en otro tipo de actividades	508
<b>TOTAL</b>	<b>72,067</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.  
Realizado por: Los autores

## Talento Humano con Discapacidad

En la provincia de Santa Elena de la población total que son 308.693 personas, 9.148 están registradas en la información de personas con discapacidad. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS - Información de personas con discapacidad)

La discapacidad por sexo en la provincia de Santa Elena es la siguiente:

**Tabla 5. Discapacidad por sexo en la Provincia de Santa Elena**

<b>Sexo – Género</b>	<b>Personas</b>
Hombre	5.133
Mujer	4.015
<b>Total General</b>	<b>9.148</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Realizado por: Los autores

De las 9.148 personas registradas en el CONADIS por poseer algún tipo de discapacidad el cantón Santa Elena es el que posee el mayor número de casos, seguido del cantón La Libertad y finalmente es el cantón Salinas quien presenta un número menor de personas con Discapacidades.

**Tabla 6. Discapacidad por cantones – Provincia de Santa Elena**

<b>Sexo – Género</b>	<b>Salinas</b>	<b>La Libertad</b>	<b>Santa Elena</b>
Hombre	954	1.439	2.740
Mujer	716	1.184	2.115
<b>Total</b>	<b>1.670</b>	<b>2.623</b>	<b>4.855</b>
<b>Total General</b>	<b>9.148</b>		

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Realizado por: Los autores

El tipo de discapacidad de las personas con Discapacidades en los cantones de la provincia de Santa Elena es el siguiente:

**Tabla 7. Tipo de discapacidad en la provincia de Santa Elena**

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Salinas</b>	<b>La Libertad</b>	<b>Santa Elena</b>	<b>Total</b>
Auditiva	181	337	632	1.150
Física	859	1.448	2.460	4.767
Intelectual	425	545	1.103	2.073
Lenguaje	14	24	59	97
Psico Social	43	69	137	249
Visual	148	200	464	812
<b>Total General</b>	<b>1.670</b>	<b>2.623</b>	<b>4.855</b>	<b>9.148</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Realizado por: Los autores

Al hacer énfasis en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena y su personal con Discapacidades, nos podemos dar cuenta que desde el año 2012 existen personas contratadas y que actualmente laboran en la institución, esto debido a los programas de gobierno y a las leyes de inserción que actualmente están vigentes en el territorio ecuatoriano.

**Tabla 8. Número de personas con Discapacidades contratadas**

<b>Año</b>	<b>Número contratado</b>
2012	16
2013	10
2014	10
2015	9
2016	9
<b>Total General</b>	<b>54</b>

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Realizado por: Los autores

Las personas contratadas y que mantienen o mantuvieron una relación de dependencia con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena en el año 2012 fueron 16, 3 de ellas amparadas en la LOSEP, 6 en el Código del Trabajo y 7 que son parientes con discapacidad de servidores. Para el año 2013 fueron 10, 2 amparadas en la LOSEP, 5 en el Código del Trabajo y 3 que son parientes con discapacidad de servidores.

En el año 2014 se mantuvieron 10 personas con Discapacidades todas con nombramiento y contratos respectivos. En el año 2015 fueron 9 personas con Discapacidades todas con sus respectivos contratos y nombramientos. Ya para el año 2016 existen 9 personas (ver Anexo) con Discapacidades laborando en las dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, legalmente contratados y amparados por sus nombramientos y contratos respectivos (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, Servidores con discapacidad que laboran en el GAD Santa Elena, 2012-2016).

## **Normativa sobre discapacidad.**

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II de Derechos, Capítulo Primero, Artículo 11 menciona:

Art. 11 El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizan su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Así mismo el Capítulo Segundo Derechos del Buen Vivir, sección tercera comunicación e información Artículo 16 que establece:

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.

## Talento Humano con Discapacidad

2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.
3. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.
4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.
5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación.

Así mismo el Capítulo Tercero Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria menciona:

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

La Sección Sexta Personas con Discapacidad menciona:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Título VI Régimen de Desarrollo, capítulo sexto, sección tercera Formas de trabajo y retribución:

Art. 330.- Se garantizará 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. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Sección Quinta Del Trabajo y Capacitación, menciona:

Art. 47 Inclusión Laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales, también establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente, tal como lo afirma el Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en su artículo 14 de Estabilidad mínima y excepciones.

Art. 48 Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considera como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

## Talento Humano con Discapacidad

Art.50 Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Artículo 51.-Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

El Código de Trabajo explica que no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores.

Ley Orgánica de Servicio Público también en el artículo 64 también establece la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad.

Reglamento de Ley Orgánica de Servicio Público establece en su artículo 161.- de la prohibiciones en el literal C "No se suprimirán puestos ocupados por personas con discapacidad, y en el caso de que se suprima la unidad administrativa, el puesto y la persona con discapacidad será traspasada a otra unidad de la misma institución; y, si fuera la institución, suprimida, fusionada o extinguida la persona con discapacidad pasará a otra institución pública.

Acuerdo 41 del Ministerio de Relaciones Laborales establece:

Art. 2.- Objeto.- El Objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Art 3.- De los Trabajadores Sustitutos.- Para la aplicación del presente acuerdo se considera como trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa.

Además se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

## Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

### **MATERIALES Y MÉTODOS.**

Para comprender la situación del personal con discapacidad que labora dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, se realizó un análisis directo y exhaustivo, considerando el enfoque cuantitativo.

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró el enfoque cuantitativo, donde se efectuaron encuestas a todas las personas con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, donde se midieron factores: sociales, educativos y económicos mediante el instrumento y la recolección de información, además se contrastó con la base de datos del departamento de talento humano. El enfoque cuantitativo se basa en datos numéricos expresado según las propiedades cuantificables de los datos; además de la descripción de características del área de interés de la investigación (Martínez Rodríguez, 2011).

La investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, el proceso de investigación documental se realizó mediante el uso de fuentes secundarias como consultas en libros, revistas, normas, leyes, reglamentos, ordenanzas y orgánico funcional, entre otras publicaciones afines sobre las definiciones conceptuales de las variables de la investigación, hipótesis y resultados.

Luego del proceso de obtención de la información se realizó el análisis e interpretación de los resultados. También se procedió a puntualizar y comprender a partir de un proceso de interpretación y construcción teórica sobre la realidad actual de estos grupos de atención prioritaria como son las personas con discapacidad, se puede conocer las causas e identificar los diferentes tipos de discapacidad, y los nuevos paradigmas de inclusión, las preguntas que se realizaron a los encuestados fueron de tipo cerradas con opción de contestar si o no y en otras ocasiones con más alternativas de respuesta, instrumentos más idóneos y correctos que nos proporcionan información de manera más rápida y sobre todo confiable, obteniendo información de primera mano de las personas involucradas

### **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EMPÍRICA Y RESULTADOS.**

En base a la aplicación de la técnica de la encuesta los resultados obtenidos muestran una serie de aspectos y tendencias que se ven reflejados en las diferentes percepciones de los entes encuestados quienes manifiestan su punto de vista y opinión acerca del talento humano con discapacidad en la gestión administrativa del GAD del cantón Santa Elena.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante las encuestas que se realizaron a los trabajadores con discapacidad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, en relación a los datos generales el 89% corresponden al género masculino y el 11% es de género femenino. Un 45% realizó la Instrucción primaria, el 33% posee instrucción secundaria, el 11% conoce lo elemental y el 11% no posee ninguna instrucción formal.

Todas las personas que laboran dentro de la institución están legalmente contratadas, se rigen con base a un determinado contrato y reglamento y gozan de cada uno de los derechos que como trabajador se merecen al pertenecer a la institución, un 44% se rige por contratos en base al código del trabajo, un 34% por contratos basados en la LOSEP y un 22% como obreros por el código de trabajo.

También se pudo evidenciar en base al estudio es que aún existe un poco de rechazo y discriminación a este tipo de personas, un 33% de los encuestados expresó que ha sufrido rechazo o discriminación en algún caso, es por eso que se debe de trabajar arduamente para erradicar

completamente todo tipo de acto discriminatorio ya que como seres humanos todos debemos recibir respeto y consideración alguna.

El estudio permitió evidenciar que la mayoría de las personas con Discapacidades que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena poseen en un 45% discapacidad de tipo física, 22% de deficiencia intelectual, 22% auditiva y el 11% posee discapacidad de tipo Psico-social, es por eso que se debe implementar todas las garantías y accesos posibles a fin de que este tipo de personas se sientan incluidas en su totalidad y sean entes productivos para su propio desarrollo y por ende para la entidad a la que pertenece.

Respecto a los autores Rodríguez y Redondo, quienes mencionan sobre inclusión y sobre los enfoques de exclusión, de acuerdo a los resultados, varias de las temáticas coinciden, primero porque el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, si ha permitido la inclusión social de las personas con discapacidad, el 45% de las personas encuestadas menciona que las autoridades si han adoptado medidas efectivas y pertinentes para lograr que la sociedad tome mayor conciencia con respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, a diferencia de un 33% que considera que no se ha hecho nada para ayudar a este tipo de personas, finalmente un 22% mencionó que no sabía si se habían adoptado medidas en favor de este grupo de personas, sin embargo existe también un efecto de exclusión debido a que aún no se ha logrado incorporar a más trabajadores, se debe de continuar la política y que no solo se aplique la ley sino que se incorpore a personas que pese a sus condiciones son aptas para el trabajo en equipo y contribuir con objetivos institucionales.

De manera general se puede expresar que el GAD como ente público año a año viene manteniendo y fortaleciendo sus programas y políticas de inserción laboral para personas con algún tipo de discapacidad, situación que se ve reflejada en el 100% de encuestados, donde manifiestan que si son incluidos y reciben las herramientas útiles y necesarias para desempeñarse con normalidad y de manera productiva, de las cuales se ha aprovechado a este grupo de personas Incluirlos socialmente tal como lo manifiesta Guichardo (2008) y Marin (2004).

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, el 67% de personas con discapacidad manifestaron que si les brindan la oportunidad de prepararse académicamente o mejorar su instrucción, capacitando constantemente a este grupo de personas, dándoles la formación continua, Jurado (2005) adaptándolos al entorno y a la tecnologías necesarias, para poder desenvolverse en el campo laboral Clavijo (2005).

En contraste con la teoría de Vygotsky, se puede evidenciar que efectivamente los valores, costumbres, y las tradiciones influyen en el contexto, de acuerdo a los datos existe un tipo de "rechazo" que poco a poco se ha ido superando, antes no era normal tener de compañeros de trabajo a personas con discapacidad, sin embargo ahora con la regulación es un mandato pero de a poco la sociedad los va incluyendo

Lo que menciona Morales (2008), esta tiene un importante impacto en el desarrollo del sujeto, y efectivamente su inclusión ha conllevado que aparte de mejorar sus condiciones de vida, el sujeto ahora si forma parte de una sociedad más inclusiva.

## **DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES.**

Una vez analizados los resultados de la técnica empleada en el presente trabajo investigativo, se puede reflexionar que si bien es cierto existe la reglamentación base para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y, como es el caso de estudio el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena se cumple esta disposición sin embargo es necesario que las condiciones laborales mejoren para este grupo de personas.

Basándonos en las teorías y enfoques estudiados, se evidencia que tanto el Talento humano con personas con discapacidad, se enmarca desde el punto de vista del Desarrollo Humano, donde se fundamenta en un proceso de transformación de una sociedad, en donde desarrollan su capital

## Talento Humano con Discapacidad

humano, mediante sus habilidades, cumpliendo con responsabilidad el buen desenvolvimiento de las actividades encomendadas Amartya Sen (1996).

A más de Incluir las a la sociedad a este grupo de personas con discapacidad se refleja las bondades de apoyo hacia este grupo social, integrando a formar parte de una actividad, respetando su diversidad, sus costumbres y sobre todo rescatando sus potencialidades, permitiendo así ser actores del desarrollo. Guichardo (2008).

Las personas con discapacidad, posee los mismos deberes y derechos que las personas normales, de las cuales se respeta la dignidad humana y el derecho a la igualdad para todos Rawls (1996).

Se evidencia que las personas con discapacidad, sin importar su tipo de discapacidad, son entes importantes en el buen funcionamiento de la gestión administrativa, ya que conlleva efectivamente a su inclusión y que ha conllevado aparte de mejorar su condición de vida, ahora forma parte de una sociedad más inclusiva Terry (2011).

En años anteriores tal como se pudo evidenciar en la información suministrada por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena existían más funcionarios públicos con discapacidad, los mismos que ya sea por reducción del personal, por asuntos personales u otras razones ya no laboran en este organismo público, lo que deja en tela de duda el porqué de no un número exacto de funcionarios públicos con discapacidad

En lo referente a superación personal de cada uno de los funcionarios públicos es importante mencionar que de los 9 existe una persona que actualmente estudia en la universidad, demostrando que cuando se quiere se puede lograr lo que se propone.

Las actividades desempeñadas por cada uno de los funcionarios aunque no sean de índole gerencial, de jefatura o algún cargo de mucha responsabilidad es realizada con responsabilidad, compromiso y sobre todo con cordialidad, lo que se evidencia en cada visita a cada uno de sus lugares de trabajo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, tal como lo manifiestan los funcionarios públicos, cumple con las condiciones laborales expresadas en los contratos de trabajo sin embargo y de acuerdo a los perfiles se los debe capacitar e incentivar a estudiar a cada uno de ellos para que económica y profesionalmente crezcan y puedan obtener otras oportunidades laborales.

Todas las personas que laboran dentro de la institución están legalmente contratadas, se rigen en base a un determinado contrato y reglamento y gozan de cada uno de los derechos que como trabajador se merecen al pertenecer a la institución. Lo que sí se pudo evidenciar en base al estudio es que aún existe un poco de rechazo y discriminación a este tipo de personas, un 33% de los encuestados expresó que ha sufrido rechazo o discriminación en algún caso, es por eso que se debe de trabajar arduamente para erradicar completamente todo tipo de acto discriminatorio ya que como seres humanos todos debemos recibir respeto y consideración alguna.

Lo que ven con preocupación o un poco creen que debe cambiar son las condiciones externas a su ambiente laboral, es decir, la transportación, los accesos a los espacios públicos (rampas) y sobre todo la percepción que tienen las personas sobre sus limitaciones y sus fortalezas tratándolos en ciertas ocasiones con demasiado protección o con desprecio impidiendo que ellos demuestren su potencial y su esencia como ser humano.

Este ensayo permitió conocer de primera fuente las necesidades y situaciones reales por las que atraviesan las personas con discapacidades dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, es por eso que ya está en las autoridades y personal adecuado impulsar y ayudar a este tipo de personas para que sigan adelante se superen y puedan seguir contribuyendo con su desarrollo social y laboral.

## CONCLUSIONES.

Las personas con discapacidad durante los años, han sido excluidas por sus condiciones, pese a los constantes cambios en el sistema han permitido incluirlos socialmente como expresa Guichardo (2008), dentro del ámbito laboral y a los apoyos que han recibido han mejorado sus condiciones de vida.

Respecto a los autores mencionados, para Balza el talento humano es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, si bien es cierto las personas con discapacidad tienen algunas limitantes, son parte del talento humano y forman parte del grupo que ayuda a contribuir a la misión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.(Balza, 2010)

En lo que respecta a la aplicación de la ley el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena ha tratado que desde la aprobación de la misma dentro de su talento humano exista un número determinado de personas con discapacidad, brindándoles no solo un puesto, sino acogidos a lo que establece teoría de Jhon Rawls de respetar la dignidad humana y el derecho a la igualdad para todos.

Acogidos a las teorías de Vygotsky, el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, respeta a todas las personas con discapacidades, el medio físico, su cultura, su forma de producción, sus valores, costumbres y tradiciones.

Garantizar un verdadero acceso en todos los ámbitos para este tipo de personas, ya que ellas deben de tener las mismas oportunidades que las demás personas, deben de usar los mismos servicios o adecuarse unos especialmente para ellos para que se desenvuelvan y desarrollen con total normalidad en su accionar diario dentro de la institución (Clavijo, 2005).

El desarrollo social inclusivo, se fundamenta en el diseño e implementación de acciones y políticas públicas para todos los ecuatorianos, respaldado en la igualdad de oportunidades y derechos de las personas, independientemente de sus estatus social, género, edad, condición física y mental, etnia, religión, etc.

Se debe de tener en cuenta que una vez que las personas con discapacidades ingresen a ocupar una plaza de trabajo específica, estos no pueden ser dejados a su deriva o a su libre albedrío, sino que debe de existir una relación directa y conjunta entre empleador y empleado, para que de esta manera se pueda lograr los resultados esperados y sobre todo las personas con discapacidades se sientan entes importantes y útiles dentro de la empresa o institución que estén laborando.

La Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades conjuntamente con el Código del Trabajo garantizan el derecho de las personas con discapacidad a desempeñarse laboralmente, ya es cuestión de cada quién hacer respetar sus derechos y sobre hacerse respetar como persona para que la sociedad no los vea de diferente manera sino que más bien los apoye y motive para que alcancen su desarrollo personal y profesional.

## Referencia.

ALLUÉ, M., *Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*, Bellaterra, Barcelona, 2003;

ACUERDO. Acuerdo 41. Ministerio de Relaciones Laborales. Ecuador.

Asamblea Nacional Constituyente. 2008. Constitución Política de la República del Ecuador. Ecuador.

Asamblea Nacional, Ley orgánica de discapacidades, R.O. # 796, 2012

BARNES, C., "Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental" en *Discapacidad y Sociedad*, L. Barton (comp.), Morata S.L., Madrid, 1998;

BARNES, C., OLIVER, M. Y BARTON, L. (eds.), *Disability Studies Today*, Polity Press, Oxford, 2002; BARTON, L. (comp.), *Discapacidad y Sociedad*, Morata S.L., Madrid, 1998;

CABRA DE LUNA, M.A., "Personas con Discapacidad y Derecho: Cuestiones de Actualidad y Ejes para una Renovación Jurídica", en *Las Múltiples Dimensiones de la Discapacidad*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 2003;

CAMPOY CERVERA, I., "Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad", *Revista telemática de filosofía del derecho*, Nº. 8, 2004-2005;

CÓDIGO. Código del trabajo. Ecuador.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador.

COURTIS, C., "Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003", *Revista Jueces para la Democracia*, Nro. 51;

DE ASÍS, R., "Derechos humanos y discapacidad. Algunas reflexiones derivadas del análisis de la discapacidad desde la teoría de los derechos", en Jiménez, E. (ed.), *Igualdad, No Discriminación y Discapacidad*, Ediar-Dykinson, Buenos Aires 2006;

DE ASÍS, R., "La incursión de la discapacidad en la teoría de los derechos: posibilidad, elección, Derecho y Poder", en Campoy, I. (ed.), *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Dykinson, Madrid 2004;

DE LORENZO GARCÍA, R., *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y Discapacidad*, Fundación ONCE, Ediciones del Umbral, Madrid, 2003;

DE LORENZO GARCÍA, R., Y PALACIOS, A., "Los grandes hitos de la protección jurídica de las personas con discapacidad en los albores del siglo XXI", *Revista Documentación Administrativa*, Nro. 271-272, enero-agosto 2005, INAP;

DE LORENZO, R., Y PÉREZ BUENO, L.C., *Tratado sobre Discapacidad*, Thomson Aranzadi, Madrid, 2007;

LEY ORGÁNICA. (2012). Ley orgánica de discapacidades. Ecuador.

LOSEP (2010) Ley Orgánica de Servicio Público.

## Talento Humano con Discapacidad

PALACIOS, A. y BARRIFFI, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2007;

PALACIOS, A., “¿Modelo rehabilitador o modelo social? Las personas con discapacidad en el Derecho español”, en Jiménez, E. (ed.), *Igualdad, No Discriminación y Discapacidad*, Ediar-Dykinson, Buenos Aires 2006;

PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2008;

PANTANO, L., *La discapacidad como problema social. Un enfoque sociológico: reflexiones y propuestas*, Eudeba, Buenos Aires, 1993;

PÉREZ BUENO, L. C.: “La recepción de la Convención de la ONU en el ordenamiento jurídico español: ajustes necesarios”, en la obra titulada *Hacia un Derecho de la Discapacidad. Estudios en homenaje al Profesor Rafael de Lorenzo*, PÉREZ BUENO, L. C. (Dir.), Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2009, págs. 319-329;

PEREZ BUENO, L.C., y SASTRE, A., (Dir) *Derechos Humanos y Discapacidad*. Informe España 2008, Colección Convención ONU, Nro.1, CERMI, Cinca, Madrid, 2009;

QUINN, G., “La Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Instituciones Nacionales como Catalizadores Claves del Cambio”, en la obra titulada: *Mecanismos nacionales de monitoreo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), México, 2007;

ROMAÑACH, J. Y PALACIOS, A., *El modelo de la diversidad*, Editorial Diversitas, Madrid 2006.

Fundación Santiago de Guayaquil, Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Provincia de Santa Elena, 2011

INEC. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Ecuador en cifras.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).”Reporte del último censo económico del año 2010”

INEC. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Fascículo Provincial Santa Elena. Resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador.

PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL. (2012). Plan de desarrollo y ordenamiento territorial provincia de Santa Elena 2012-2021. Ecuador.

PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL. (2012). Plan de desarrollo y ordenamiento territorial cantón Santa Elena 2012-2019. Ecuador.

PDOT. Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Santa Elena. Población económicamente activa según ramas de actividad.

Reglamento de Ley Orgánica de Servicio Público (2011).

Secretaría Nacional de Planificación (SENPLADES) Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, R.O. # 144, 05-mar-2010

# Anexos

## Fotografías

Levantamiento de información

Fotografía 1



Fotografía 2



Fotografía 3



Fotografía 4



Fotografía 5



Fotografía 6





**Formato de encuesta**  
**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**

**ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GOBIERNO**  
**AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA**

Buenos días, soy \_\_\_\_\_, estudiante de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario. Estoy realizando una encuesta con el objetivo de conocer más acerca de la actividad que realiza y tener más información acerca de sus necesidades. La información que nos proporcione será de gran utilidad para el desarrollo de la presente investigación. Por favor conteste adecuadamente todas las preguntas.

**DATOS DEL ENCUESTADO:**

**Edad.**

- 18 a 30 años                       41 a 50 años                       Más de 60 años  
 31 a 40 años                       51 a 60 años

**Género.**

- Masculino                       Femenino

**Identificación.**

- Persona con discapacidad       Familiares de persona con discapacidad

**Nivel de instrucción.**

- Primaria                       Secundaria                       Superior  
 Elemental                       Ninguna

**CONTENIDO GENERAL:**

**Tipo de discapacidad.**

- Física                       Intelectual                       Visual                       Auditiva  
 Psico Social                       Psicológica                       Intelectual                       Lenguaje

**Porcentaje de discapacidad.**

- 1-25%                       26-50%                       51-75%                       76-100%

**Modalidad de contrato.**

- Contrato-LOSEP                       Nombramiento                       Sin contrato  
 Obrero-Código Trabajo       Contrato-Código Trabajo

**Cargo o función.**

- Auxiliar de servicios       Terapistas       Área de servicios  
 Barrendero       Jornalero barrido       Servidor Público de Servicios 1

**Atención médica.**

- SI       EN PARTE       NO

**¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación?**

- SI       NO       NO CONTESTÓ

**¿Ha sido víctima de discriminación por ser mujer?**

- SI       NO       NO CONTESTÓ

**¿Considera que las autoridades han adoptado medidas efectivas y pertinentes para lograr que la sociedad tome mayor conciencia con respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas?**

- SI       NO  
 NO LO SÉ       NO CONTESTÓ

**¿Considera que las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público son accesibles a las personas con discapacidad? Instituciones públicas, empresas privadas y lugares al aire libre.**

- SI       NO  
 NO LO SÉ       NO CONTESTÓ

**¿Considera que las instalaciones en las instituciones públicas permiten la accesibilidad a las personas con discapacidad?**

- SI       NO  
 EN ALGUNAS PARTES       NO CONTESTÓ

**¿Considera que el transporte público es accesible para las personas con discapacidad?**

- SI       NO

**Desde su experiencia las personas con discapacidad son vistas como:**

- SUJETOS DE DERECHOS       SUJETOS DE PROTECCIÓN       NO CONTESTÓ

**¿Considera que las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena tienen acceso a todos los servicios en igualdad de condiciones con las demás personas?**

- SI       NO       NO CONTESTÓ

**¿Considera que el trato que se les da a las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena es?**

- Excelente                       Bueno                       Regular                       Deficiente  
 Malo                               No lo sé                       No contestó

**¿Considera que en las instituciones se cumplen con las políticas y leyes que protegen a las personas con Discapacidades?**

- SI                                       NO

**¿En las instituciones públicas las personas con Discapacidades tienen la libertad de opinar y expresar sus ideas sin ningún tipo de impedimento?**

- SI                                       NO

**¿A las personas con Discapacidades se les da las mismas oportunidades para que mejoren su preparación académica?**

- SI                                       NO                               NO CONTESTÓ

**¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena le proporciona las herramientas necesarias para desarrollar su actividad laboral con total normalidad?**

- SI                                       NO                               A VECES

**¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena sigue fomentando proyectos de inclusión para más personas con algún tipo de discapacidad?**

- SI                                       NO  
 NO LO SÉ                       NO CONTESTÓ

**¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena permite que personas con Discapacidades ingresen a formar parte de su talento humano sin ningún tipo de discriminación?**

- SI                                       NO                               NO CONTESTÓ

**¿En el GAD de Santa las personas con discapacidad ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los demás?**

- SI                                       NO

**¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena se incluye a las personas con Discapacidades en todos los programas de índole social cultural y deportivo que se realicen por parte de la institución?**

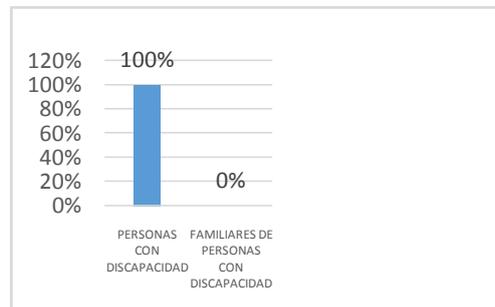
- SI                                       NO                               A VECES

**MUCHAS GRACIAS!!!!!!**

## RESULTADOS DE ENCUESTAS.

IDENTIFICACIÓN			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
1	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9	100
	FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

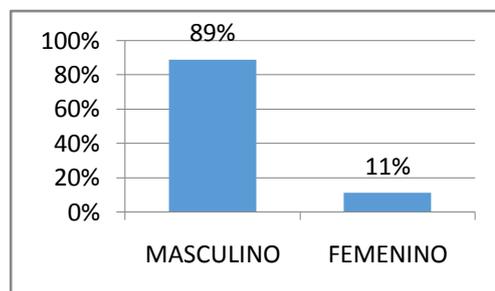


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

De las 9 personas que respondieron la encuesta, el 100% son personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, no existen por ahora familiares de personas con discapacidad alguna registrados dentro del personal de la institución.

GÉNERO			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
2	MASCULINO	8	89
	FEMENINO	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

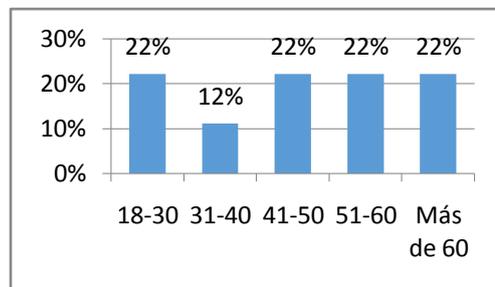


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El 89% de las personas encuestadas son de género masculino a diferencia del 11% que son de género femenino, lo que da a entender que existen más hombres con Discapacidades laborando dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.

EDAD			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
3	18-30	2	22
	31-40	1	12
	41-50	2	22
	51-60	2	22
	Más de 60	2	22
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen



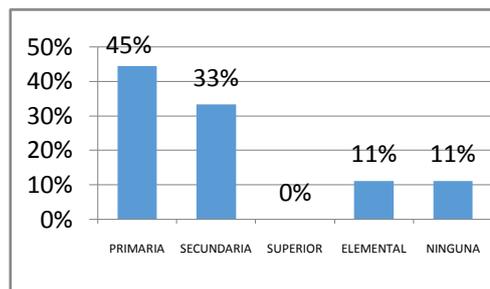
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Al consultar sobre la edad de las personas con Discapacidades que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena podemos notar que hay una similitud en los resultados dentro de los rangos de edad, existen 2 personas en edades de 18 a 30 años, 2 en 41-50 años, 2 más en 51-60 años y 2 que son mayores de 60 años, solo una persona está dentro del rango de edad de 31-40 años.

## Talento Humano con Discapacidad

INSTRUCCIÓN			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
4	PRIMARIA	4	45
	SECUNDARIA	3	33
	SUPERIOR	0	0
	ELEMENTAL	1	11
	NINGUNA	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

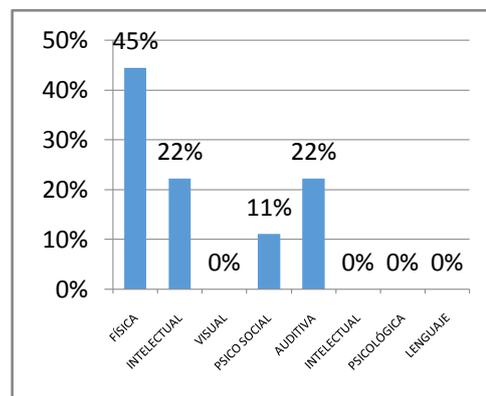


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El nivel de instrucción de las personas con Discapacidades en este caso es el siguiente: la mayoría de las personas es decir 4 solo tienen instrucción primaria, 3 poseen instrucción secundaria, 1 elemental y 1 no posee ninguna instrucción formal.

TIPO DE DISCAPACIDAD			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
5	FÍSICA	4	45
	INTELLECTUAL	2	22
	VISUAL	0	0
	PSICO SOCIAL	1	11
	AUDITIVA	2	22
	INTELLECTUAL	0	0
	PSICOLÓGICA	0	0
	LENGUAJE	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

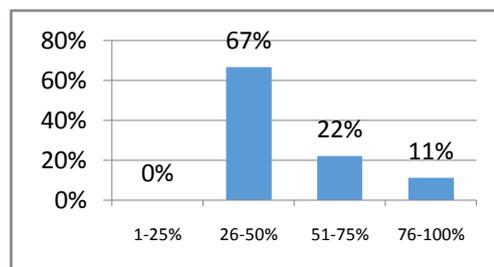


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El tipo de discapacidad que poseen las personas con Discapacidades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena en su mayor parte son de índole física con un 45%, seguido de un 22% de deficiencia intelectual y auditiva, solo un 11% del personal posee discapacidad de tipo psico- social.

PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
6	1-25%	0	0
	26-50%	6	67
	51-75%	2	22
	76-100%	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen



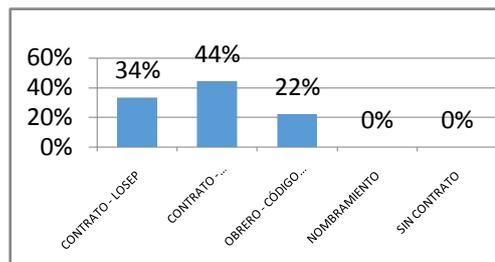
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Las personas con discapacidad que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena varían una de otra en relación al porcentaje de discapacidad que poseen. Un 67% de las personas posee deficiencias del 26-50%, seguido de un 22% que tiene deficiencias entre 51-75% y finalmente un 11% que está en porcentajes del 76-100%.

## Talento Humano con Discapacidad

MODALIDAD DE CONTRATO			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
7	CONTRATO - LOSEP	3	34
	CONTRATO - CÓDIGO DEL TRABAJO	4	44
	OBRERO - CÓDIGO DEL TRABAJO	2	22
	NOMBRAMIENTO	0	0
	SIN CONTRATO	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

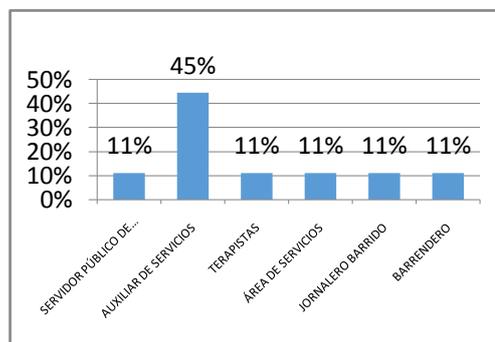


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

La modalidad de contrato que poseen las personas con Discapacidades dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena son las mismas que tienen los demás trabajadores, con los mismos derechos y obligaciones, un 44% se rige por contratos en base al código del trabajo, un 33% por contratos basados en la LOSEP y un 22% como obreros por el código de trabajo.

CARGO O FUNCIÓN			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
8	SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	1	11
	AUXILIAR DE SERVICIOS	4	45
	TERAPISTAS	1	11
	ÁREA DE SERVICIOS	1	11
	JORNALERO BARRIDO	1	11
	BARRENDERO	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

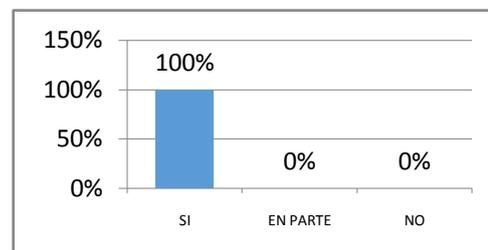


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Un 45% de las personas con Discapacidades están laborando como auxiliares de servicios a diferencia del porcentaje restante que labora como servidor público de apoyo 1, terapistas, jornalero barrido, en el área de servicios, y barrendero cada uno con un 11% respectivamente.

ATENCIÓN MÉDICA			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
9	SI	9	100
	EN PARTE	0	0
	NO	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen



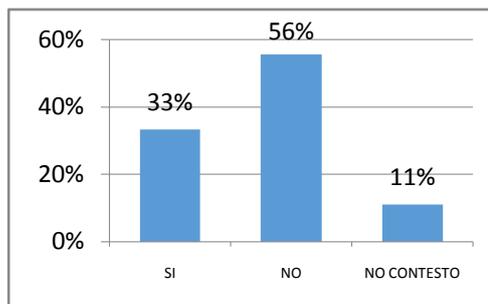
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

La totalidad de los encuestados mencionaron que si reciben atención médica adecuada, ya que la institución en ese sentido está al día y permite que ellos accedan con normalidad a todos los servicios de salud que requieran, pensando siempre en el bienestar de las personas con Discapacidades.

## Talento Humano con Discapacidad

¿HA SIDO VÍCTIMA DE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
10	SI	3	33
	NO	5	56
	NO CONTESTÓ	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

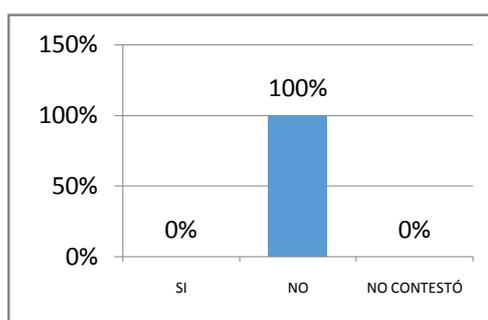


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Al hacer énfasis sobre si han sido víctima de algún tipo de discriminación un 56% de las personas encuestadas mencionaron que no a diferencia del 33% que expresaron que si han recibido discriminación de distinta índole, solo por su condición física e intelectual en algunos casos.

¿HA SIDO VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN POR SER MUJER?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
11	SI	0	0
	NO	1	100
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

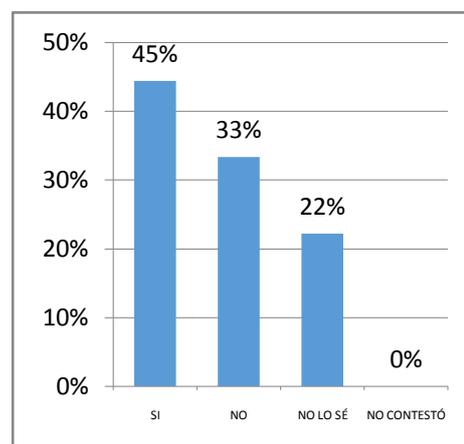


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

La persona con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena al ser consultada sobre si por ser mujer ha recibido discriminación alguna manifestó que no, que se le ha tratado con igualdad de derechos y que el trato ha sido siempre imparcial.

¿CONSIDERA QUE LAS AUTORIDADES HAN ADOPTADO MEDIDAS EFECTIVAS Y PERTINENTES PARA LOGRAR QUE LA SOCIEDAD TOMA MAYOR CONCIENCIA CON RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FOMENTAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS Y LA DIGNIDAD DE ESTAS PERSONAS?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
12	SI	4	45
	NO	3	33
	NO LO SÉ	2	22
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

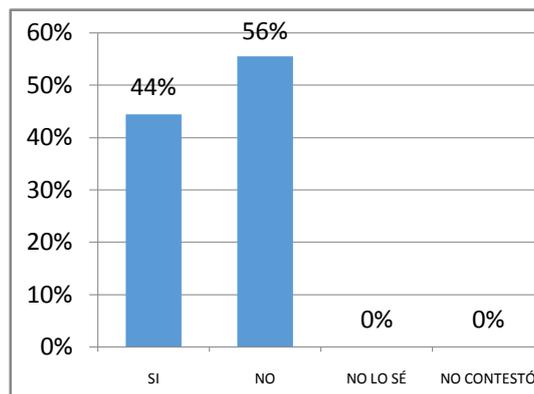


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Un 45% de las personas encuestadas menciona que las autoridades si han adoptado medidas efectivas y pertinentes para lograr que la sociedad tome mayor conciencia con respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, a diferencia de un 33% que considera que no se ha hecho nada para ayudar a este tipo de personas, finalmente un 22% mencionó que no sabía si se habían adoptado medidas en favor de este grupo de personas.

<b>¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES Y LOS SERVICIOS ABIERTOS AL PÚBLICO O DE USO PÚBLICO SON ACCESIBLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD? INSTITUCIONES PÚBLICAS, EMPRESAS PRIVADAS Y LUGARES AL AIRE LIBRE</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
13	SI	4	44
	NO	5	56
	NO LO SÉ	0	0
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

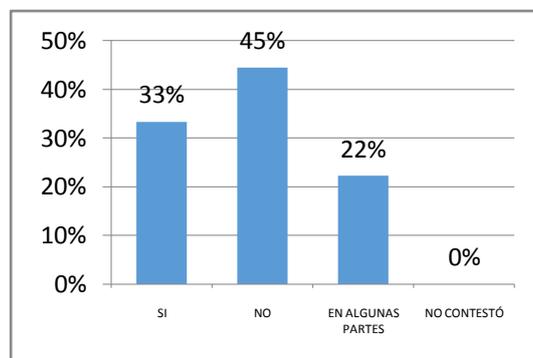


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Para un 56% de las personas encuestadas las instalaciones y/o servicios no cuentan con las condiciones necesarias de accesibilidad para este tipo de personas, en cambio un 44% se expresó a favor y dijo que si cumplen con las condiciones necesarias y sobre todo son de gran ayuda para ellos.

<b>¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS PERMITEN LA ACCESIBILIDAD A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
14	SI	3	33
	NO	4	45
	EN ALGUNAS PARTES	2	22
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

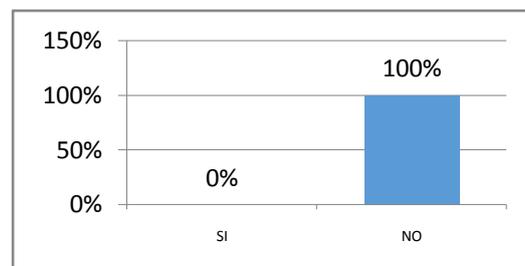


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Al consultar sobre la accesibilidad de las instituciones públicas para las personas con Discapacidades, un 45% mencionó que no existe un acceso adecuado ni correcto, en cambio un 33% mencionó que para ellos si existe una accesibilidad oportuna y correcta, finalmente un 22% no quiso expresar su opinión prefirió mantener silencio.

<b>¿CONSIDERA QUE EL TRANSPORTE PÚBLICO ES ACCESIBLE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
15	SI	0	0
	NO	9	100
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

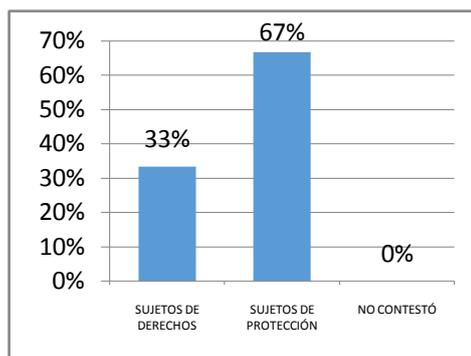


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

La totalidad de los encuestados expresaron que no existe un servicio de transporte accesible para las personas con Discapacidades o si existen ellos no han podido usarlos porque no los conocen.

DESDE SU EXPERIENCIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON VISTAS COMO:			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
16	SUJETOS DE DERECHOS	3	33
	SUJETOS DE PROTECCIÓN	6	67
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

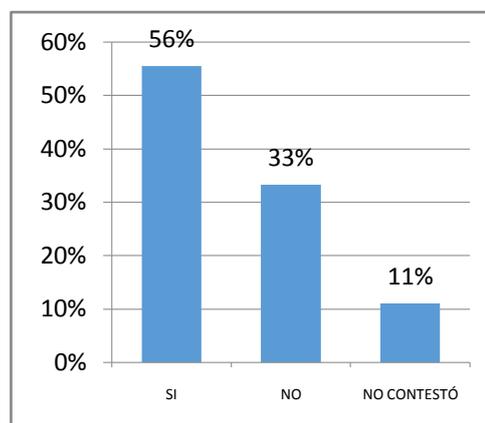


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Un 67% de las personas encuestadas mencionan que para ellos, al ser personas con Discapacidades el resto de la sociedad los considera como sujetos de protección, solo por su discapacidad, en cambio un 33% mencionó que son vistos como sujetos de derechos.

¿CONSIDERA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA TIENEN ACCESO A TODOS LOS SERVICIOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LAS DEMÁS PERSONAS?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
17	SI	5	56
	NO	3	33
	NO CONTESTÓ	1	11
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

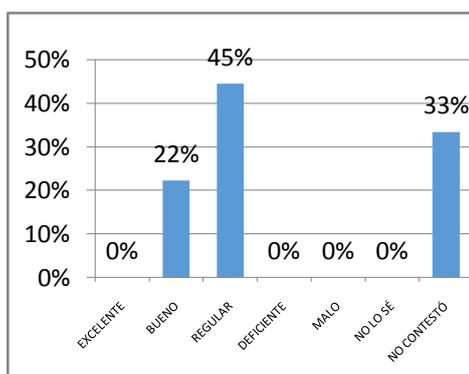


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El 56% del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena menciona que si tienen acceso a todos los servicios en igualdad de condiciones, a diferencia de un 33% que expresa que no pueden gozar de todos los servicios por su situación, un 11% no se quiso mencionar al respecto.

¿CONSIDERA QUE EL TRATO QUE SE LES DA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA ES?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
18	EXCELENTE	0	0
	BUENO	2	22
	RÉGULAR	4	45
	DEFICIENTE	0	0
	MALO	0	0
	NO LO SÉ	0	0
	NO CONTESTÓ	3	33
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

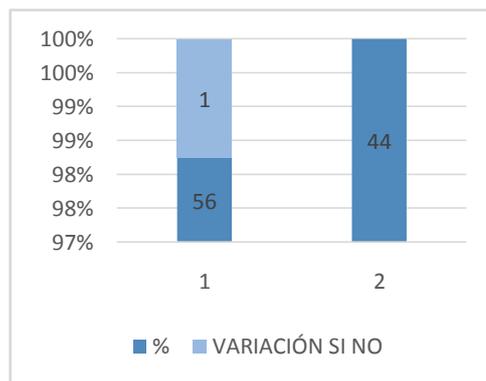


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El trato que se les da a las personas con Discapacidades que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena para un 45% es regular, en cambio un 33% prefirió no responder, finalmente un 22% se expresó porque es bueno el trato que reciben en la institución.

<b>¿CONSIDERA QUE EN LAS INSTITUCIONES SE CUMPLEN CON LAS POLÍTICAS Y LEYES QUE PROTEGEN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES?</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
	SI	5	56
	NO	4	44
<b>9</b>	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

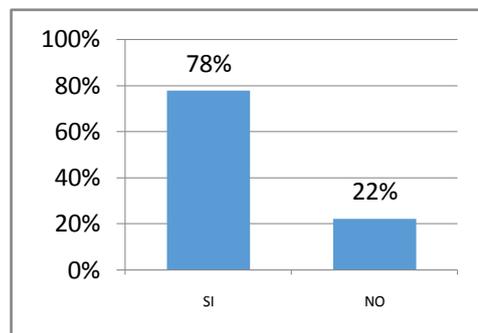


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Al hacer énfasis si en las instituciones se cumplen con las políticas y leyes que protegen a las personas con Discapacidades, el 56% de los encuestados mencionó que si se cumplen a diferencia del 44% restante que dijo que no se cumplen y que deberían ser controladas en favor de este tipo de personas.

<b>¿EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES TIENEN LA LIBERTAD DE OPINAR Y EXPRESAR SUS IDEAS SIN NINGÚN TIPO DE IMPEDIMENTO?</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
<b>20</b>	SI	7	78
	NO	2	22
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

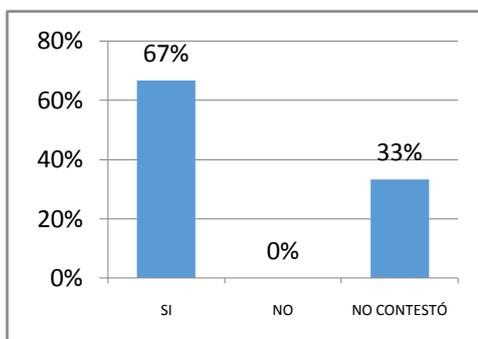


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Las personas con Discapacidades que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena menciona que si tienen la libertad de opinar y expresar sus ideas sin ningún tipo de impedimento, opción que se ve reflejada en un 78%, no obstante un 22% mencionó que no pueden expresarse libremente ni opinar por motivos algunos que no quisieron mencionar.

<b>¿A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES SE LES DÁ LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA QUE MEJOREN SU PREPARACIÓN ACADÉMICA?</b>			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
<b>21</b>	SI	6	67
	NO	0	0
	NO CONTESTÓ	3	33
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

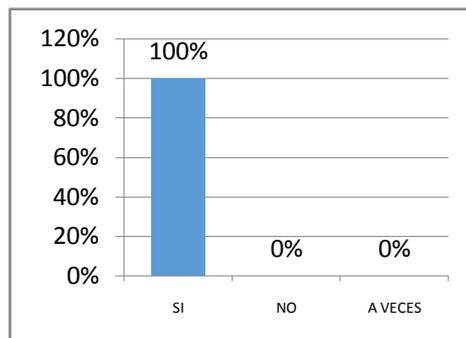


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Un 67% de las personas encuestadas manifestaron que si se les da las mismas oportunidades que las demás personas para que se preparen académicamente o mejoren su instrucción, en cambio un 33% expresó que no pueden lograr mejorar su preparación académica por diversos motivos.

¿EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA LE PROPORCIONA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR SU ACTIVIDAD LABORAL CON TOTAL NORMALIDAD?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
22	SI	9	100
	NO	0	0
	A VECES	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

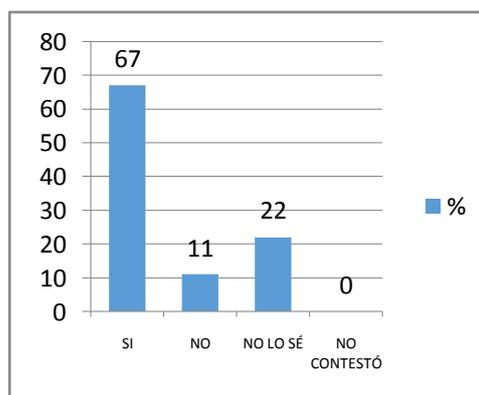


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

Al preguntar sobre si el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena proporciona las herramientas necesarias para desarrollar su actividad laboral con normalidad, el 100% de los encuestados expresaron que si reciben todas las herramientas útiles y necesarias para desempeñarse con normalidad y de manera productiva.

¿EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA SIGUE FOMENTANDO PROYECTOS DE INCLUSIÓN PARA MÁS PERSONAS CON ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
23	SI	6	67
	NO	1	11
	NO LO SÉ	2	22
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

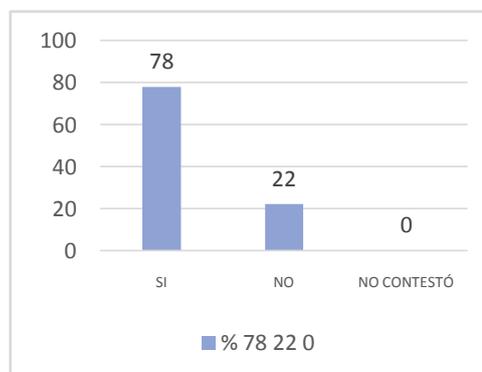


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena si sigue fomentando proyectos de inclusión para más personas con algún tipo de discapacidad, lo que se ve reflejado en el 67% de las respuestas de los encuestados, sin embargo un 22% mencionó que no existen proyectos de inclusión nuevos y el 11% restante prefirió no manifestar opinión.

¿EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA PERMITE QUE PERSONAS CON DISCAPACIDADES INGRESEN A FORMAR PARTE DE SU TALENTO HUMANO SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
24	SI	7	78
	NO	2	22
	NO CONTESTÓ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

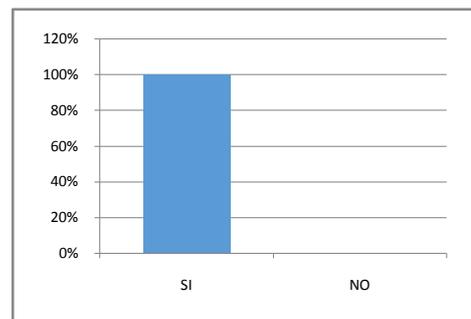


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El 78% de os encuestados manifestó que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena si permite que personas con Discapacidades formen parte de su talento humano sin ningún tipo de restricción, en cambio un 22% expresó que a ellos si se les presentaron algunas restricciones al momento de ingresar a laborar dentro de esta institución.

¿EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EJERCEN SUS DERECHOS LABORALES EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LOS DEMÁS?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
25	SI	9	100
	NO	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

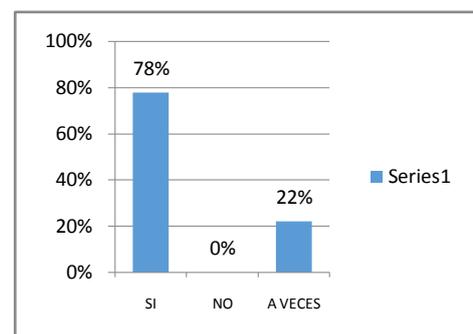


Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

La totalidad de los encuestados es decir el 100% mencionaron que si ejercen sus derechos laborales en igualdad de condiciones que las demás personas, no existe ninguna restricción ni impedimento para no exigir sus derechos como trabajador, ya que tienen un contrato legalmente firmado y registrado en la inspectoría de trabajo

¿EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA ELENA SE INCLUYE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN TODOS LOS PROGRAMAS DE ÍNDOLE SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO QUE SE REALICEN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN?			
ÍTEM	VARIACIÓN	F	%
26	SI	7	78
	NO	0	0
	A VECES	2	22
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Santa Elena  
Elaborado por: María Ricardo y Enrique Chalen

El 78% de los encuestados dijeron que sí se los incluye dentro de todos los programas que la institución realiza, sean estos de ámbito social, cultural o deportivo, en cambio un 22% mencionó que a veces se los incluye pero que ellos están conscientes de que por su situación no pueden ser incluidos en todas las actividades que la institución realiza.

