



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

TEMA:

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 –
2021.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR:

JIMMY ANDRES LINO TUMBACO.

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO, MSc.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2021

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

TEMA:

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 –
2021.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

JIMMY ANDRES LINO TUMBACO.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2021

TRIBUNAL DE GRADO



Firmado electrónicamente por:
**ARTURO GUSTAVO
BENAVIDES
RODRIGUEZ**

Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD
DIRECTOR DE POSTGRADO

Ing. Datzania Villao Burgos. MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA

Ing. Carola Alejandro Lindao. MSc.
DOCENTE TUTOR

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
COORDINADOR DEL PROGRAMA

Ab. Víctor Coronel Ortiz., MSc.

SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

CERTIFICADO DE APORBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de profesor Tutor del trabajo de titulación “LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 – 2021.”, elaborado por el maestrante Lcdo. Jimmy Andres Lino Tumbaco, egresado de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PRIMERA COHORTE, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual, la apruebo en todas sus partes.



Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jimmy Andres Lino Tumbaco.

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación denominado “LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 – 2021.”, previo a la obtención del Grado Académico de MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PRIMERA COHORTE, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas y cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de titulación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jimmy Andres Lino Tumbaco', is positioned above a horizontal line.

Lcdo. Jimmy Andres Lino Tumbaco.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por brindarme salud, en épocas de pandemia, por su infinita bondad, amor y permitir que comparta con mis seres queridos cada logro, por guiarme para cumplir los objetivos que me he propuesto, culminando con éxito los estudios de postgrado.

A mis dos ángeles Zoila Vásquez y Otilia Rosales, que se encuentran espiritualmente conmigo, en cada uno de mis días, por ser mis grandes ejemplos de lucha y superación, razones por las que estoy firme en cada uno de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, amigos, compañeros de clases, en especial a mis padres Emilio Lino y Ana Tumbaco, por su incondicional apoyo en cada etapa de mi vida, por impulsarme en el proceso de formación profesional, por inculcarme siempre valores, principios, hábitos que han permitido tomar decisiones acertadas.

A todos los que conforman la comunidad universitaria de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cada persona desde su espacio contribuye a la formación de profesionales competentes, comprometidos, con valores éticos y responsabilidad social, que aportan al desarrollo de una provincia joven y próspera.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
Planteamiento del problema.....	2
Formulación del problema.....	3
Justificación	4
Justificación teórica	4
Justificación práctica.....	5
Objetivos.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
Hipótesis	6
Hipótesis estadísticas	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1 Antecedentes de la investigación.....	7
1.2 Bases teóricas.	12
1.2.1 Administración Pública.	12
1.2.2 Política pública de discapacidad.....	13
1.2.2.1 Políticas públicas	13
1.2.2.2 Implementación de políticas públicas.....	14
1.2.2.3 Política pública y discriminación.	17
1.2.3 Responsabilidad Social Corporativa.....	17
1.2.3.1 Representaciones sociales.....	18
1.2.4 Derechos Humanos.....	19
1.2.5 Políticas Laborales.....	19
1.2.5.1 Políticas de empleo activas.....	20
1.2.5.2 Políticas de empleo pasivas	20
1.2.6 Desarrollo Local Comunitario	20
1.2.7 Inclusión laboral	21
1.2.8 Mercado Laboral.....	21
1.2.9 Discapacidad.....	22
1.2.10 Tipos de discapacidad.....	23

1.2.10.1 La discapacidad física.....	23
1.2.10.2 La discapacidad intelectual.....	23
1.2.10.3 La discapacidad auditiva.	24
1.2.10.4 La discapacidad visual.....	24
1.2.10.5 La discapacidad psicosocial.....	24
1.2.10.6 La discapacidad múltiple.	24
1.2.11 Escala genérica de gravedad de discapacidad	25
1.2.11.1 Ninguna discapacidad.....	25
1.2.11.2 Discapacidad leve.	25
1.2.11.3 Discapacidad moderada.....	25
1.2.11.4 Discapacidad grave.....	26
1.2.11.5 Discapacidad muy grave.....	26
1.2.11.6 Discapacidad completa.	26
1.2.12 El Reclutamiento	27
1.2.13 La Selección	27
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	28
2.1 Contexto territorial.	28
2.2 Tipo y diseño de la investigación.	29
2.2.1 Tipos de la investigación.	29
2.2.1.1 Investigación cualitativa.....	29
2.2.1.2 Investigación cuantitativa.	29
2.2.1.3 Investigación bibliográfica.	29
2.2.2 Método de la investigación.....	30
2.2.2.1 Análisis Síntesis.....	30
2.2.2.2 Análisis documental.	30
2.3 Población de estudio.....	30
2.4 Tamaño de la muestra.....	31
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	31
2.6. Procesamiento de la información	32
Capitulo III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
3.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	33
3.1.1 Análisis de entrevistas.	33
3.1.1.1 Análisis de entrevista a jefe administrativo y jefe operativo.....	33
3.1.1.2 Análisis de entrevista a jefe de talento humano.	37
3.1.1.3 Análisis de entrevista a director de CONADIS.	40

3.1.2 Análisis de encuesta.....	42
3.1.3 Discusión.	56
3.2 Comprobación de Hipótesis.....	57
CAPÍTULO IV PROPUESTA.....	59
4.1 Título de la propuesta.....	59
4.2 Objetivo de la propuesta.	59
4.3 Estrategia 1: “El Municipio del cantón La Libertad promueve una cultura inclusiva.	60
4.4 Estrategia 2: “Promover iniciativas de relaciones interpersonales entre colaboradores de la institución”	61
4.5 Estrategia 3: Ejecutar medidas de apoyo institucional para trabajadores con discapacidad.....	61
4.6 Estrategia 4: Incorporar mecanismos de reclutamiento y selección de servidores públicos con discapacidad.....	62
Carta Aval	88
Operacionalización de variables	92
Cronograma de actividades.....	95
Fundamentación Legal.....	96
Constitución de la República del Ecuador.	96
Ley Orgánica del Servicio Público	97
Ley Orgánica de Discapacidades	99
Código de trabajo.....	101
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	102
Instrumento de recolección de la información.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Edad.....	42
Tabla 2.- Género.....	43
Tabla 3.- Tipo de discapacidad.....	44
Tabla 4 Porcentaje de discapacidad.....	45
Tabla 5 Cuál es su salario mensual en relación de dependencia con el GADM La Libertad?.....	46
Tabla 6.-¿Se practica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución? 47	
Tabla 7.- ¿En los últimos 12 meses asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional?.....	48
Tabla 8.- Respecto a la inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución, ha existido ascensos o incentivos a usted o alguno de sus compañeros con discapacidad.	49
Tabla 9.- ¿Qué dificultad ha presentado en el desarrollo de sus actividades laborales en el GADM La Libertad?	50
Tabla 10.- ¿Cuál de los siguientes principios, considera usted que existen en la institución?	51
Tabla 11.- ¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?.....	52
Tabla 12.- ¿Por qué se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad?	53
Tabla 13.- Seleccione 3 principales actividades que usted considera que son más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad.	54
Tabla 14.- Estaría de acuerdo en la creación de un plan de inclusión laboral donde garantice sus derechos y oportunidades para las personas con discapacidad	55
Tabla 15.- Tabla de Contingencia Políticas públicas vs. la Inclusión laboral	58
Tabla 16.- Pruebas de chi-cuadrado	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Edad	42
Figura 2. Género	43
Figura 3. Tipo de discapacidad.....	44
Figura 4. Porcentaje de discapacidad	45
Figura 5. ¿Cuál es su salario mensual en relación de dependencia con el GADM La Libertad?.....	46
Figura 6. ¿Se practica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución? 47	
Figura 7.- ¿En los últimos 12 meses asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional?	48
Figura 8.- Respecto a la inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución, ha existido ascensos o incentivos a usted o alguno de sus compañeros con discapacidad.	49
Figura 9.- ¿Qué dificultad ha presentado en el desarrollo de sus actividades laborales en el GADM La Libertad?	50
Figura 10.- ¿Cuál de los siguientes principios, considera usted que existen en la institución?	51
Figura 11.- ¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?.....	52
Figura 12.- ¿Por qué se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad?	53
Figura 13.- Seleccione 3 principales actividades que usted considera que son más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad.	54
Figura 14.- Estaría de acuerdo en la creación de un plan de inclusión laboral donde garantice sus derechos y oportunidades para las personas con discapacidad	55



TEMA:

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 – 2021.

AUTOR:

Lino Tumbaco Jimmy Andres.

TUTOR:

Ing. Alejandro Lindao Carola

RESUMEN

El Gobierno Nacional ha implementado políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, el grupo de atención prioritaria posee altos índices de desempleo, sin embargo, las normativas vigentes impulsan a las empresas públicas o privadas, que incorporen en sus nóminas al menos un 4% de personas con discapacidad laborando bajo relación de dependencia, pero la mayoría de las instituciones incumplen, por esta razón, la investigación destaca la relación que existe entre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad enfocado en el periodo 2017 – 2021. La investigación es correlacional para conocer el grado de asociación que existen entre las variables, así mismo, los objetivos se han desarrollado en forma óptima, la información recopilada se la obtuvo de manera satisfactoria para el desarrollo del trabajo de titulación, donde se identificó que en la institución laboran 22 personas con discapacidad y se propone un plan de inclusión laboral para el grupo de atención prioritaria que contará con estrategias para mejorar el entorno de trabajo y aumentar el número de empleados con discapacidad.

Palabras claves: políticas públicas, inclusión laboral, personas con discapacidad, estrategias.



TEMA:

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 – 2021.

AUTOR:

Lino Tumbaco Jimmy Andres.

TUTOR:

Ing. Alejandro Lindao Carola

ABSTRACT

The National Government has implemented public policies for the labor inclusion of people with disabilities, the priority attention group has high unemployment rates, however, current regulations encourage public or private companies, which include at least 4 % of people with disabilities working under a dependency relationship, but most institutions fail to comply, for this reason, the research highlights the relationship between public policies and the labor inclusion of people with disabilities at La Libertad city hall focused on the period 2017 - 2021. The research is correlational to know the degree of association between the variables, likewise, the objectives have been developed in an optimal way, the information collected was obtained in a satisfactory way for development of the degree project, where it was identified that the institution works n 22 people with disabilities and a work inclusion plan is proposed for the priority attention group that will have strategies to improve the work environment and increase the number of employees with disabilities.

Keywords: public policies, labor inclusion, people with disabilities, strategies.

Introducción

A nivel mundial, aproximadamente el 15% de la población total, mil millones de personas tienen discapacidad, alrededor del 80% de este número se encuentran en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL (2016), Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23 %.

El CONADIS (2021) reporta que a marzo de 2021 en el Ecuador existieron 472.213 personas con discapacidad; se conoce que de este grupo de atención prioritaria 68.840 personas están laboralmente activos, en diferentes áreas siendo estas: productivas, administrativas, comerciales, entre otras. Así mismo, a través de un reporte del registro de personas por tipo de discapacidad se da a conocer que, en el país, el 54,5 % de las personas con discapacidad, que están dentro de un trabajo, cuentan con una deficiencia física, seguida de la auditiva con un 15,9 % y la visual con un 13,3%.

A pesar del significativo número de personas con discapacidad incluidas en el campo laboral, este no llega al 25 % del total que se encuentran en edad laboral, según los registros del CONADIS, lo que refleja que aún existen problemas y retos para el Gobierno Nacional, quienes son responsables de velar porque se cumplan con las políticas públicas y los acuerdos ministeriales para la inserción social y laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional. Por consiguiente, se recomienda mantener de forma permanente la campaña informativa de registro para contar con un catastro completo, en el que se incluyan a este grupo de atención prioritaria de los barrios, comunidades y parroquias más alejadas del país.

El catastro permite alimentar a la Red Socio Empleo que es un servicio público de empleo que opera a través del Ministerio del Trabajo, disponible para las empresas que requieran personal sin o con discapacidad; dándoles así, a estos últimos, una oportunidad de poder obtener medios de ingresos económicos, como parte de sus derechos como ciudadanos.

Planteamiento del problema.

En Latinoamérica la inclusión laboral de personas con discapacidad no constituye un tema actual, pues se remota a años anteriores, debido a que existen ciertas similitudes en países de la región, donde se promueve el derecho al trabajo en iguales condiciones y en un ambiente accesible. La problemática social de exclusión laboral tiene varios factores entre los que destacan las limitadas capacidades del grupo de atención prioritaria para ocupar cargos administrativos u operativos en las instituciones públicas o privadas.

Entre los países de la región sudamericana, Argentina dentro de su normativa estipula que el 4% de la nómina total de los colaboradores, deben ser personas con discapacidad para que exista una inclusión laboral, disposición que no se cumple en su totalidad, en similares condiciones Bolivia establece que las empresas públicas y privadas están obligadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en mínimo del 4%, situación que no se efectúa. En Colombia, no existe obligatoriedad para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero se otorgan incentivos tributarios para los empleadores, por lo que, solo un pequeño sector empresarial hace uso del beneficio.

La problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador es similar a la de otros países de América Latina, debido a que se establecen principalmente en la efectividad de la política pública, por lo que en constantes ocasiones no se garantiza la participación de este grupo de atención prioritario. Las políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad son altamente complejas, por esta razón deben ser analizadas antes de su aprobación con actores locales, personas con discapacidad e instituciones que brinden servicios a este grupo de atención prioritaria, otorgando el apoyo necesario y ajustes razonables que permitan la plena participación.

En consecuencia, plantear un problema público de forma adecuada permitirá una solución exitosa del mismo; sin embargo, no siempre es abordado correctamente. La adecuada y oportuna toma de decisión dependerá mucho de los procedimientos, diseño, aprobación, aplicación de políticas públicas en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo que, estas deben estar acorde a las necesidades del grupo focalizado.

Por consiguiente, en Ecuador el 84,81% de las personas con discapacidad no se encuentran integradas laboralmente, de acuerdo con un artículo de la revista espacios (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018), esto se debe a diversos factores, por ejemplo la discriminación, sus limitaciones, además no consideran la búsqueda empleo debido a que piensan no ser aptos para las plazas laborales, algunas empresas indican que el grupo de atención prioritaria es menos productivo; estos factores ayudan a mantener altas tasas de desempleo y salarios bajos, a pesar de las políticas públicas implementadas por el gobierno nacional.

El Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en el marco de sus competencias establecieron multas para empresas que no cumplen con las políticas públicas de incorporar a este selecto grupo en sus nóminas, al menos, el 4% de personal con discapacidad. Debido a estos datos estadísticos se indica que 58 empresas del país en el año 2012 fueron multadas por el Ministerio de Relaciones Laborales por incumplir con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad (El Telégrafo, 2012). Las normativas implementadas de inclusión laboral a personas con discapacidad en el país han permitido mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, este grupo de atención prioritaria que por muchos años no fue visibilizado.

Actualmente el GADM del cantón La Libertad cuenta con una nómina de 614 funcionarios públicos, de los cuales 22 personas poseen una discapacidad, cumpliendo de esta manera solamente con el 3.58%; por lo que lo idónea sería que dentro de la nómina se encontrar 25 personas cumpliendo con esta disposición establecida en la ley de discapacidades vigentes. Además, se conoce que el GADM no cuenta con programas sociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Formulación del problema.

¿Existe relación entre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del Cantón La Libertad, periodo 2017 - 2021?

Justificación

Justificación teórica

En lo referente a la justificación teórica, el trabajo pretende contribuir a las líneas de investigación en el campo de acción de la administración, la búsqueda de nuevos conocimientos basados en los principios y procedimientos de la gestión pública, las variables y los objetivos fomentan al mejoramiento de métodos de trabajo en un campo vulnerable como es la inserción laboral con personas con discapacidad.

Ecuador es uno de los países que dentro de sus políticas públicas ha desarrollado un sistema de inclusión al trabajo, a las personas con discapacidad, lo cual supone un gran reto para el ente público que busca la inclusión de su personal, además de garantizar la igualdad de género y empoderar a las personas de todos los orígenes sociales, económicos y multiculturales.

Muchas veces a pesar de que hay normativas que se establecen para la inserción laboral en las políticas públicas para las empresas, la discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio, estigma, incapacidad o discriminación. Como resultado de ello las políticas y prácticas organizacionales y las disposiciones legales y normativas se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo.

En los últimos años y vinculado al movimiento más amplio dirigido a valorar la diversidad en las organizaciones, han surgido modelos y teorías que tratan la discapacidad de modo más positivo. Así, desde una perspectiva integradora o sistémica se analiza la variabilidad evitando valoraciones positivas o negativas en cómo las personas con diferentes discapacidades interactúan y afrontan las demandas y situaciones de trabajo en función de los recursos, el apoyo y las respuestas que brindan tanto la organización como los compañeros y el grupo de trabajo.

Justificación práctica

Basado en las hipótesis de nuestra investigación, una vez obtenido los resultados y se logren encontrar falencias que no permitan el acceso a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Municipio de La Libertad, se prevén estrategias para que estas puedan ser aplicadas en beneficio a este grupo de atención prioritaria tal y como lo establece la constitución del Ecuador.

Es por ello que, si la primera hipótesis se verifica y se aprueba, a través del levantamiento de información de los usuarios con discapacidad, se logren identificar cuáles son las diferentes habilidades con las cuales puedan aportar dentro del área laboral las personas con discapacidad en la entidad gubernamental.

Así mismo, identificar los perfiles profesionales académicos que sean idóneos para la plaza laboral, pues este ayudará a que pueda sumar con sus conocimientos adquiridos y puedan plasmarlos dentro de cargo específico y a su vez, contribuya al crecimiento del Municipio de La Libertad, para que así se generen más fuentes de empleo hacia las personas con discapacidad.

Por otro lado, en caso de existir un número mínimo de personas con discapacidad laborando dentro de esta organización, se puedan generar proyectos financiados a través de la empresa pública, generando capacitaciones a aquellos profesionales con discapacidad que deseen laborar para el sector público para su debida inclusión y se les sea otorgado un cargo con base en los conocimientos adquiridos mediante las oportunidades que se les brinde.

Todo lo antes mencionado se deberá aplicar dentro del Municipio de La Libertad, para poder respetar y dar el correcto acatamiento del 4 % de personas laborando dentro de cada una de las organizaciones públicas, tal como lo estipula el artículo 42 del numeral 33 del Código del Trabajo (2017).

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre las políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad que laboran en el GADM de La Libertad.

Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar la situación actual de las personas con discapacidad que laboran en el GADM de La Libertad.
- ✓ Desagregar las políticas públicas mediante trabajo de campo que delimite el efecto en la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ✓ Analizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas que respondan a los intereses de las personas con discapacidad.
- ✓ Elaborar plan de inclusión laboral encaminados al fortalecimiento de las políticas públicas.

Hipótesis

La aplicación de las políticas públicas contribuirá a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ha: Si existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Para Arias, Baldeón, & Bueno (2020, págs. 52-62) en el artículo vinculado con la situación laboral de las personas con discapacidad con tema “Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo” cuyo objetivo consiste en “Conocer la situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física de 18 a 65 años del OMAPED-Huancayo” publicado en Huancayo-Perú, periodo 2020, que contribuye en el conocimiento del escenario laboral de las personas con discapacidad.

El estudio fue básico, de nivel descriptivo y carácter cuantitativo. El método ejecutado fue el análisis de síntesis, técnica de encuesta con instrumento de cuestionario escala, que tiene veracidad y confiabilidad al presentar resultados relevantes al tema de calidad de vida y la situación laboral formal e informal que poseen las personas con discapacidad.

Se concluyó que la situación laboral de las personas con discapacidad específicamente física de la ciudad de Huancayo es informal, causal del nivel bajo de instrucción educativa completa e incompleta que tienen estas personas, siendo base para las empresas y no permitir el acceso a mejores oportunidades de empleo. Por esto, la calidad y situación del diario vivir de este grupo de personas es regular.

De acuerdo con Rueda & Andrade (2016, págs. 279-289) en su artículo de inclusión laboral de tema “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España” con objetivo de “describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España” realizada en España, periodo 2016.

Se efectuó como metodología el estudio cualitativo, por medio de técnicas como la observación directa, cuestionarios y entrevista a profundidad, que permitan observar las fortalezas, motivaciones y temores que presente el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en un programa de inclusión laboral.

La conclusión del artículo científico aborda la complejidad de dar soluciones concretas al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan tanto a empresas públicas como privada, para contratar a estas personas. La disminución de las barreras de acceso a un empleo digno para las personas con discapacidad merecer atención, a partir de la inclusión que debe ser adoptada por las instituciones educativas, empresas y comunidad general.

Para Peña Ochoa & Durán Palacio (2016, págs. 201-222) en el artículo referente al colectivo de personas en situación de discapacidad con tema “Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad” con el objeto de “Mostrar los diferentes hallazgos y conceptualizaciones alrededor de la justicia organizacional y el desempeño laboral, además de indicar la importancia de explorar el nivel de esta relación en personas en situación de discapacidad vinculadas laboralmente” elaborado en Colombia, periodo 2016.

La metodología asume un enfoque cualitativo con modalidad de investigación documental o bibliográfica basado en el análisis del proceso de sistematización de documentos, artículos, libros físicos y digitales relacionados con el tema de estudio. Se procedió a la indagación mediante herramientas como bibliotecas de las diversas Universidades del País, revistas científicas y páginas web.

Se concluyó que con base a la revisión bibliográfica preliminar al artículo, dejan en certeza la creatividad y contribución significativa de las personas con discapacidad en el trabajo, es decir, sea su condición de discapacidad estos están en capacidad de acercar a un entorno laboral que les permita desarrollarse en los procesos organizacionales. Así, al brindar oportunidad a este grupo de personas se pondrá en práctica el desempeño, se mitigará prejuicios y estereotipos hacia ellos.

Quintana, Rosero, & Briones (2017, págs. 554-578) menciona en su artículo concerniente a la inclusión laboral con tema “Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial” con objetivo “determinar el cumplimiento de las políticas laborales inclusivas en las empresas públicas y privadas en la Provincia de

Los Ríos desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el encargo social hacia la atención de los grupos prioritarios del país” realizada en Quevedo, Los Ríos, Ecuador periodo 2017.

La metodología efectuada es la investigación social, partiendo de la formulación de la problemática hasta la comprobación de la hipótesis. Se utilizaron técnicas como: investigación bibliográfica, donde se indaga información y datos referente a la aplicación de políticas sobre inclusión laboral a personas con discapacidades; recolección de datos, sobre procesos laborales, reclutamiento, inserción y deserción de personal en entidades públicas y privadas; encuesta de satisfacción a personas con discapacidad, directivos y empresarios vinculados a la inclusión laboral; observación y seguimientos de procesos de inclusión laboral en las empresas.

Dentro de la conclusión se evidencia que las empresas de estudio promueven y conocen sobre la contratación de inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial, sensorial, auditiva, visual, intelectual y física. Este grupo prioritario en su mayoría cuenta con un contrato de trabajo con nivel de estudios primarios completado, quienes están a la predisposición de aprender nuevas cosas.

Para Edgar, Briones, & Guanín (2015, págs. 184-196) en su artículo relacionado con la inclusión laboral con título “Proyecto para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial” cuyo objetivo consiste en “Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad acorde al cumplimiento de las políticas laborales inclusivas implementadas por el estado en las empresas públicas y privadas”.

Este estudio fue realizado en Quevedo-Ecuador en el periodo 2015, que contribuye a evaluar las políticas públicas laborales inclusivas como objetivo del gobierno ecuatoriano dentro del Plan de Desarrollo, donde se considera el rendimiento y contribución de las personas con discapacidad hacia el desarrollo empresarial.

La metodología que implementaron es la investigación-acción, inmersa en el ámbito socio-crítico, debido a que parte de la situación actual del escenario, para identificar factores que inciden al objeto de estudio. Se utilizaron los métodos teóricos como: histórico-lógico desarrollado con investigación bibliográfica; inductivo-deductivo para

diagnosticar el contexto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro del sector empresarial, que fueron estudiadas y levantadas a través de técnica de investigación bibliográfica, recolección de datos y observación.

Como conclusiones primordiales se tiene que una aplicación de la norma laboral inclusiva vigente a los derechos de los grupos prioritarios del País, insertando nuevo personal con discapacidades efectivamente competentes de desarrollar cargos públicos o privados garantiza la atribución de los derechos de este grupo de personas y la adjudicación de beneficios corporativos para la institución contratante.

Para Castañeda (2020) en su tesis de maestría en relación entre políticas de inclusión de personas con discapacidad titulada “La inclusión laboral con relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho” con el objetivo “determinar la relación entre las políticas de inclusión de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho” realizado en Lima-Perú, periodo 2019, que contribuye en el análisis de las políticas públicas con la inclusión laboral.

La metodología referente es la investigación tipo básica, descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético–deductivo. La técnica utilizada es la aplicación de una encuesta mediante un cuestionario que mida la relación entre la variable inclusión laboral y discapacidad, donde permita el análisis estadístico adecuado sobre los resultados de aplicación de políticas públicas inclusivas dentro de la Municipalidad.

Se concluyó que la discriminación laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad. Asimismo, la inclusión laboral está asociada a las políticas públicas aplicando medidas correctivas en el aspecto de razonabilidad del acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Según Lopera Gómez (2018) en su tesis doctoral referente a la inclusión laboral con tema “Estrategias de RSC y recursos humanos para la inclusión laboral de personas con discapacidad” con objetivo “Analizar la inclusión sociolaboral de las personas con

discapacidad, teniendo como trasfondo la legislación, las políticas y las estrategias que regulan, desarrollan y ejecutan medidas para el desempeño de las funciones de todos los actores que la facilitan”.

La investigación se realizó en Murcia-España en el periodo 2018, este estudio propone al tema de investigación la importancia y estrategias de la inclusión laboral de personas con discapacidad con base a políticas, medidas y normas de administración pública con el contexto social-laboral.

En este sentido, la metodología aplicada del estudio empírico es la investigación bibliográfica con las técnicas cualitativas, por medio de la entrevista personal a profundidad a expertos en Recursos Humanos (RR.HH.). Además, se realizó un estudio de las políticas adoptadas en materia de gestión de diversidad en los RR.HH. a las empresas públicas o privadas del sector, para conocer las medidas que llevan a cabo las entidades para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Las conclusiones importantes del estudio es la afirmación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que tienen las organizaciones de carácter significativo en el sector socio laboral, donde conjetura a las administraciones públicas o privadas beneficios económicos y sociales que las afecta como entidades que generan la inclusión laboral, como al entorno social receptor de las mismas.

Scharagrodsky (2017) menciona en su Tesis Doctoral sobre un estudio de inclusiones laborales en el marco de la política pública titulada “Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones” con el objetivo de “Analizar las Representaciones Sociales (RS) sobre discapacidad y trabajo de las personas con discapacidad (PCD), sus articulaciones y las transformaciones que las inclusiones en un empleo competitivo formal público promueven en dichas representaciones”.

La tesis Doctoral se ejecutó en la Provincia de Buenos Aires-Argentina, periodo 2017. El estudio aborda y aporta al análisis de la problemática del caso de las personas con

discapacidad con el marco de la política pública que emplean las organizaciones para fomentar el empleo formal público dirigido para este grupo de individuos.

El enfoque metodológico manejado fue el cualitativo, donde la técnica de recolección de datos e información sobre estudios de representaciones sociales de las personas con discapacidad. Como instrumento se emplea la entrevista biográfica, entrevista a informante clave, análisis de documentos y observación directa, debido a que trata un estudio diacrónico que permite analizar las representaciones sociales de la discapacidad en el marco legal-laboral.

La conclusión sostiene que el ingreso del empleo formal público habilita la construcción de la evolución de representaciones de personas con discapacidad al adherirse al mismo e interactuar en la inclusión social. Por consiguiente, se remarca que el contexto laboral por parte de este grupo de personas constituye un escenario desafiante para la inserción social y laboral para la comunidad.

1.2 Bases teóricas.

1.2.1 Administración Pública.

El origen de la teoría de la Administración Pública donde se relaciona las políticas públicas y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se considera a Aguilera Rina citada por Cortez (2016) en el artículo “Nuevos Enfoques epistemológicos para la Administración Pública”, en el cual menciona la relevancia del ámbito público-social en la comprensión de la Administración Pública, debido a que la gestión gubernamental es esencial para cambios profundos hacia la sociedad, específicamente a los grupos sociales.

Es así que Cortez (2016) establece que “la ciencia social de la Administración pública tiene un campo de investigación fértil para estudiar el espacio público, en donde se manifiesta la sociedad civil, y como observaron Cohen y Arato, los movimientos sociales como expresiones políticas de la modernidad fueron posibles gracias al naciente cemento de la sociedad civil. En esta línea argumentativa el trabajo de Rina Aguilera es una brújula importante para los

investigadores que intentamos relacionar los andamiajes teóricos de la Administración pública y los movimientos sociales”.

En este contexto, el artículo hace referencia a la teoría de Aguilera, relaciona lo social con la Administración Pública, es decir lo comunitario con el Gobierno, donde se promulga las normativas estatales, la política, sociología, democracia, equidad, calidad de vida, derechos, deberes, políticas públicas y economía, siendo estos accesibles para los movimientos sociales que integren en una nación. Por ello, los problemas sociales como discriminación, desigualdad, violencia, desempleo y pobreza son temas relevantes locales, nacionales e internacionales que deben ser mitigados con políticas de inclusión e igualdad de oportunidades.

En la investigación se extraen las teorías sobre políticas públicas, inclusión laboral y la relación que existen entre ellas o no.

1.2.2 Política pública de discapacidad

1.2.2.1 Políticas públicas

Con respecto a la teoría de Vargas (2004) citado por Jácome (2015), el hecho de ser políticas públicas implica la convergencia de dos factores: el estado (sujeto principal), y la sociedad (objeto principal). En esta situación será el estado que se encargue de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas, incluso si los servicios públicos se hayan privatizado; pero si el predominio sigue siendo de carácter público, como por ejemplo políticas de salud, en la mayoría de la casos el sistema de salud se ha llevado de la mano con el sector privado pero el estado es el agente principal en generar políticas públicas de la salud que beneficien a la sociedad. (pág. 18)

El deber de los gobernantes en el ámbito político es la defensa de los derechos humanos de los ciudadanos (persona con discapacidad), donde estos deben observar las principales necesidades económicas, laborales, de salud y sociales, mejorando la seguridad vital de estas personas. Por ello, es necesario proclamar normativas

gubernamentales que obliguen a los actores sociales al cumplimiento de estas leyes con responsabilidad y compromiso.

Para Arias, Baldeón, & Bueno (2020) recalca que:

En el caso de las políticas de discapacidad se trata de mostrar que estas no podrán alcanzar sus objetivos y los impactos deseados a menos que se entienda que las desventajas que afectan a las personas con discapacidad no se encuentran tanto en sus deficiencias personales sino más bien y principalmente en las barreras físicas y mentales (actitudes, prejuicios, discriminación) que la sociedad y el Estado construyen. (pág. 54)

Se considera la presente investigación, por la relación de conocimientos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, debido al nivel bajo de contrataciones del grupo de atención prioritario, quienes están limitados por sus estudios académicos y la capacidad que tenga para realizar un trabajo efectivo. Por tal motivo, la inclusión laboral que promuevan las entidades públicas o privadas hacia las personas con discapacidad servirá de apoyo económico-social de forma directa para ellos e indirectamente a sus familiares, haciéndolos sentir útiles, avalando sus derechos y mejorando sus condiciones de vida.

1.2.2.2 Implementación de políticas públicas

La adecuada implementación de políticas públicas aporta a la inclusión laboral de las personas con discapacidad puesto que (Rueda & Andrade, 2016) establece:

Es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Incluso, se evidenció que a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población. (pág. 279)

Para la presente investigación los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales como entidades públicas asumen responsabilidad profesional, social y laboral con las personas con discapacidad al ser parte de los grupos de atención prioritarios localizados en el sector. De esta manera, el empleo y la participación social de este grupo se fortalece con valores de convivencia y democracia por medio de los proyectos y políticas públicas que promuevan las entidades.

(Peña Ochoa & Durán Palacio, 2016) afirman:

Hay que reconocer que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia es un asunto reciente y escaso, cobra particular relevancia la necesidad de explorar las percepciones de justicia en este colectivo y la relación con sus desempeños. Elemento que resultaría crucial en la lucha contra los estereotipos, prejuicios y paradigmas que llevan a la exclusión laboral de estas personas, y que comenzaría a centrar la atención en el papel que cumplen las organizaciones en disponer de los mecanismos y favorecer las prácticas y los recursos para lograr percepciones favorables de justicia organizacional que lleven a obtener desempeños exitosos. (pág. 216)

Efectivamente, la teoría citada hace referencia a la construcción de un vínculo entre la igualdad de oportunidades y las personas con discapacidad en el reconocimiento de sus habilidades para desarrollarlas en el campo profesional, evidenciando los juicios positivos por parte de la comunidad y entidades empleadoras. Por ende, se posibilita a la calidad de vida e inserción del trabajo digno, dejando a un lado la exclusión y discriminación que sufren estas personas.

Como menciona (Quintana, Rosero, & Briones, 2017):

En el Ecuador existen leyes que garantizan oportunidades de inserción laboral a las personas con discapacidad, es así que en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Discapacidades menciona que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y

reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Se observa que el 65% de las personas con discapacidad disponen de un contrato de trabajo y un 35% de los encuestados indican que no disponen de un contrato de trabajo. Además, en el trabajo que realizan las personas discapacitadas el 41,5% siempre tienen la oportunidad de desarrollar sus propias habilidades, mientras que solo el 4,2% nunca tienen esta oportunidad. (pág. 556)

Las empresas por medio de la Responsabilidad Social Empresarial incentivan la no discriminación en los códigos éticos con principios y valores cumplidos por el personal de trabajo, estimulan la inserción de las personas con discapacidad, con el fin de contribuir con la sociedad, ser responsables como entidades del crecimiento y desarrollo oportuno de valores éticos para la institución.

De acuerdo a (Edgar, Briones, & Guanín, 2015):

Implementar un “Centro Ocupacional en la Universidad (COIUTEQ) (Centro Ocupacional Inclusivo de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo) para el fortalecimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas de la Provincia de Los Ríos”; el que servirá como base en el logro de la mejora continua de la actividad laboral en el sector empresarial, fortalecer el buen vivir en el Ecuador, y el fortalecimiento de las políticas de igualdad, equidad y solidaridad, así como al respeto por la unicidad y particularidades de la región y en el País. (pág. 193)

Adicional, este artículo se asemeja al tema de estudio en cuanto a la implementación de proyectos vinculados con instituciones públicas o privadas referente a la Inclusión laboral de personas con discapacidades que sirven como sustento para el fortalecimiento de la inclusión y mejora continua de la actividad laboral, donde se analicen y fortalezcan políticas públicas de igualdad, equidad y solidaridad en el sector local y/o nacional.

1.2.2.3 Política pública y discriminación.

Acorde a (Castañeda, 2020):

Las discriminaciones laborales se relacionan significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad de SJL; puesto que el coeficiente Rho Spearman de 0.545 nos señala que existe entre estas variables una moderada asociación. La inclusión laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019; pues al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.488 se demuestra que existiría entre dichas variables una moderada asociación. (pág. 49)

Esta investigación contribuye al estudio de las políticas públicas y la inclusión laboral de las personas con discapacidad donde se constata la participación y mejora de la calidad de vida de este grupo de personas. Además, se garantiza mediante normas estatales el trato justo, igualitario y oportuno sin discriminación alguna dentro de su área laboral.

1.2.3 Responsabilidad Social Corporativa

Conforme con (Lopera Gómez, 2018):

Las Responsabilidad Social Corporativa RSC tiene una dimensión práctica muy importante. Por una parte, se comprueba que es un instrumento decisivo y muy eficaz para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas, tal y como hemos podido verificar. Por otra, hemos visto que es un incentivo para incorporar talento a las plantillas de las organizaciones.

Las Administraciones Públicas no tienen un departamento específico dedicado a la RSC, el motivo está más relacionado con la dispersión estructural de las instituciones y de los organismos públicos. Es un hecho que, debido al ámbito político en el que se encuentran, sufren continuas modificaciones en cuanto a objetivos, presupuestos, ejes estratégicos clave y competencias, entre otras cosas. Sin embargo, en las empresas el departamento de RSC suele estar

integrado en el de Dirección de RR.HH., aunque cabe la posibilidad de ser transversal a todos los departamentos. (pág. 350)

Por ello, las conclusiones de esta investigación doctoral contribuyen al presente estudio a considerar la Responsabilidad Social Empresarial como instrumento pertinente y eficiente para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad del Cantón La Libertad junto al GAD Municipal como entidad pública siendo responsables e inclusivos con su comunidad.

1.2.3.1 Representaciones sociales

(Scharagrodsky, 2017) Considera necesario que:

Las Representaciones Sociales sobre trabajo en relación con “la discapacidad/discapacidad/es”, las Personas con discapacidad (PCD) entrevistadas manifiestan que no hay requisitos “especiales” ni “adicionales” a los fines de ocupar un empleo competitivo público para una PCD. Dichas personas construyen “la discapacidad” como variable no significativa a considerar en primera instancia ni como causal de requisitos adicionales ni como obstáculo.

En todo caso puede implicar “ajustes razonables” que posibiliten el acceso al trabajo de las personas con discapacidad/es, pero de ninguna manera es representada como ausencia de condiciones para el desempeño de dicho tipo de empleo. Lo que, si destacan las PCD entrevistadas como requisito fundamental para desempeñar un empleo competitivo formal en el Estado provincial, consiste en una modalidad de relación motivacional del sujeto para con la actividad laboral (“ganas”), en cuya base podría interpretarse la insistencia de las PCD por salir del lugar de exclusión asignado. (pág. 294)

Con base a la investigación doctoral citada, abre paso a una reflexión, análisis e indagación de campo dirigido a las personas con discapacidad, en el que exista una revisión, monitoreo, implementación o rediseño de una política pública que garantice la

inclusión laboral promocionando el empleo digno y en iguales condiciones para el grupo de atención prioritario.

1.2.4 Derechos Humanos

De acuerdo a Faúndez Héctor referido por Ayau (2018) Los Derechos Humanos constituyen prerrogativas que conforme al Derecho Internacional tiene todo individuo frente a los órganos del poder, para preservar su dignidad como ser humano y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forma parte (pág. 9)

Los Derechos Humanos son obligaciones del Estado en hacerlos cumplir a sus compatriotas, estos deben ser acatados, respetado y garantizado por todos, es decir, que por medio de los gobernantes se crean y promulgan las leyes, derechos y sanciones al momento del incumplimiento de las normas estatales. Estos derechos son inherentes, intransferibles y universales sin distinción de sexo, edad, etnia, religión, lengua, situación física, etc.

1.2.5 Políticas Laborales

Según Cedrola (s.f.) citado por (Jácome, 2015) define a política laboral como una Política pública destinada a tutelar intereses colectivos de la población, mediante el logro de cierto grado de ocupación. El autor también conceptualiza a política laboral como aquel aspecto de la política general y de la política social en particular, referido a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones. (pág. 19)

En su gran mayoría los empleadores públicos o privados ven a las personas con discapacidad como limitantes en su competencia laboral, improductiva, no calificado o ineficiente al cumplimiento de los objetivos institucionales y por lo tanto sus sueldos

mensuales son inadecuados, en donde las personas con discapacidad están obligadas a permanecer en su puesto de trabajo debido a la baja tasa de empleabilidad. Es por ello, que la promulgación de normativas laborales que incentivan la empleabilidad de las personas con discapacidad es de importancia ya que benefician a las empresas y personas afectadas.

1.2.5.1 Políticas de empleo activas

Las políticas activas de empleo trabajan en un campo más amplio, el de las personas sin empleo con la finalidad de beneficiar la inserción laboral y el de las personas con empleo para contribuir a mantener su empleo.

1.2.5.2 Políticas de empleo pasivas

Las políticas pasivas de empleo se dirigen exclusivamente a las personas desempleadas, entregando un monto de ingresos a este grupo

1.2.6 Desarrollo Local Comunitario

(Pozo, 2018) Menciona que se retoma la consideración de que es en cada territorio donde se pueden desplegar acciones ciudadanas y políticas más concretas para mejorar la calidad de vida de las personas, de sus familias y de la comunidad y es en el ámbito local donde también las afecciones y las soluciones al deterioro ambiental adquieren condiciones específicas, porque la gente y los ecosistemas son diversos e interactúan de acuerdo con su historia y a su diversidad (pág. 20).

Es considerado un proceso de evolución económica y social dentro de una comunidad, direccionado a mitigar las necesidades de los ciudadanos, donde se busca la mejora de la calidad de vida que pueden tener las personas. Los agentes del cambio que se

encuentran inmerso en este desarrollo son el Estado y los movimientos sociales, que tienen el compromiso social de generar el cambio colectivamente para su territorio.

1.2.7 Inclusión laboral

Para Orlando & Cifuentes (2015) la inclusión laboral es: Involucrar a las personas con discapacidad en el mundo laboral con las mismas oportunidades y derechos que tienen el resto de las personas, fortaleciendo de manera absoluta sus capacidades en las que podrían desarrollarse, mejorando así sus condiciones físicas y haciendo prevalecer en cada uno de ellos las políticas (pág. 31).

La inclusión laboral de personas con discapacidad indica que el grupo de atención prioritaria debe ser considerado en el mercado laboral, garantizando las medidas de estabilidad necesaria para el empleado, generando oportunidades en iguales de condiciones. Esta inclusión fortalece los valores y principios de la sociedad al respetar los derechos establecidos en las normativas vigentes de este grupo de personas.

1.2.8 Mercado Laboral

Como menciona (Jácome, 2015) Los agentes principales en el mercado laboral son los demandantes y oferentes. Los demandantes son los sectores productivos privados y públicos que demandan trabajo; a esto se le conoce como demanda laboral. De esta forma, la suma de las demandas individuales da como resultado la demanda agregada laboral o demanda del mercado de trabajo. Por otro lado, los oferentes son los que proporcionan su mano de obra para las diferentes actividades productivas. (pág. 21)

El mercado laboral es la variación entre oferta y demanda de empleo situado en una nación. Esta actividad laboral es promovida por dos agentes las personas postulantes a un empleo y demandada por las empresas privadas o públicas que desean contratar. Las demandas de trabajo deben estar acordes con el tipo de perfil profesional de la persona y

funciones que solicita la institución al momento de reclutar posibles candidatos al puesto de trabajo.

1.2.9 Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud citado por Cáceres (2016) se entiende que “la discapacidad es la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (pág. 62).

El (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017) en su artículo 1, nos indica textualmente, de la persona con discapacidad.- Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

Una persona con discapacidad es aquel individuo que de manera innata o accidental presenta deficiencias motrices, intelectuales, mentales o sensoriales, en la cual en ciertos casos la vuelve dependiente de una tercera persona para realizar sus actividades esenciales en el campo social, cotidiano o laboral, causadas por su limitada capacidad corporal o psicológica.

Se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales. Las primeras pueden ser evidentes como amputaciones de miembros superiores o inferiores, paraplejía o hemiparesia (falta de movilidad de la mitad del cuerpo). Las segundas pueden implicar un daño en los órganos internos y por lo tanto ser imperceptibles, como afectaciones a pulmones o corazón, fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, entre otras.

Estas enfermedades generan dificultades para caminar, subir y bajar gradas, controlar esfínteres, mantener el equilibrio, etc.

1.2.10 Tipos de discapacidad

Conforme al (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2020) existen los siguientes tipos de discapacidad: discapacidad física, intelectual, psicológica, visual, auditiva, múltiple.

1.2.10.1 La discapacidad física.

Encierra a personas con deficiencias permanentes en las estructuras corporales y/o en la movilidad corporal, cualquiera sea su origen; que causan limitaciones en su funcionalidad, autonomía e independencia para realizar actividades diarias de su vida; y que, al interactuar con las barreras del entorno, provocan que no se cumpla lo que establecen las normativas nacionales, existen restricciones en su participación en igualdad de condiciones que las demás personas.

1.2.10.2 La discapacidad intelectual.

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

1.2.10.3 La discapacidad auditiva.

Envuelve aquellas personas con deficiencias permanentes en la audición (hipoacusias y sordera), se comprueba mediante la dificultad del habla para comunicarse con los demás. Por tanto, las actividades de su vida diaria pueden verse limitadas en su participación comunitaria, en su relacionamiento interpersonal, en su independencia y autonomía, ya que la interacción con las barreras del entorno, minimizan la igualdad de condiciones con las demás personas.

1.2.10.4 La discapacidad visual.

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

1.2.10.5 La discapacidad psicosocial.

Se describe a personas con deficiencias permanentes y atípicas con la conducta, el comportamiento, la comunicación, la personalidad, las emociones, y similares; con independencia de cómo se autodefinan, del diagnóstico del problema de salud mental, del trastorno de la comunicación y/o de la socialización, soportan restricciones al ejercicio de sus derechos, accesos y oportunidades; y ven obstaculizada su participación debido a una deficiencia real o supuesta.

1.2.10.6 La discapacidad múltiple.

Incluye a personas que muestran dos o más discapacidades que interactúan entre sí, que afectan de forma significativa la autonomía, la independencia y la funcionalidad de la persona; necesitando de forma permanente apoyos múltiples y variados para las actividades de su vida cotidiana, así como hacer efectiva su participación en la sociedad.

1.2.11 Escala genérica de gravedad de discapacidad

Escala genérica de gravedad de discapacidad según (Ministerio de Salud Pública, 2018), la clasifica de la siguiente manera:

- Ninguna discapacidad (0 a 4%).
- Discapacidad leve (5% a 24%),
- Moderada (25% a 49%),
- Grave (50% a 74%),
- Muy grave (75% a 95%)
- Completa (96% a 100%).

1.2.11.1 Ninguna discapacidad.

Se considera ninguna discapacidad, si posee porcentaje de 0 a 4%. Persona con deficiencia permanente que ha sido diagnosticada y tratada adecuadamente, que no presenta dificultad en la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera sin dificultad las barreras del entorno.

1.2.11.2 Discapacidad leve.

En cuanto a discapacidad leve tienen el porcentaje de 5 a 24%. Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que tiene alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente, no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno

1.2.11.3 Discapacidad moderada.

En relación con la discapacidad moderada, personas que poseen un porcentaje de 25% a 49% de discapacidad, con síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y

que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno.

1.2.11.4 Discapacidad grave.

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

1.2.11.5 Discapacidad muy grave.

Se considera discapacidad muy grave las personas que presenten porcentajes de 75% a 95%. Son síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas del ser humano, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.

1.2.11.6 Discapacidad completa.

En cuanto a la discapacidad completa, son personas que poseen un porcentaje de 96% a 100%. Son síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.

La escala genérica de discapacidades que otorga el Ministerio de Salud Pública clasifica con criterio médico, cuando una persona tiene discapacidad leve, moderada,

grave, muy grave, completa o persona sin discapacidad, información que permite a las instituciones públicas o privadas direccionar beneficios sociales de acuerdo con las normativas vigentes ecuatorianas.

1.2.12 El Reclutamiento

Según (Rodríguez S. J., 2020) el reclutamiento de personal es una técnica utilizada para convocar a profesionales idóneos a una plaza laboral, se lleva a cabo en registros que la empresa posee, cuya función es detallar las actividades o aspectos que son requeridos en cada espacio con la finalidad de cubrir la vacante.

Las fases del reclutamiento son: primero las descripciones del puesto donde se detalla actividades y responsabilidades del trabajo, segundo los requisitos del puesto, donde se detalla las características que ha de cumplir los candidatos para obtener el puesto de trabajo.

1.2.13 La Selección

Según (Rodríguez S. J., 2020) Al culminar la fase de reclutamiento, se iniciará el proceso de selección para escoger entre todos los candidatos al más idóneo, las entrevistas y las pruebas forman parte de este proceso, entre las pruebas que deberán superar con éxito para obtener la plaza laboral tenemos: entrevista personal, evaluaciones prácticas o teóricas, capacitación al puesto, mediante fichas se determinará al más idóneo.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Contexto territorial.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La libertad, se encuentra ubicado en la av. Carlos Espinoza Larrea, frente al paseo Shopping como puede observarse en la figura 2.1 ubicado en el cantón del mismo nombre.

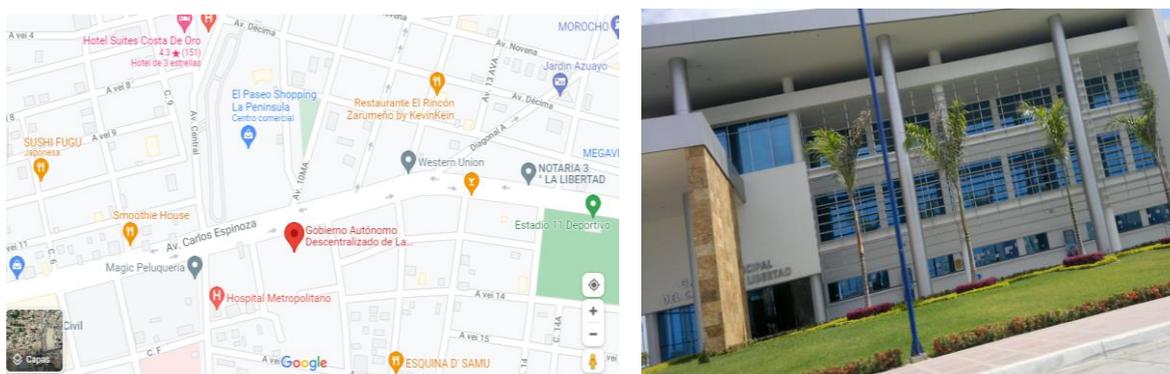


Figura 2.1. Ubicación de las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, es una sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del estado, cuya misión y finalidad es alcanzar el buen vivir local dentro de éste y en forma primordial la atención de las necesidades de la ciudad. Goza de autonomía política, administrativa y financiera, se rige por los principios de la solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Las competencias de la entidad municipal están determinadas en la Constitución de la República del Ecuador, dentro de sus funciones tenemos Planificar el desarrollo cantonal de La Libertad y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.

2.2 Tipo y diseño de la investigación.

Luego de realizar la revisión bibliográfica se identificó que el alcance de la **investigación es Correlacional**, permite una relación entre las dos variables, inclusión laboral y personas con discapacidad, tal como plantea problema de investigación, el análisis de cada una permite medir el grado de incidencia en función de las dimensiones e indicadores que se consideran en este tema. (Sampieri R. H., 2014)

2.2.1 Tipos de la investigación.

2.2.1.1 Investigación cualitativa.

En la investigación se utilizan preguntas elaboradas a través de entrevistas, con el fin de recopilar información para el análisis de los factores de la empresa, siendo este un enfoque cualitativo debido a que los datos recopilados no son numéricos, pero evalúan el desarrollo de los sucesos y los transforma en la realidad, permitiendo el análisis de una mejor perspectiva.

2.2.1.2 Investigación cuantitativa.

Para el diseño de la investigación se emplea un enfoque cuantitativo mediante la elaboración de encuestas que permitirá recopilar información sobre datos numéricos que comprueben la teoría en base a gráficos, porcentajes, los mismos que servirán para realizar los análisis estadísticos y de esta manera se logre complementar la información en conjunto con el otro enfoque de investigación.

2.2.1.3 Investigación bibliográfica.

Además, se utiliza la investigación bibliográfica para el desarrollo del estudio, a través de la recopilación de información relevante sobre el tema por medio de material bibliográfico, libros de texto, virtuales, páginas web, revistas científicas de diferentes autores, tesis, son herramientas relevantes que ayudan a tener mayor conocimiento sobre el tema.

2.2.2 Método de la investigación.

2.2.2.1 Análisis Síntesis

El método analítico comienza con el todo de un fenómeno, para posteriormente descomponer las variables políticas públicas e inclusión laboral, hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y estudiarlas de forma individual, va de lo compuesto a lo simple. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos de las variables de la investigación, para estudiarlas en su totalidad. Es decir, de lo simple a lo complejo. (Bajo, 2004)

2.2.2.2 Análisis documental.

El análisis documental es un proceso integral con datos que sirvan de representación para la investigación del problema, bajo este argumento se obtiene información de los documentos existentes sobre las políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad que se aplican dentro de las instituciones públicas y privadas.

2.3 Población de estudio.

La población en la investigación es de 22 trabajadores con discapacidad del GADM de La Libertad a quienes se les aplicó una encuesta, se incluye a los jefes departamentales de talento humano, de administración, de higiene-ambiental en conjunto con el director de CONADIS a quienes se les aplicó una entrevista. Población: cualquier conjunto de elementos que tengan una o más propiedades en común definidas por el investigador y que puede ser desde toda la realidad, hasta un grupo muy reducido de fenómenos (Sampieri R. , 2014).

POBLACIÓN	
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1
DIRECTOR DE HIGIENE Y AMBIENTAL	1
DIRECTOR DE CONADIS	1
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	22
TOTAL	26

Fuente: Talento Humano de la Institución

Elaboración: Lcdo. Jimmy Lino Tumbaco

2.4 Tamaño de la muestra

La muestra es un subgrupo de la población que se considera representativo, sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión. En la investigación se consideró como muestra el total de la población. (Sampieri R. , 2014)

MUESTRA	
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1
DIRECTOR DE HIGIENE Y AMBIENTAL	1
DIRECTOR DE CONADIS	1
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	22
TOTAL	26

Fuente: Talento Humano de la Institución

Elaboración: Lcdo. Jimmy Lino Tumbaco

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como fuentes de investigación con la finalidad de obtener datos relevantes para el desarrollo del trabajo se utilizó fuentes bibliográficas, libros de temas laborales y discapacidad, artículos científicos, textos y entre otros documentos relacionados al tema de investigación los que servirán de apoyo al desarrollo.

Como técnica de investigación, se realizó entrevistas dirigidas al Jefe de Talento Humano, Director Administrativo, Director de Higiene y Ambiental, al aplicar las entrevistas se conoció la relación de las políticas públicas y la inclusión laboral a personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, donde se logró profundizar temas relevantes de la investigación y entrevistas dirigidas a las personas con discapacidad, para conocer su condición laboral.

2.6. Procesamiento de la información

El procesamiento de recolección de datos tiene gran importancia en el proceso investigativo, la aplicación de instrumentos en el levantamiento de información debe cumplir con un estricto protocolo, a continuación, se detallan los procedimientos:

1. Se revisó las variables e indicadores en la matriz de “Operacionalización de las variables”
2. Se elaboró cuestionarios con el fin de recabar información apropiada a la problemática.
3. Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos.
4. Se ingresó la información en el programa estadístico SPSS.
5. Se analizaron los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
6. Se diseñó propuestas acordes a los datos obtenidos y el análisis planteado.

Una vez identificadas las variables, los objetivos planteados en la investigación y otros elementos relacionados con el diseño metodológico, se elaboran los instrumentos de recolección de datos, entre ellos la entrevista y encuesta que son sometidos a la rigurosidad que conlleva el proceso investigativo.

Para validación de instrumentos se aplicó la técnica de panel de expertos en el área de políticas públicas e inclusión laboral además el tutor del trabajo de investigación se integró a este equipo los mismos que valoraron las preguntas de encuestas y entrevistas.

Posterior al levantamiento de información se procede a ingresar los datos en el programa estadístico SPSS, definiendo variables de cada pregunta, para generar una base de datos, luego del ingreso de información automáticamente se visualiza tablas, gráficos estadísticos con sus porcentajes, esta información se muestra en el capítulo III Resultados y discusión.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.

En este capítulo se analizó la información obtenida mediante la encuesta dirigida a los trabajadores con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad y las entrevistas dirigidas al jefe de Talento Humano, jefe del área administrativa, jefe del área operativa y al director del CONADIS con el objetivo de recabar información sobre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad aportando al desarrollo de la investigación.

3.1.1 Análisis de entrevistas.

3.1.1.1 Análisis de entrevista a jefe administrativo y jefe operativo.

Las siguientes interrogantes se plantearon con la finalidad de alcanzar los objetivos de la investigación:

1. ¿Las personas con discapacidad que laboran en este departamento, han presentados dificultades al momento de desarrollar las actividades laborales?

La Dra. Noelia Baldeón Ibarra directora de higiene y ambiente del GADM del cantón La Libertad expresó que las personas con discapacidad que laboran en el área presentan dificultades mínimas al desarrollar sus actividades diarias, sus funciones van relacionadas a su condición de discapacidad.

Por otro lado, el Ing. Félix Liriano Tomalá jefe del departamento de residuos sólidos, indica que los trabajadores con discapacidad realizan la recolección de desechos sólidos en el cantón, menciona que la discapacidad en sus colaboradores no genera ningún inconveniente al realizar sus actividades, cuando detecta que no pueden desarrollar sus funciones cotidianas los funcionarios del grupo de atención prioritaria, se ayuda a realizar el cambio de área de trabajo donde estén acorde a sus capacidades.

2. ¿Considera que la inserción laboral de personas con discapacidad es un beneficio para las empresas?

La jefa del departamento de higiene y ambiente considera que las personas con discapacidad son proactivas al realizar sus actividades laborales, desarrollan habilidades no asociadas a la discapacidad, las funciones que ejecutan son acordes a sus deficiencias que permiten cumplir con los objetivos de la institución, sin embargo, existen trabajadores con discapacidad que justifican que no pueden realizar actividades por su condición.

El Ing. Félix Liriano indica que la inserción laboral de personas con discapacidad es un beneficio para el GADM del cantón La Libertad porque representan un potencial humano que aportan sus habilidades para alcanzar los objetivos institucionales, el grupo de atención prioritaria en la municipalidad no es considerado como un complemento al desarrollar las actividades encomendadas, caso contrario es un actor principal.

3. ¿Cuál considera usted que es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?

La Dra. Baldeón expuso que la problemática de acceso a fuentes de trabajo de las personas con discapacidad es limitarse a desarrollar actividades encomendadas en la jornada de labores, cuando su condición discapacitante le permite realizarlas, si se eliminara esta barrera social, el grupo de atención prioritaria tendría mayor oportunidad de incluirse laboralmente.

El jefe de residuos sólidos expresó que el principal problema al acceso a plazas y fuentes de trabajo de personas con discapacidad es la falta de oportunidades laborales, considerando que estamos en épocas de pandemia que ha afectado la economía mundial y muchas empresas han quebrado, algunas instituciones requieren personal multidisciplinario factor que ha limitado el acceso del grupo de atención prioritaria.

4. Dentro del GADM La Libertad, ¿Considera usted, que existe discriminación o en su defecto existe un entorno inclusivo hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de labores?

La jefe de higiene y ambiente indica que no existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, realiza énfasis que el municipio del cantón La Libertad presenta una infraestructura adecuada y accesible, donde los funcionarios de la institución brindan apoyo en cualquier actividad cuando lo requiere alguna persona del grupo de atención prioritaria.

El Ing. Félix Liriano menciona que no existe discriminación en el departamento de residuos sólidos de la institución, por el contrario, es un área donde las personas con discapacidad realizan sus actividades encomendadas y reciben apoyo de los demás compañeros.

5. ¿Cree usted que se logra brindar capacitaciones a personas con discapacidad para su inclusión laboral y su desarrollo profesional?

La Dra. Baldeón y el jefe de residuos sólidos coinciden que las capacitaciones dirigidas al personal municipal no se han realizado en los últimos meses debido a la pandemia, se ha evitado reuniones sociales, este año se está retomando el proceso de capacitaciones para todo el personal.

6. ¿Considera que la inclusión de personas con discapacidad afectaría de manera negativa a las actividades cotidianas de la institución?

La inclusión laboral de personas con discapacidad no afecta de manera negativa las actividades de la institución, afectaría cuando las personas con discapacidad se limitan a realizar sus funciones escusándose en el tipo de discapacidad que presentan.

El jefe de residuos sólidos expresa que no existen impactos negativos de la inclusión laboral de personas con discapacidad, porque se comparte con el grupo de atención prioritaria en el día a día y realizan sus funciones con esfuerzo y pasión para obtener buenos resultados.

7. ¿La infraestructura y materiales de trabajo son los adecuados para el trabajo que realizan las personas con discapacidad?

La entrevistada mencionó que la institución tiene una infraestructura adecuada, existe un ascensor en el edificio municipal, se optimiza los recursos para que puedan realizar sus actividades laborales de manera efectiva.

El Ing. Félix Liriano expresa que el punto de concentración de trabajo es un espacio abierto debido a que se efectúan actividades de campo, se realizó énfasis en el área higiénico-sanitaria, rampas, barras de apoyo y demás infraestructura que no son adecuados para personas con discapacidad, en la actualidad se están realizando estudios para implementar en el departamento una infraestructura con accesibilidad.

8. ¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

La jefe de higiene y jefe de residuos sólidos mencionan que es importante una ordenanza para la inclusión laboral de personas con discapacidad, indica que el departamento de talento humano y el consejo de protección de derechos de la institución deben confirmar si existe o no la ordenanza, debido a que trabajan de manera directa con el grupo de atención prioritaria y sus normativas.

9. ¿Considera necesario un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad dentro de la institución?

La Dra. Baldeón menciona que es necesario un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad que permita mejorar las condiciones de trabajo, resaltando los procesos de reclutamiento, selección, derechos y obligaciones del grupo de atención prioritario.

El jefe de residuos sólidos indica que es importante implementar un plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, material donde se plasmarán estrategias con el objeto de solventar problemáticas y puntos críticos del área, direccionando a los colaboradores obtener buenos resultados.

3.1.1.2 Análisis de entrevista a jefe de talento humano.

1. ¿Dentro del departamento de Talento Humano se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si es de esta manera, ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria?

La Ing. Sharon Plúas jefe de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad menciona que se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución, se lo realiza mediante la red socio empleo o mediante convocatoria abierta, proceso de libre acceso, permite que las personas del grupo de atención prioritario puedan postularse a los cargos ofertados.

2. ¿Usted considera que la institución, da cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, referente a inclusión laboral, como se encuentra la nómina actual de personas con discapacidad que laboran en la misma?

La jefe de Talento Humano indica que se cumple con el 4% de porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad como lo establece la ley, para constancia se solicitó la nómina de trabajadores y se identificó que solo 22 colaboradores poseen certificado de discapacidad avalado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y Ministerio de Salud Pública. Considerando la nómina total de funcionarios públicos municipales es de 614 trabajadores, de esta manera solamente cumplen con el 3.58% de personal con discapacidad; lo idóneo sería que dentro de nómina se encontrara 25 personas con discapacidad, de esta forma se cumple con la Ley de Discapacidades vigentes.

3. ¿Considera que la inserción laboral de personas con discapacidad es un beneficio para las empresas?

La inserción laboral de personas con discapacidad se considera un beneficio para la empresa, debido a que representa que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad es una entidad inclusiva sin discriminación.

4. Según su criterio ¿Cuál es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?

Según la entrevista dirigida al jefe de Talento Humano indica que el factor que incide al acceder a vacantes es el gran porcentaje de personas con discapacidad que no han accedido a la educación, la mayoría de las personas del grupo de atención prioritaria acceden a plazas de empleo de funciones básicas, otra problemática falta de oportunidad laboral.

5. ¿Considera usted, que en la institución existe discriminación o en su defecto existe un entorno inclusivo hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de labores?

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad es una entidad inclusiva debido a que las personas con discapacidad están respaldadas por la unidad de talento humano, por la jefatura de seguridad y salud ocupacional de la institución para que desarrollen sus funciones acordes a sus deficiencias, permitiendo un trabajo armónico entre todos los colaboradores.

6. ¿Cree usted que se logra brindar capacitaciones a personas con discapacidad para su inclusión laboral y su desarrollo profesional?

Se logra brindar capacitaciones al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, para que se lleven a efecto las actividades cada departamento coordina con el área de seguridad y salud ocupacional, al ejecutarse la capacitación indican como realizar sus funciones de acuerdo con sus capacidades, con el objeto de evitar accidentes laborales.

7. ¿Considera que la inclusión laboral de personas con discapacidad afectaría de manera negativa a las actividades cotidianas de la institución?

En ocasiones existen atrasos en la ejecución de las funciones encomendadas a los trabajadores con discapacidad, frente a esta situación, se acude al compañerismo y liderazgo de cada jefe departamental para distribuir el trabajo y cumplir con los requerimientos.

8. ¿La infraestructura y materiales de trabajo son los adecuados para la actividad que realizan las personas con discapacidad?

Según el jefe de talento humano menciona que la infraestructura y materiales de trabajo son los adecuados para las actividades que realizan las personas con discapacidad, se cita el ejemplo que el edificio principal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad cuenta con rampas para mayor accesibilidad enfocado a las personas con deficiencias físicas que utilizan sillas de ruedas y visitan la institución.

9. ¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad la institución se rige a la Ley Orgánica de Discapacidades, en relación con programas sociales el departamento de desarrollo socioeconómico mantiene convenios con el Ministerio de Inclusión Económico y Social para dar seguimiento al grupo de atención prioritaria brindando capacitaciones en el área de emprendimiento.

10. ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personal acorde a personas con discapacidad?

Existe un proceso de reclutamiento y selección de personal, el procedimiento empieza a través de la plataforma de red socio empleo del Ministerio de Trabajo, donde existe libre postulación, posterior a este proceso se analiza el cumplimiento de requisitos del puesto, para continuar con una entrevista de trabajo presencial.

Se debe desatacar que en la página socio empleo del Ministerio de Trabajo se pueden postular todas las personas que cumplan el perfil requerido, sin considerar si tienen o no algún tipo de discapacidad.

3.1.1.3 Análisis de entrevista a director de CONADIS.

Las siguientes interrogantes se plantearon con la finalidad de alcanzar los objetivos de la investigación:

1. ¿En las instituciones públicas se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si es de esta manera, ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria?

Las instituciones públicas en su gran mayoría cumplen con lo estipulado en la normativa vigente de inclusión laboral, es decir dentro de sus nóminas tienen el 4% de empleados con discapacidad en relación con el total de trabajadores de la empresa. El proceso de inserción laboral del grupo de atención prioritaria para el sector público se debe registrar en la red socio empleo, para su dependencia laboral se analiza el perfil que presenten.

Por otro lado, la Federación Nacional Ecuatoriana de personas con Discapacidad Física FENEDIF realiza inspecciones laborales a empresas para verificar la inclusión laboral, cuando la empresa requiere incorporar a su nómina a personas con discapacidad se envía una terna de tres personas, con el objeto de que las instituciones tengan opciones de perfiles y se tome la decisión de la inclusión laboral.

2. Según su criterio ¿Cuál es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?

El principal problema de acceso a las personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo es la sociedad debido a que no existe una visión amplia de la temática discapacidad, existen muchas limitantes en la inclusión laboral a personas con discapacidad intelectual y visual, por eso la importancia de los procesos de sensibilización, otro factor es el nivel educativo del grupo de atención prioritaria por lo general se ubica a las personas con discapacidad en espacios laborales de servicios generales, mensajería o asistencia.

3. ¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del Cantón La Libertad?

A nivel provincial y cantonal, no existe programas sociales u ordenanzas municipales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, depende mucho de la voluntad política de la autoridad de turno que garantice lo estipulado en la normativa vigente.

4. ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personal acorde a personas con discapacidad?

Existen procesos de reclutamiento y selección de personal, mediante Servicio de Integración Laboral se realiza análisis de perfiles de acuerdo con una base de datos de personas con discapacidad quienes luego de una verificación de requisitos del puesto pueden acceder a plazas laborales, otro proceso es mediante la red socio-empleo para quienes deseen ingresar al sector público donde las personas con discapacidad se les considera las medidas de acciones afirmativas.

5. ¿Se ha verificado el cumplimiento de la política pública de inclusión laboral en el GADM del cantón la libertad?

Se ha hecho verificación del cumplimiento de la política pública de inclusión laboral a personal con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad y hasta la fecha están cumpliendo con la normativa vigente.

6. ¿En qué consiste el trabajo articulado del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS Y del Ministerio del Trabajo MDT?

El trabajo articulado entre el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades es garantizar el cumplimiento de la política pública mediante inspecciones transparentes integrales al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, con el objeto de identificar alguna inconsistencia como, por ejemplo, anteriormente se realizaban preventas. A través de la observancia se verifican que los procesos de inclusión laboral para el grupo de atención prioritaria se lo realicen como lo establece la normativa vigente.

3.1.2 Análisis de encuesta

Tabla 1

Edad

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	18 a 29 años	1	5%
2	30 a 41 años	4	18%
3	42 a 53 años	11	50%
4	Mayor de 54 años	6	27%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

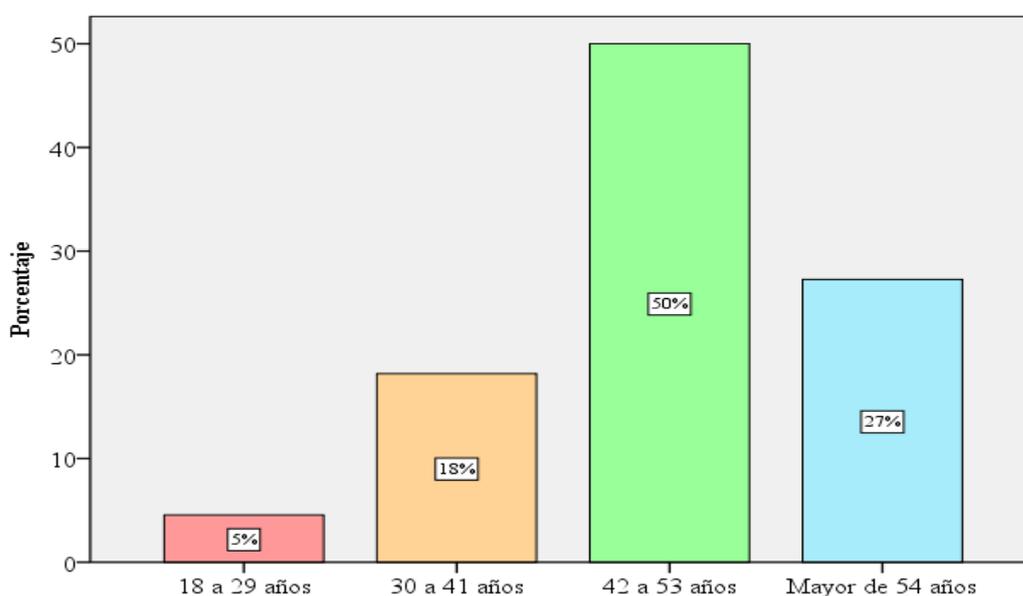


Figura 1. *Edad*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

El 50% de los trabajadores con discapacidad encuestados poseen edades comprendidas entre 42 a 53 años, el segundo rango significativo comprende a personas mayores de 54 años, mientras que el 5% es la menor frecuencia encontrándose en edad juvenil.

Tabla 2

Género

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Masculino	16	73%
2	Femenino	6	27%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

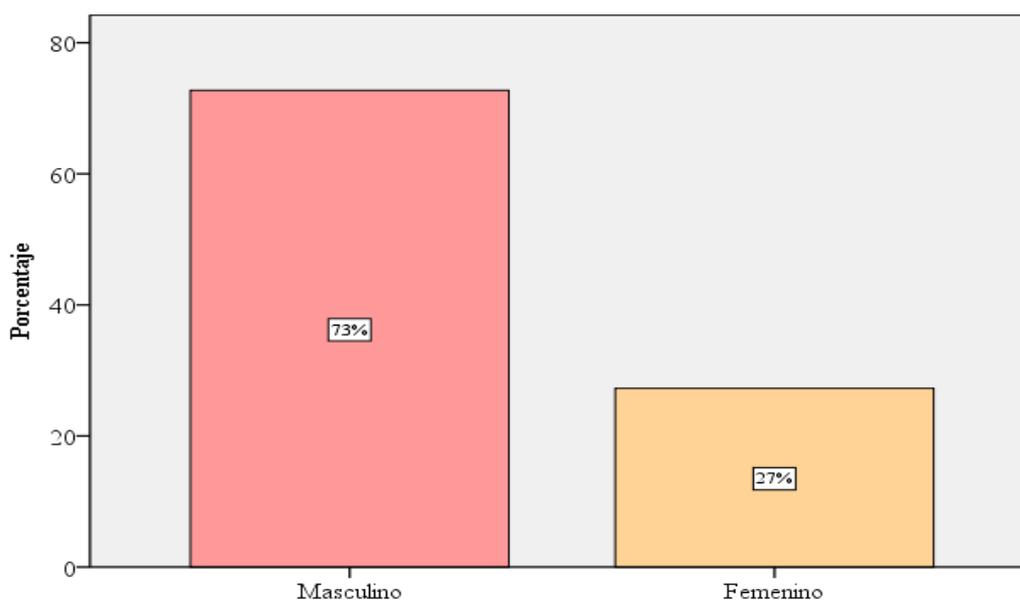


Figura 2 *Género*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Según los datos de la tabla, el 73% de los trabajadores con discapacidad encuestados son de género masculino, mientras que el género femenino se posiciona con el 27%. Se evidencia que el trabajo operativo lo realizan en su mayoría los hombres, las mujeres en su mayoría realizan trabajos administrativos.

Tabla 3

Tipo de discapacidad

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Física	15	68%
2	Intelectual	1	5%
3	Auditiva	1	5%
4	Psicosocial	1	5%
5	Visual	4	18%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

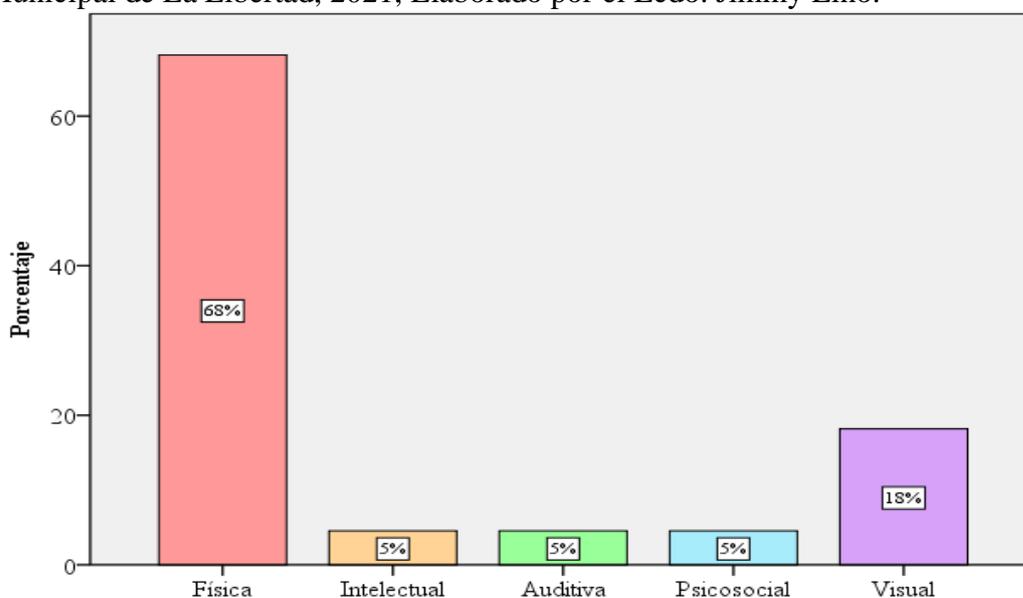


Figura 3. *Tipo de discapacidad.*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Según los datos de la tabla, alrededor del 68% de los trabajadores encuestados presentan discapacidad física, el 18% manifestó poseer discapacidad visual, en relación con la discapacidad intelectual, auditiva y psicosocial cada una representa el 5%. De acuerdo con los resultados se evidencia que los trabajadores con discapacidad física han tenido mayor acceso a plazas de trabajo en relación con los otros tipos de discapacidad.

Tabla 4

Porcentaje de discapacidad

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	25% a 49% (D. moderada)	12	55%
2	50% a 74% (D. grave)	8	36%
3	75% a 95% (D. muy grave)	2	9%
4	96% a 100% (D. completa)	0	0%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

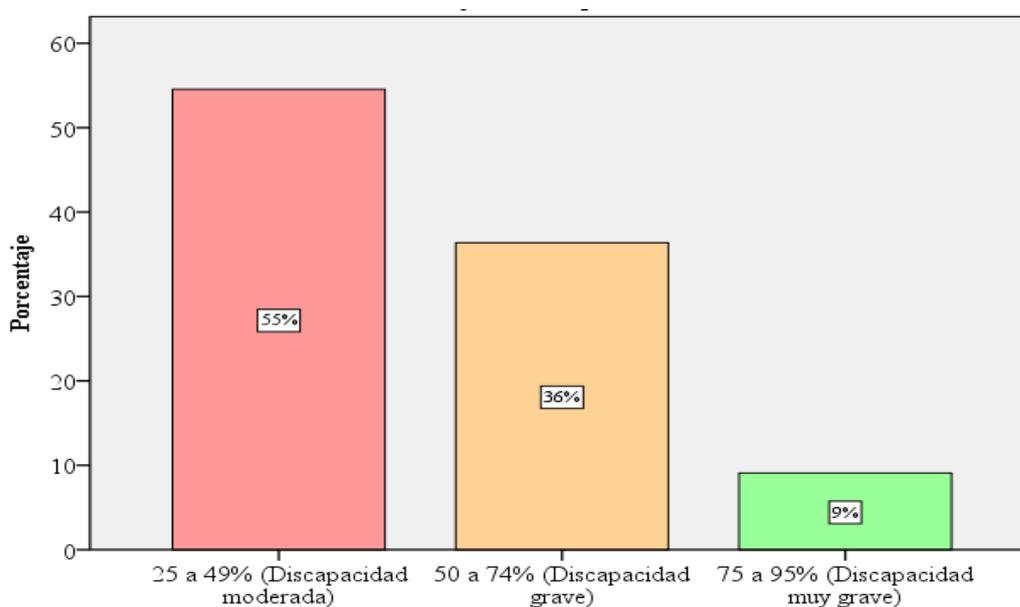


Figura 4. *Porcentaje de discapacidad*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Los análisis estadísticos de los datos revelan que el 55% de trabajadores presenta discapacidad moderada, se obtiene que un 36% de los funcionarios poseen discapacidad grave y solo el 9% forman parte de personas con discapacidad muy grave. Se identifica que la mayor parte de los trabajadores con discapacidad tienen deficiencias moderadas y graves.

Tabla 5

¿Cuál es su salario mensual en relación de dependencia con el GADM La Libertad?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	\$400 a \$622	22	100%
2	\$675 a \$901	0	0%
3	\$986 a \$1212	0	0%
4	\$1412 o más	0	0%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

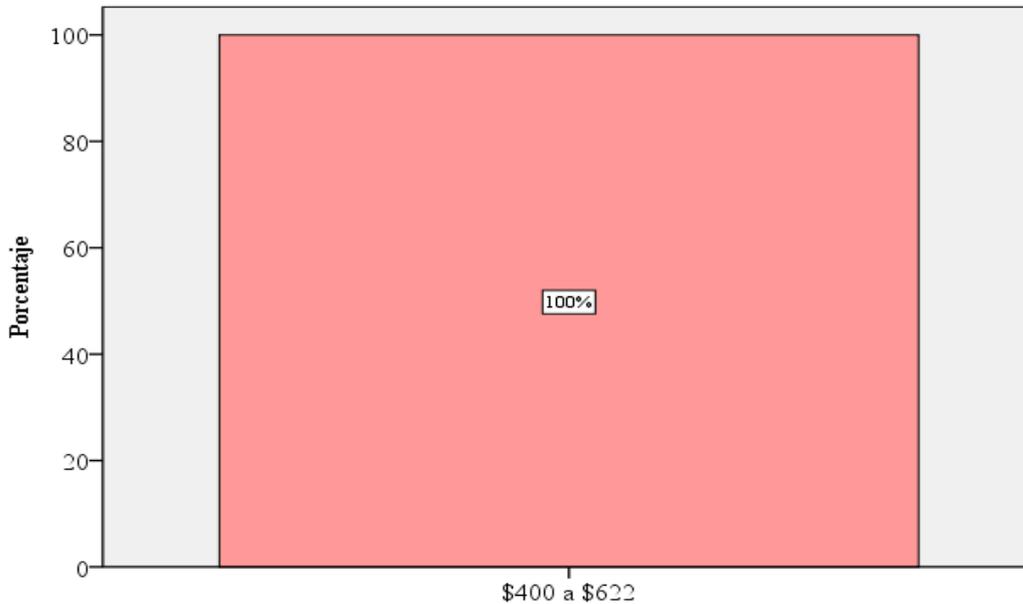


Figura 5. *¿Cuál es su salario mensual en relación de dependencia con el GADM La Libertad?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

El 100% de los funcionarios con discapacidad indicaron que sus ingresos se encuentran en el rango de \$400 a \$622, es decir que sus salarios son bajos en relación con los funcionarios que no presentan algún tipo de discapacidad.

Tabla 6

¿Se practica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	3	14%
2	Casi siempre	4	18%
3	Algunas veces	13	59%
4	Muy pocas veces	2	9%
5	Nada	0	0%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

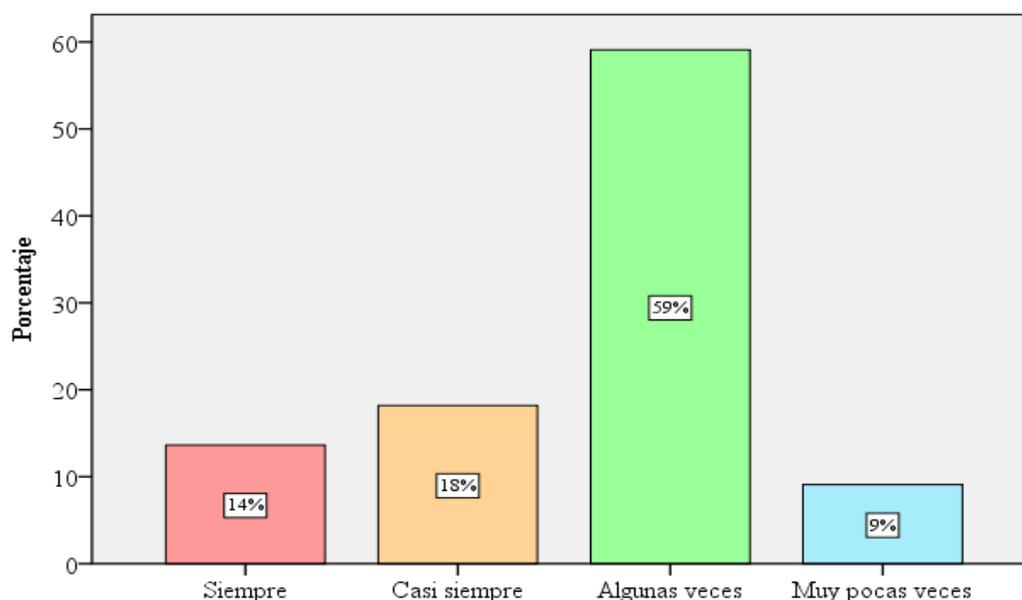


Figura 6. *¿Se practica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

De acuerdo con el criterio de los encuestados, el 59% indica que algunas veces se practica la inclusión laboral de personas con discapacidad, el 18% menciona que casi siempre, un 9% expresa que muy pocas veces. Los resultados muestran deficiente inclusión laboral.

Tabla 7

¿En los últimos 12 meses asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	2	9%
2	No	20	91%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

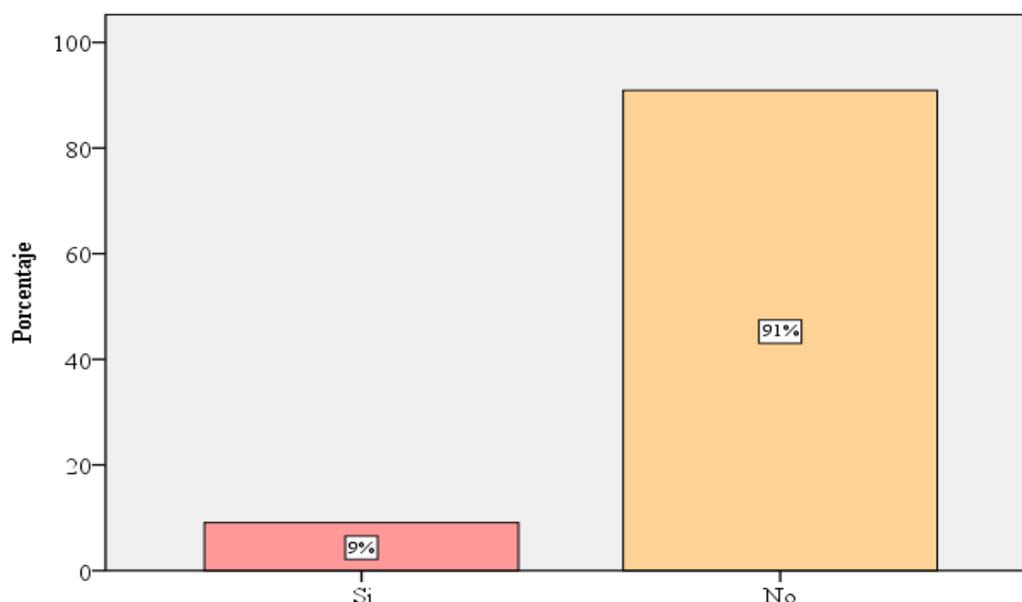


Figura 7. *¿En los últimos 12 meses asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

En cuanto a las capacitaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad el 91% indican que no han recibido, el fortalecimiento de conocimientos permitirá desarrollar habilidades y competencias del personal.

Tabla 8

Respecto a la inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución, ha existido ascensos o incentivos a usted o alguno de sus compañeros con discapacidad.

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	0	0%
2	No	22	100%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

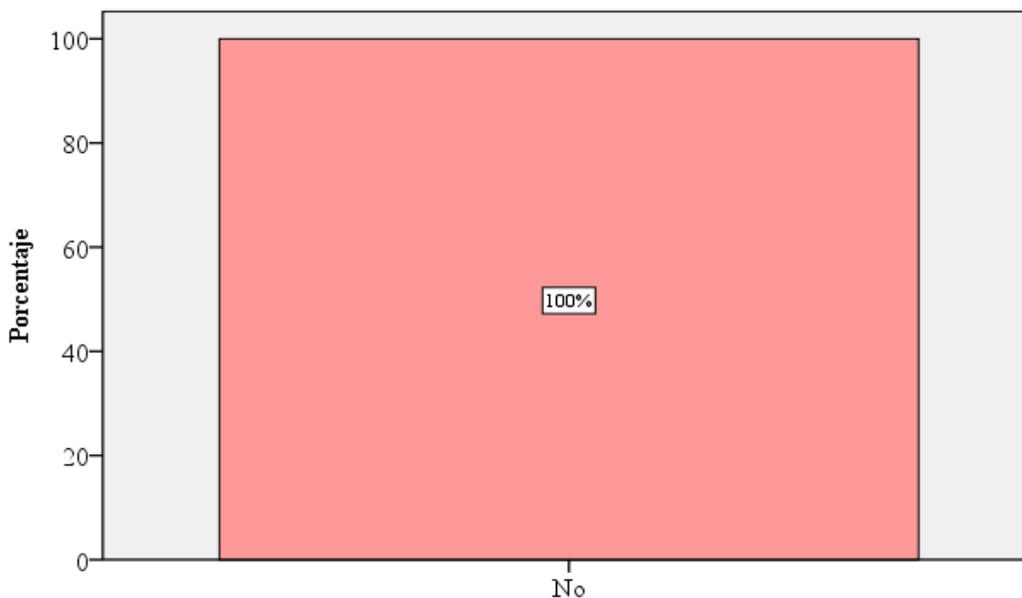


Figura 8 *Respecto a la inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución, ha existido ascensos o incentivos a usted o alguno de sus compañeros con discapacidad.*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

El total de los trabajadores con discapacidad indican que en el tiempo laborado en la institución no han existido ascensos e incentivos, para fomentar la inclusión laboral y fortalecer el sentido de pertinencia de los empleados es necesario premiar su buen rendimiento empresarial.

Tabla 9

¿Qué dificultad ha presentado al desarrollar las actividades laborales?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Barreras arquitectónicas (Accesibilidad Universal)	7	32%
2	Trabajo en equipo	13	59%
3	Manejo de herramientas de trabajo	2	9%
4	Adaptaciones tecnológicas, técnicas o administrativas	0	0%
5	Prejuicios y barreras sociales	0	0%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

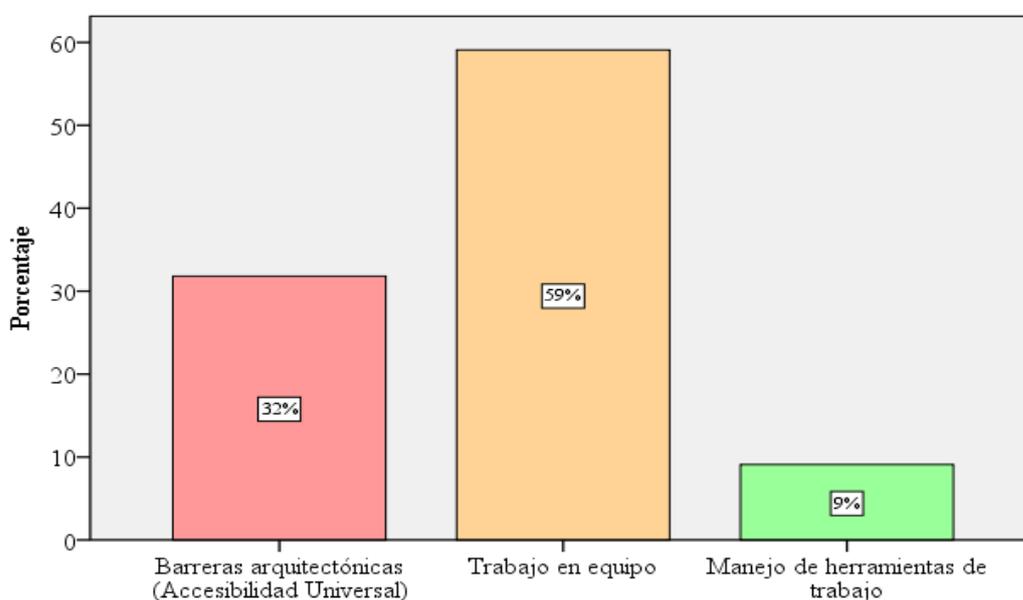


Figura 9 *¿Qué dificultad ha presentado al desarrollar las actividades laborales?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Como se aprecia en los resultados, el 59% de los trabajadores con discapacidad indican que han presentado dificultad en realizar trabajo en equipo, el 32% manifestaron dificultad con barreras arquitectónicas, un 9% ha tenido problemas en el manejo de herramientas laborales.

Tabla 10

¿Cuál de los siguientes principios, considera usted que existen en la institución?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	No a la discriminación	10	45%
2	Igualdad de oportunidades	4	18%
3	Responsabilidad Social Colectiva.	3	14%
4	Accesibilidad Universal.	1	5%
5	Participación e inclusión.	4	18%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

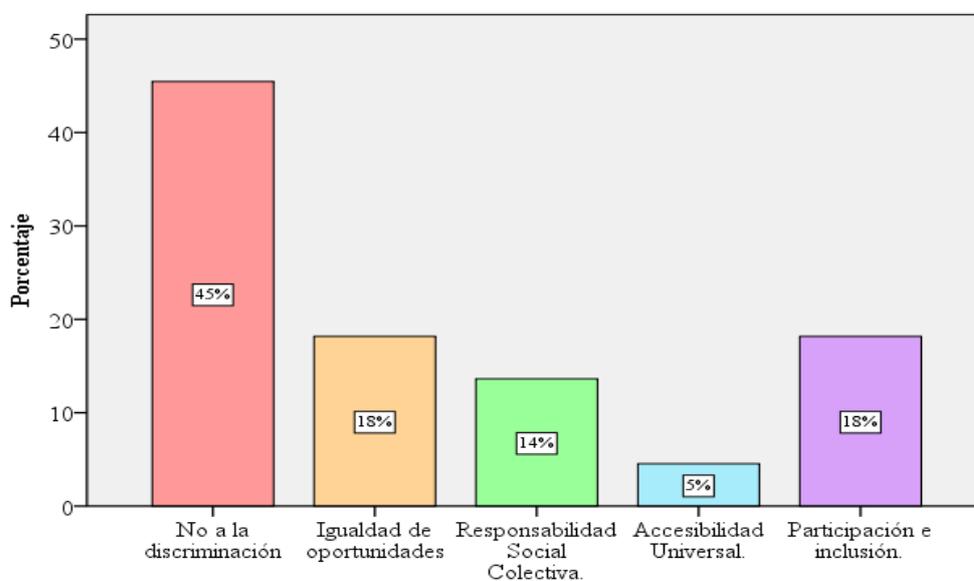


Figura 10 *¿Cuál de los siguientes principios, considera usted que existen en la institución?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

De acuerdo con el criterio de los encuestados con discapacidad el 45% indica que se práctica en la institución la no discriminación, seguido de la igualdad de oportunidades con 18% y un 5% considera que la accesibilidad universal, se evidencia que existen criterios divididos se tendrá que fortalecer la participación e inclusión, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social y la accesibilidad universal para mejorar la inclusión laboral.

Tabla 11

¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Excelente	3	14%
2	Muy bueno	4	18%
3	Bueno	13	59%
4	Regular	2	9%
5	Mala	0	0%
Total		50	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

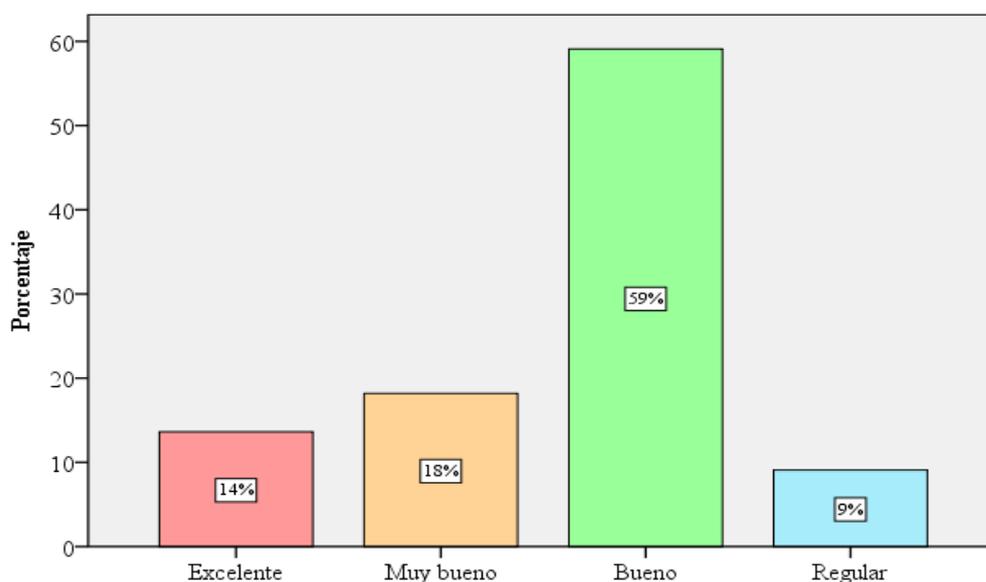


Figura 11 ¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

El 59% de los trabajadores con discapacidad califica como bueno a la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad, el 18% pondera como muy bueno y el 14% como excelente. La aplicación efectiva de la política pública mejoraría el acceso al trabajo del grupo de atención prioritaria.

Tabla 12

¿Por qué se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad?

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Para evitar ser multado por el Ministerio de Trabajo	1	4%
2	Para tener un mejor ambiente laboral, conviviendo con personas con discapacidad	4	18%
3	Apoyo en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad	2	9%
4	Integrar en el área laboral en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad	15	68%
Total		22	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

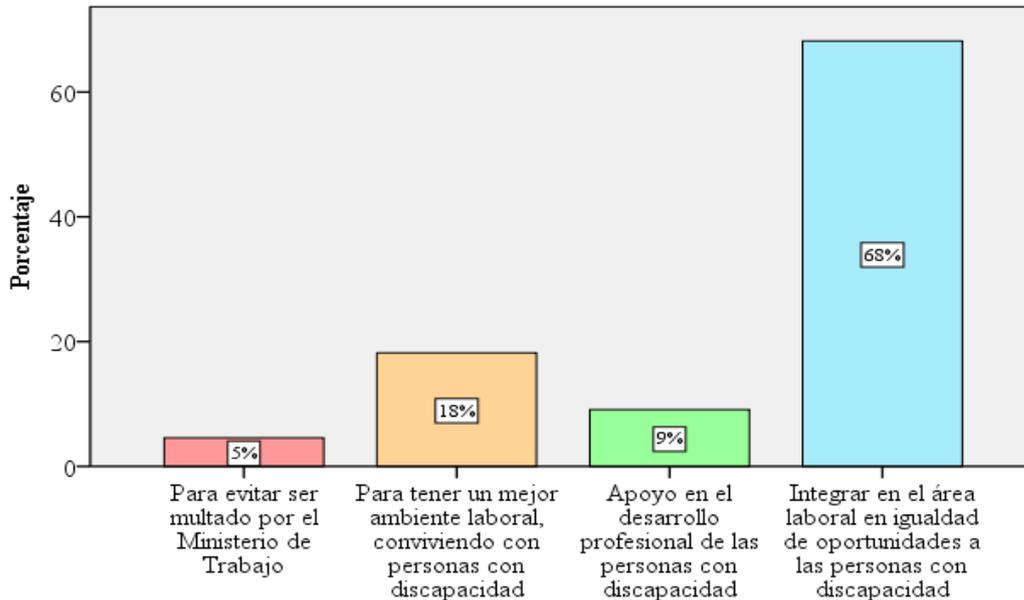


Figura 12 *¿Por qué se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad?*

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Alrededor del 68% de trabajadores indican que se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad para integrarlas en el área laboral en igualdad de oportunidades, el 18% menciona que es indispensable tener un ambiente laboral inclusivo.

Tabla 13

Seleccione 3 principales actividades que usted considera que son más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad.

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Tareas administrativas	11	22%
2	Actividades de campo	9	18%
3	Atención al cliente	18	36%
4	Servicio técnico	9	18%
5	Supervisión, coordinación y dirección de proyectos	3	6%
Total		50	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

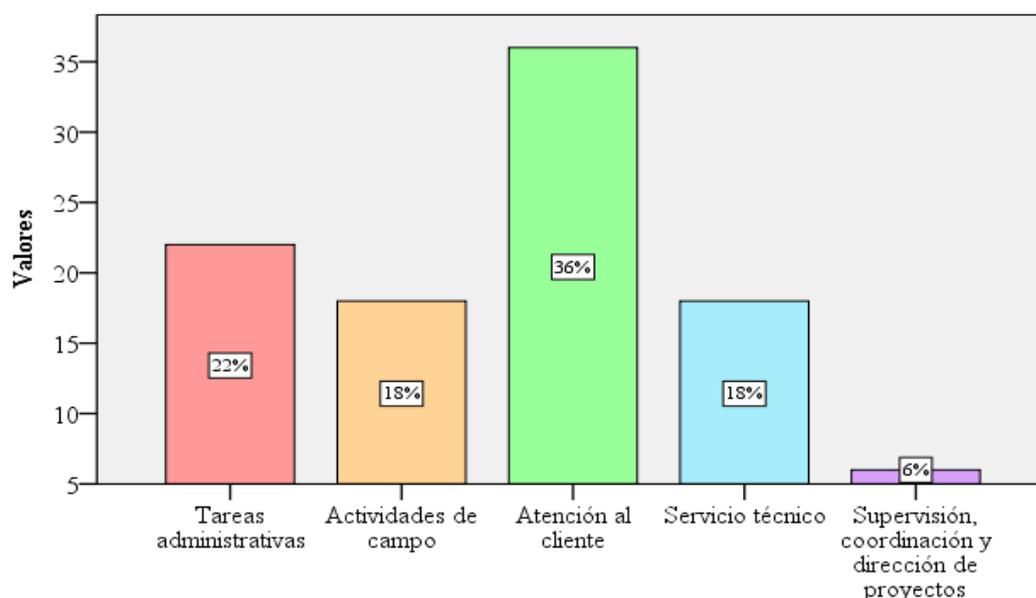


Figura 13 Seleccione 3 principales actividades que usted considera que son más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad.

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Cuando se consultó las principales actividades que consideran son las más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad destacaron: la atención al cliente, tareas administrativas y actividades de campo.

Tabla 14

Estaría de acuerdo en la creación de un plan de inclusión laboral donde garantice sus derechos y oportunidades para las personas con discapacidad.

Ítem	Nivel de confianza	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	21	95%
2	No	1	5%
Total		50	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

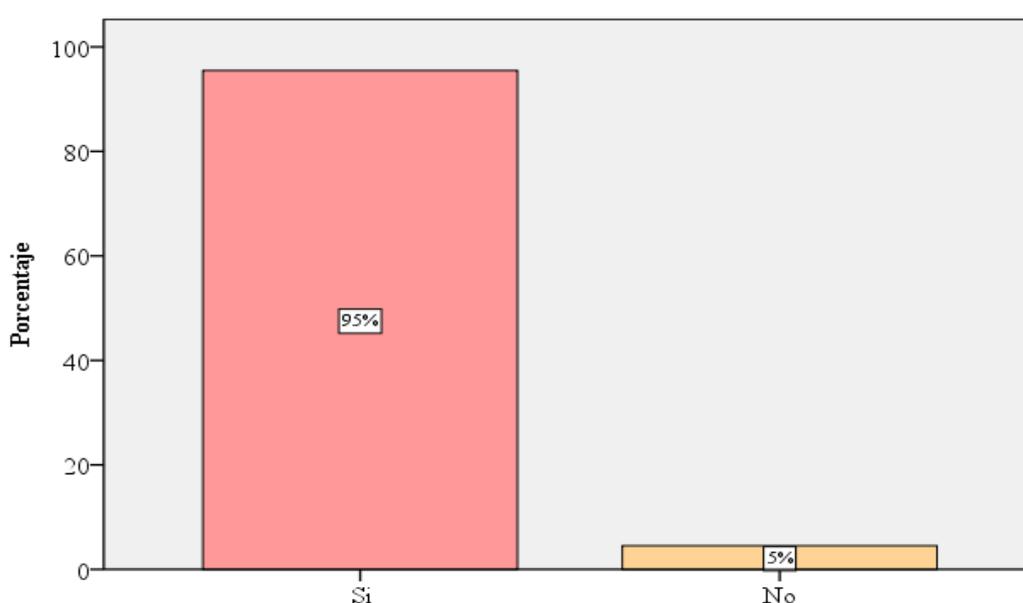


Figura 14 Estaría de acuerdo en la creación de un plan de inclusión laboral donde garantice sus derechos y oportunidades para las personas con discapacidad

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

De acuerdo con los trabajadores con discapacidad, el 95% indica que es necesario la creación de un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad que garantice los derechos y oportunidades del grupo de atención prioritaria.

3.1.3 Discusión.

Las políticas públicas de inclusión laboral a personas con discapacidad en el Ecuador son medidas adoptadas por las empresas públicas y privadas, mediante estas normativas proveen una respuesta a las necesidades que tienen los ciudadanos, su objeto es involucrar al grupo de atención de prioritaria en el campo laboral con las mismas oportunidades y derechos que tienen el resto de las personas.

Mediante las encuestas se evidenció que el 59% de los trabajadores del GADM del cantón La Libertad, califican como bueno la política pública vigente de incorporar dentro de sus nóminas al menos al 4% de personal con discapacidad, encontrándose en un nivel de aceptación medio, la aplicación efectiva de las políticas públicas mejorará el acceso al trabajo del grupo de atención prioritaria.

Por otro lado, la entrevista dirigida a los jefes departamentales expresa que se cumple con el porcentaje de inclusión laboral a establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, posteriormente se solicitó información al departamento de Talento Humano de cuantas personas con discapacidad laboran en el GADM del cantón La Libertad y se identificó que 22 colaboradores poseen certificado de discapacidad avalado por CONADIS y MSP.

Mediante encuestas el 59% de los empleados con discapacidad mencionaron que algunas veces se practica la inclusión laboral de personas con discapacidad, datos que muestran una deficiente inclusión laboral al grupo de atención prioritaria en el GADM del cantón La Libertad.

Los jefes departamentales entrevistados indicaron que las principales problemáticas del acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo es el nivel educativo que poseen, las instituciones requieren personal multidisciplinario, falta de oportunidad laboral y en ocasiones se limitan a desarrollar las actividades encomendadas.

3.2 Comprobación de Hipótesis

La comprobación de hipótesis se realizó con el software estadístico SPSS, con el objeto de determinar la correlación de las variables de la investigación, la variable independiente políticas públicas y variable dependiente inclusión laboral, este proceso permite conocer el nivel de relación de las variables y entender los resultados de los indicadores.

Hipótesis de la investigación:

La aplicación de las políticas públicas contribuirá a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Ho: No existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad

Ha: Si existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad.

La encuesta dirigida a los trabajadores con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, se la realizó con el fin de conocer el punto de vista de cada funcionario mediante un cuestionario de preguntas con temáticas relacionadas a la población de estudio, de esta manera conocer si las políticas públicas contribuyen a mejorar la inclusión laboral del grupo de atención prioritaria.

Para realizar la prueba de Chi cuadrado se consideró los indicadores de las variables, la variable independiente con el indicador de políticas laborales y de la variable dependiente con indicador de inclusión laboral los resultados obtenidos en las encuestas determinarán si las políticas públicas aportan a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Mediante tablas se detalla la correlación:

Tabla 15*Tabla de Contingencia Políticas públicas vs. la Inclusión laboral*

		<i>¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?</i>						
		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Total	
<i>¿Se practica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución?</i>	Siempre	Recuento	3	0	0	0	0	3
		% del total	14%	0%	0%	0%	0%	14%
	Casi siempre	Recuento	0	4	0	0	0	4
		% del total	0%	18%	0%	0%	0%	18%
	Algunas veces	Recuento	0	0	13	0	0	13
		% del total	0%	0%	59%	0%	0%	59%
	Muy pocas veces	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	0%	0%	0%	9%	0%	9%
	Nunca	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total	Recuento	3	4	13	2	0	22
		% del total	14%	18%	59%	9%	0%	100%

Nota: Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Tabla 16.-*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	48,863	9	,000
Asociación lineal por lineal	19,756	1	,000
N de casos válidos	22		

Nota: a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18. Datos del personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Municipal de La Libertad, 2021; Elaborado por el Lcdo. Jimmy Lino.

Los resultados obtenidos de la prueba, luego de realizar la medición de variables de estudio, se concluye que el nivel de significancia entre las variables es de 000 es decir menor a 0,05, como resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se identifica que existe una relación entre las políticas públicas e inclusión laboral.

CAPÍTULO IV PROPUESTA

4.1 Título de la propuesta.

Plan de inclusión laboral para personas con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

4.2 Objetivo de la propuesta.

Diseñar un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad mediante el fortalecimiento de las políticas públicas.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, durante años este objetivo ha sido un reto para el grupo de atención prioritaria, su incorporación tiene un impacto positivo en el rendimiento empresarial. Los directivos y personal de talento humano de las instituciones públicas y privadas mediante el proceso de reclutamiento y selección desean dentro de sus nóminas captar a los mejores perfiles en de cada puesto de trabajo, respetando la diversidad e igualdad de oportunidades.

Este capítulo destaca algunas estrategias dirigidas al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, con el objeto de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, varios de estos planteamientos parten de resultados obtenidos en la investigación, al momento de implementar las estrategias en la empresa se mejorará la participación ciudadana, satisfacción laboral, medidas de apoyo institucional a personas con discapacidad.

Luego de la investigación realizada sobre las políticas públicas y su relación con la inclusión laboral a personas con discapacidad, mediante la aplicación de entrevistas dirigidas a jefes departamentales y encuestas a trabajadores con discapacidad, se identificaron los puntos con problemáticas, que los presentamos en el siguiente enunciado:

Estrategia 1: Igualdad de oportunidades

Estrategia 2: Satisfacción laboral.

Estrategia 3: Medidas de apoyo institucional.

Estrategia 4: Reclutamiento y selección de personal.

Para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad es necesario que se involucre a todos los que conforman el ecosistema municipal.

4.3 Estrategia 1: “El Municipio del cantón La Libertad promueve una cultura inclusiva.

Enfoque: Igualdad de oportunidades.

Objetivo: Mejorar el nivel de participación, mediante sensibilización a los servidores públicos para desarrollar capacidades en los trabajadores con discapacidad.

La estrategia de cultura inclusiva es el primer punto del plan, pretende cambiar el modelo mental, paradigmas y hábitos empresariales que limitan la inclusión laboral, se lo realizará mediante la sensibilización y el compromiso de todos los que conforman la organización. El objeto principal es mejorar el nivel de participación, valorar esfuerzos durante el trabajo, aceptación, desarrollar capacidades en los trabajadores con discapacidad. Desarrollando la importancia del trabajo en mejores condiciones e igualdad de oportunidades.

Se conseguirá la igualdad de oportunidades mediante la ejecución de proyectos denominados: promoviendo la igualdad de oportunidades, donde se aperturen plazas laborales; asimismo el proyecto aprendamos sobre la discapacidad donde se sensibilice a todo el personal municipal; además valorizar el trabajo de personas con discapacidad y el proyecto que impulse la adaptación de trabajadores con discapacidad a su puesto de trabajo.

4.4 Estrategia 2: “Promover iniciativas de relaciones interpersonales entre colaboradores de la institución”

Enfoque: satisfacción laboral.

Objetivo: Impulsar la inclusión social para personas con discapacidad mediante actividades generales entre empleados que aporten a la satisfacción laboral.

La estrategia de promover relaciones interpersonales ayudará al fortalecimiento de la inclusión social entre colaboradores y aportará a incrementar la satisfacción laboral del personal con discapacidad, es importante mantener ecosistemas laborales que favorezcan al desarrollo social, mejorando relaciones entre personas con y sin discapacidad.

El enfoque de la estrategia es mejorar las condiciones físicas del área de trabajo, las relaciones interpersonales, desarrollo de capacidades y satisfacción laboral de personas con discapacidad. Creando empatía en todo el equipo institucional.

4.5 Estrategia 3: Ejecutar medidas de apoyo institucional para trabajadores con discapacidad.

Enfoque: Apoyo institucional.

Objetivo: Promover medidas de apoyo institucional para el desempeño adecuado de las actividades laborales de personas con discapacidad.

Dentro de la investigación se identificó que el personal con discapacidad requiere adecuación física de infraestructura, área de trabajo, equipos de oficina que utilizan en su jornada laboral, factores que garanticen el entorno inclusivo y ayuden a obtener mejores rendimientos en las actividades del trabajo. Se promoverá las medidas de apoyo institucional mediante un área laboral inclusiva, con herramientas acorde a la discapacidad, mobiliarios adaptados, señalización, garantizando el bienestar psicológico, físico, social de los trabajadores con discapacidad ofertando servicios médicos

4.6 Estrategia 4: Incorporar mecanismos de reclutamiento y selección de servidores públicos con discapacidad.

Enfoque: Aumentar el número de trabajadores con discapacidad en la institución

Objetivo: Establecer marco legal interno en el proceso de reclutamiento y selección para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La importancia de establecer mecanismos que regulen los procesos de reclutamiento, selección y promoción, incorporando la variable personas con discapacidad con la finalidad que el proceso sea inclusivo y permita captar los candidatos idóneos para cubrir las plazas laborales en la institución, mediante la entrevista se identificará si la persona pueda ocupar el espacio laboral de acuerdo con sus capacidades.

EL (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) elaboró en articulación con varias instituciones en la que destaca el Consejo Nacional para las Discapacidades el manual de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad, brindando una herramienta garante de derechos donde la diversidad, la igualdad de oportunidades y la orientación a los directivos en los procesos de selección y contratación de talento humano con discapacidad.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad a pesar de que existe el manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad no se han desarrollado actividades específicas dentro de la institución para el grupo de atención prioritaria, en el proceso de investigación se propone un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad, que aportara significativamente a mejorar estas barreras sociales.

El presente plan ubica como actor principal al ser humano en búsqueda de mejorar sus condiciones de vida, bajo los principios que establece la (Ley Orgánica del Servicio Público, 2020), no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de

oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios para el ejercicio de las actividades corrientes.

Dentro de la estructura del plan de inclusión laboral para personas con discapacidad, las tres primeras estrategias destacan la igualdad de oportunidades mediante actividades con los miembros del ecosistema empresarial en un tiempo de ejecución de cinco meses, sin embargo, la estrategia número cuatro hace énfasis en el reclutamiento y selección del personal con discapacidad, este proceso requiere la participación de directivos de la empresa se lo realizará durante el periodo de cinco meses y se presentara al concluir la aplicación de la propuesta.

Monto de inversión

Para la ejecución del plan de inclusión laboral para personas con discapacidad se estima un monto de \$ 4.000.00 (cuatro mil dólares) que permiten cubrir la inversión en la implementación de equipos adecuados, personas para apoyo al grupo de atención prioritaria y demás actividades a ejecutar, se distribuirá estos rubros de la siguiente manera. \$1000 material de capacitación, publicidad interna, materiales y suministros de oficina. \$3000 para implementar muebles en el área.

Las cuatro estrategias planteadas en la propuesta se encuentran divididas en fases, donde cada fase detalla las debilidades identificadas en la investigación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, mediante actividades sociales se obtendrá un adecuado proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad.

La propuesta que se presenta en la investigación es un conjunto de estrategias que permiten ejecutar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, en relación con mejorar mediante actividades la inclusión social, laboral y garantizar derechos del grupo de atención prioritaria.

Diseño de plan de inclusión laboral para personas con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

Objetivo General: Desarrollar estrategias efectivas para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Estrategia 1: “El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad promueve una cultura inclusiva.”

Objetivo: Mejorar el nivel de participación, mediante sensibilización a los servidores públicos para desarrollar capacidades en los trabajadores con discapacidad.

Política pública:

Constitución de la República art. 47 y 330: derecho al trabajo en igualdad de condiciones;

Ley Orgánica de Servicio Público art. 65: inserción laboral y accesibilidad en igualdad de condiciones;

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el art. 27, literal b: el trabajo en iguales condiciones.

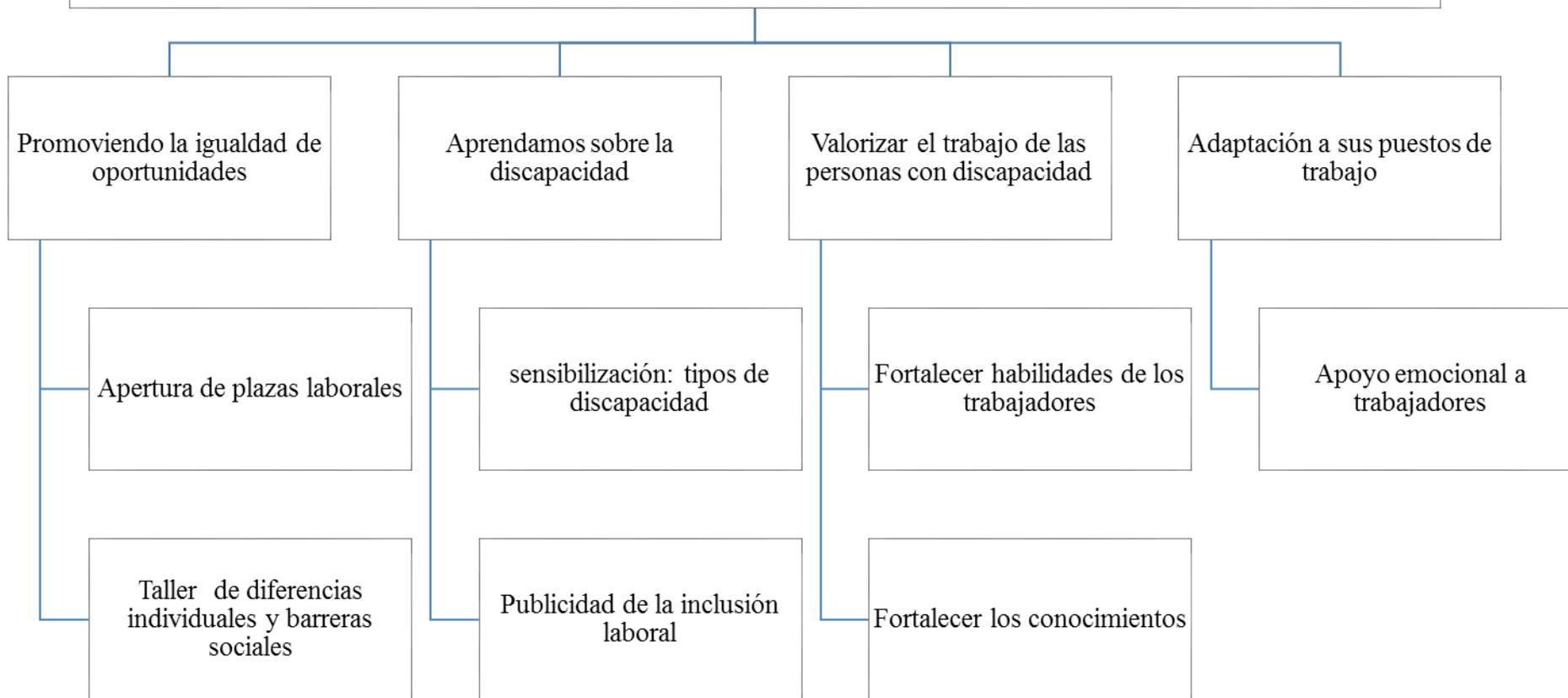
ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES/ FORTALECER	DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
FASE 1. Proyecto promoviendo la igualdad de oportunidades.	Humano: Personal administrativo.	Unidad de Talento Humano. Jefe de área.	El 59% de los empleados con discapacidad han presentado dificultad en el trabajo en equipo	2 meses de duración la primera estrategia

<p>Actividad 1:</p> <p>Apertura de plazas laborales para personas con discapacidad, luego de análisis técnico en áreas donde existe la posibilidad de incluir laboralmente.</p> <p>Actividad 2:</p> <p>Taller dirigido al personal municipal, personas con y sin discapacidad destacando la importancia de diferencias individuales en los grupos y las barreras sociales.</p>	<p>Personas con discapacidad</p> <p>Materiales:</p> <p>Política pública.</p> <p>Computador</p> <p>Materiales de oficina</p> <p>Lonas</p> <p>Espacio físico</p>	<p>Personal administrativo</p>	<p>Mejorar el nivel de participación de las personas con discapacidad.</p>	<p>Fase 1: Semana 1 y 2</p>
<p>FASE 2</p> <p>Proyecto aprendamos sobre la discapacidad</p> <p>Actividad 1</p> <p>Sensibilizar a todo el personal mediante</p>		<p>Unidad de Talento Humano</p>	<p>El 18% de trabajadores con discapacidad, indica que existe igualdad de oportunidades.</p>	<p>Fase 2: semana 3 y 4</p>

<p>talleres sobre tipos de discapacidad fomentando la inclusión laboral</p> <p>Actividad 2</p> <p>Publicidad en las instalaciones de la institución con mensajes de inclusión laboral a personas con discapacidad, “todo empieza sin barreras”, “conóceme por mis habilidades, no por mi discapacidad”</p> <p>FASE 3</p> <p>Valorizar el trabajo de personas con discapacidad.</p> <p>Actividad 1</p>		<p>Jefes de área</p> <p>Personal administrativo</p> <p>Unidad de Talento Humano</p> <p>Jefes de área</p>	<p>Mejorar el nivel de participación y aceptación de personas con discapacidad.</p> <p>El 18% de trabajadores con discapacidad indican que existe en la institución participación e inclusión.</p>	<p>Fase 3: semana 5 y semana 6.</p>
---	--	--	--	-------------------------------------

<p>Actividad 1</p> <p>Prestación de servicios profesionales en psicología que motiven y brinden apoyo emocional a trabajadores con discapacidad incentivando el desarrollo laboral de acuerdo con sus funciones.</p>		<p>Jefes de área</p> <p>Personal administrativo</p>	<p>Mejorar el nivel de participación y el desarrollo de sus capacidades.</p>	
---	--	---	--	--

ESTRATEGIA 1: EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD PROMUEVE UNA CULTURA INCLUSIVA.



Estrategia 2: “Promover iniciativas de relaciones interpersonales entre colaboradores de la institución”

Objetivo: Impulsar la inclusión social para personas con discapacidad mediante actividades generales entre empleados que aporten a la satisfacción laboral.

Política pública:

Constitución de la República art. 47: derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su integración social.

Ley Orgánica de Discapacidades art. 42: Derecho a la cultura de las personas con discapacidad.

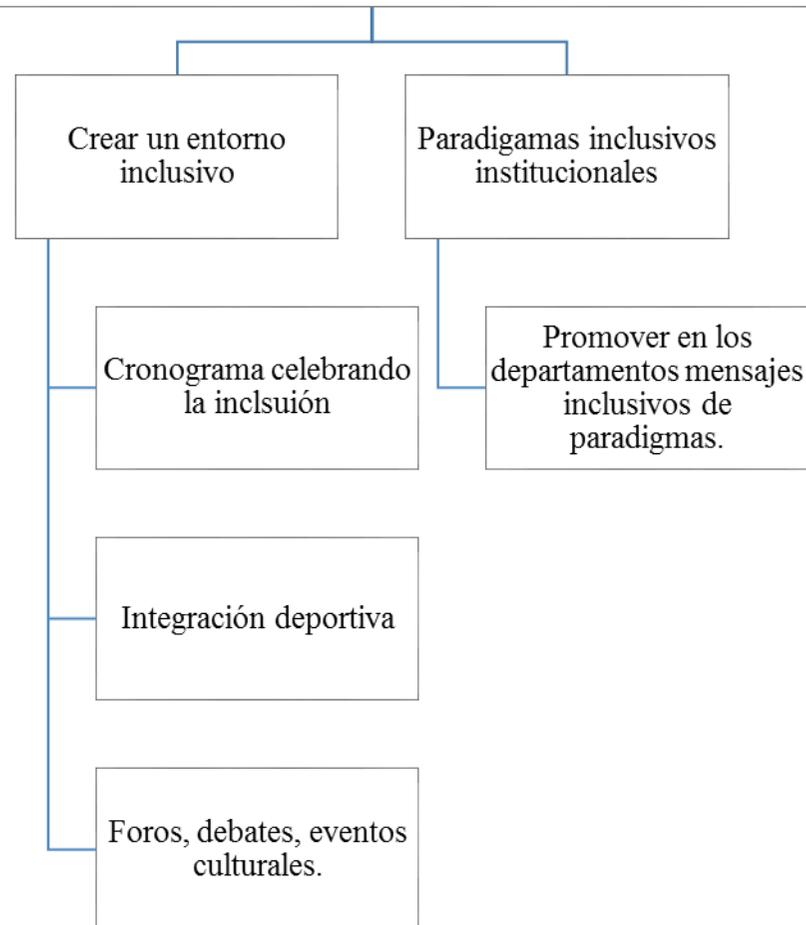
La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el art. 27: entorno laboral inclusivo a personas con discapacidad

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES/ FORTALECER	DURACIÓN DE CADA ESTRATÉGIA
<p>Fase 1:</p> <p>Crear un entorno que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Actividad 1</p> <p>Elaborar un cronograma denominado celebrando la inclusión, especificando fechas</p>	<p>Humano:</p> <p>Personal administrativo.</p> <p>Personas con discapacidad</p>	<p>Unidad de Talento Humano</p> <p>Jefes de área</p> <p>Personal</p>	<p>El 59% de trabajadores con discapacidad indican que algunas veces existe inclusión laboral</p> <p>Elevar la satisfacción laboral de los trabajadores</p>	<p>1 mes de duración la segunda estrategia</p> <p>Fase 1: Semana 9 y 10</p>

<p>especiales de los trabajadores con discapacidad, día de las personas con discapacidad, cumpleaños y días festivos.</p> <p>Actividad 2</p> <p>Integración deportiva, incentivando el deporte en los trabajadores con discapacidad.</p> <p>Actividad 3</p> <p>Realizar foros, debates o eventos culturales, con temáticas relacionadas a la diversidad empresarial.</p> <p>FASE 2</p> <p>Paradigmas inclusivos institucionales</p>	<p>Materiales:</p> <p>Espacio físico</p> <p>Computador</p> <p>Materiales de oficina</p> <p>Elementos deportivos</p>	<p>administrativo</p>	<p>con discapacidad mejorando las relaciones laborales.</p>	
---	--	-----------------------	---	--

<p>Actividad 1</p> <p>Promover en los departamentos de la institución mensajes de paradigmas de inclusión, detallando:</p> <p>No existe ninguna diferenciación en los contratos de trabajo.</p> <p>Los suenos son acordes a sus funciones.</p> <p>Obligatoriedad laboral.</p> <p>Respeto al grupo de atención prioritaria</p> <p>Toda persona posee fortalezas y debilidades</p> <p>Evaluar el perfil laboral y potencialidades.</p>		<p>Unidad de Talento Humano</p> <p>Jefes de área</p> <p>Personal administrativo</p>	<p>El 18% de trabajadores con discapacidad indican que existe en la institución participación e inclusión.</p> <p>Mejorar la satisfacción y ambiente laboral inclusivo.</p>	<p>Fase 2: Semana 11 y 12</p>
---	--	---	---	-------------------------------

ESTRATEGIA 2: PROMOVER INICIATIVAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN



Estrategia 3: Ejecutar medidas de apoyo institucional para trabajadores con discapacidad.

Actividad 1. Elaborar un cronograma dirigido a trabajadores con discapacidad ofertando servicios médicos, fisioterapia y psicología acorde a su condición

Objetivo: Promover medidas de apoyo institucional para el desempeño adecuado de las actividades laborales de personas con discapacidad.

Política Pública:

Constitución de la República del Ecuador art. 61, desempeñar funciones en base a méritos y capacidades.

Ley Orgánica de Servicio Público en su décima tercera disposición, infraestructura de fácil acceso y movilidad para personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Discapacidades art. 52, derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación médica.

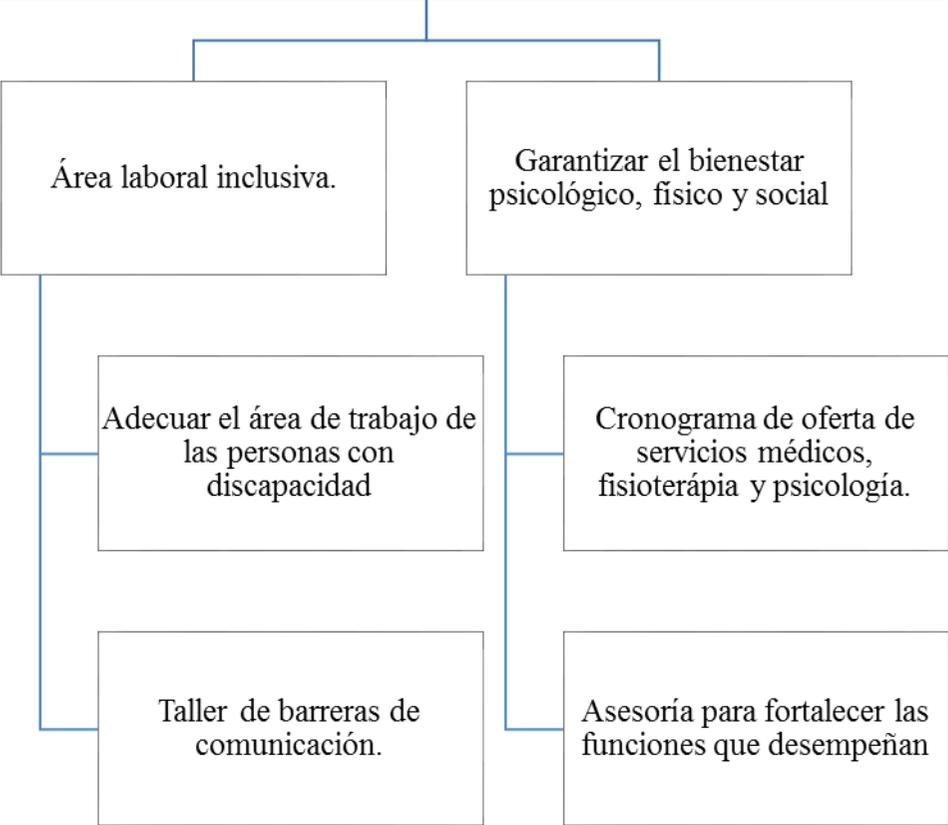
Código de trabajo art. 42, obligaciones del empleador literal accesibilidad al medio físico.

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES/ FORTALECER	DURACIÓN DE CADA ESTRATÉGIA
Fase 1: Área laboral inclusiva.	Humano: personal administrativo	Unidad de Talento Humano	El 32% del personal con discapacidad considera que las barreras arquitectónicas es una	1 mes de duración la tercera estrategia

<p>Actividad 1</p> <p>Adecuar el área de trabajo de las personas con discapacidad, mediante: edificio accesible, herramientas de trabajo acorde a la discapacidad, mobiliarios adaptados a la condición, iluminación favorable, señalizaciones de áreas.</p> <p>Actividad 2</p> <p>Taller de barreras de comunicación dirigido a todos los funcionarios con el fin de mejorar la emisión y recepción efectiva de mensajes.</p> <p>Fase 2.</p> <p>Se garantiza el bienestar psicológico, físico, social de los trabajadores con discapacidad.</p> <p>Actividad 1.</p> <p>Elaborar un cronograma dirigido a</p>	<p>Personas con discapacidad</p> <p>Materiales:</p> <p>Área de trabajo</p> <p>Señalética.</p> <p>Materiales de construcción</p> <p>Materiales de oficina</p>	<p>Jefes de área</p> <p>Personal administrativo</p> <p>Unidad de Talento Humano</p>	<p>dificultad para el desarrollo de sus actividades.</p> <p>Fortalecer las medidas de apoyo institucional para obtener un ambiente de trabajo adecuado.</p> <p>El 91% de personas con discapacidad no asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional.</p>	<p>Fase 1: Semana 13 y 14</p> <p>Fase 2: Semana 15 y 16.</p>
--	---	---	--	--

<p>trabajadores con discapacidad ofertando servicios médicos, fisioterapia y psicología acorde a su condición.</p> <p>Actividad 2.</p> <p>El departamento de acción social brinde apoyo mediante asesorías a los trabajadores con discapacidad para el fortalecimiento de las funciones que desempeñan.</p>		<p>Jefes de área</p> <p>Médicos</p> <p>Personal administrativo</p>	<p>Implementar medidas de apoyo institucional mejorando el bienestar laboral de personas con discapacidad.</p>	
--	--	--	--	--

ESTRATEGIA 3: EJECUTAR MEDIDAS DE APOYO INSTITUCIONAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD



Estrategia 4: Incorporar mecanismos de reclutamiento y selección de servidores públicos con discapacidad.

Objetivo: Establecer marco legal interno en el proceso de reclutamiento y selección para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Política Pública:

Constitución de la República del Ecuador art. 61.- sistema de selección y designación transparente para las personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Servicio Público art. 63.- subsistema de selección de personal; **Art. 64.-** Inclusión laboral 4%; **Art. 65.-** Ingreso al concurso público.

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 177.- Reclutamiento y Selección

Ley Orgánica de Discapacidades art. 47.- Inclusión laboral 4%. **Art. 50.-** Mecanismos de selección de empleo.

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES/ FORTALECER	DURACIÓN DE CADA ESTRATÉGIA
<p>Fase 1:</p> <p>Inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Actividad 1.</p> <p>Política pública interna que fomente el</p>	<p>Humano:</p> <p>personal administrativo</p> <p>Personas con</p>	<p>Unidad de talento humano.</p> <p>Personal administrativo</p>	<p>En la actualidad existe un 3,5% de trabajadores con discapacidad en relación con el total de la nómina.</p>	<p>1 mes de duración la cuarta estrategia</p> <p>Fase 1: Semana 17, 18, 19, 20.</p>

<p>reclutamiento, selección, contratación de trabajadores con discapacidad. Incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -En cada área de trabajo generar plazas de empleo para personas con discapacidad. -Detallar las actividades que realice el trabajador con discapacidad en su cargo. - Incluir en las nóminas al 4% de trabajadores con discapacidad. <p>Actividad 2.</p> <p>Selección de personal con discapacidad, fomentando en la institución la inclusión laboral.</p> <p>Detección de necesidades para trabajador con discapacidad</p> <p>Reclutamiento, Preselección, Realización de pruebas, Entrevistas, Valoración y toma de decisiones, Contratación.</p>	<p>discapacidad</p> <p>Materiales:</p> <p>Normativa vigente.</p> <p>Materiales de oficina</p>		<p>Incrementar el número de personas con discapacidad laborando en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.</p>	
--	--	--	---	--

ESTRATEGIA 4: INCORPORAR MECANISMOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD.

Inclusión laboral de
personas con discapacidad

Política pública interna
fomenta el reclutamiento y
selección de personal con
discapacidad

Selección de personal con
discapacidad

Conclusiones

Los trabajadores con discapacidad mediante encuestas indicaron que la inclusión laboral se práctica algunas veces, en consecuencia, mencionan que existen barreras arquitectónicas como ausencia de rampas, barras de apoyo, falta de accesibilidad al área higiénico-sanitaria, así mismo no han recibido capacitaciones para su desarrollo profesional, problemáticas que permitirán implementar estrategias para mejorar el desempeño laboral.

Los jefes departamentales expresaron mediante entrevistas que la principal dificultad para acceder a plazas y fuentes de trabajo de personas con discapacidad es la falta de oportunidad laboral en las instituciones, algunas empresas requieren personal multidisciplinario factor que ha limitado el acceso del grupo de atención prioritaria, debido a los paradigmas sociales que existen.

En el análisis del cumplimiento de la política pública de la inclusión laboral a personas con discapacidad, se identificó que no es efectiva la aplicación de incluir al 4% de trabajadores con discapacidad en relación con el total de la nómina, el porcentaje de funcionarios con discapacidad es de 3,58%. Denotando que la empresa no cumple con el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

El plan de inclusión laboral de personas con discapacidad está enfocado a mejorar las problemáticas relacionadas a la igualdad de oportunidades, satisfacción laboral, medidas de apoyo institucional, reclutamiento y selección de personal, mediante la aplicación de políticas públicas vigente y normativas internas.

La investigación presenta limitaciones, en este contexto el tamaño de la muestra es pequeña porque está dirigida a trabajadores con discapacidad del municipio, debido al tamaño de la muestra no se pueden generalizar los resultados. Además, en el levantamiento de información, entrevistas y encuestas ocupó mucho tiempo debido a las labores de profesionales municipales.

Recomendaciones

Se promueva una cultura inclusiva dentro de la institución que comprenda la sensibilización de todo el personal municipal sobre la temática de discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, adecuando el área de trabajo mediante infraestructura, mobiliarios y señaléticas.

Mediante ordenanza municipal establecer un proceso interno de reclutamiento y selección para la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el objeto generar plazas de empleo en cada área de trabajo para el grupo de atención prioritario, fomentando en la institución la inclusión laboral en apego a las políticas públicas vigentes.

Se recomienda implementar la Política Pública de Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47 relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el objeto de aumentar el número de trabajadores del grupo de atención prioritario en la institución, evitando ser multado por el Ministerio de trabajo e instituciones competentes.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad debe implementar la propuesta de plan de inclusión laboral para personas con discapacidad que presenta estrategias que promueven el desarrollo profesional de los trabajadores del grupo de atención prioritario.

Tomar en cuenta los resultados de la investigación para realizar un estudio experimental que permita verificar la funcionalidad del plan de inclusión laboral a personas con discapacidad.

Bibliografía

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Arias, E. F., Baldeón, L. V., & Bueno, Y. A. (12 de Mayo de 2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62.
doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- Ayau, R. P. (2018). *La autoejecutividad de las sentencias dictadas por la corte interamericana de derechos humanos [Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco]*. Repositorio Institucional, Guatemala. Obtenido de https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/28834/TESIS_PRADO_AYAU_RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bajo, M. T. (2004). *Análisis y Síntesis*. Obtenido de <http://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacionyevaluacion/analisisSintesis>
- Cáceres, M. T. (2016). *Discapacidad física e inserción laboral. Caso: Cantón Quito [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/123456789/13043/Tesis%20-%20Marco%20Taco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, C. D. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41131>
- Código de Trabajo*. (2020). Quito, Ecuador.
- Código del Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *trabajo.gob.ec*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de Código del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2. (2020). *Guía de prevención y atención por contagio del virus COVID-19 en personas con discapacidad y personas en condición discapacitante temporal, 2020*. Quito.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi.

Cortez, N. H. (2016). Nuevos Enfoques epistemológicos para la Administración Pública. *Intersticios Sociales*(12), 1-5. Recuperado el 10 de Julio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2007-49642016000200011&lng=es&tlng=es

Edgar, E. P., Briones, K. A., & Guanín, C. G. (2015). Proyecto para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial de la Provincia de Los Ríos. *Revista Publicando*, 2(3), 184-196. Recuperado el 6 de Julio de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833498>

Espinoza , M., & Gallegos , D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios ISSN 0798 1015*, 3.

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 39(51), 3-15.

Gallegos, F., & Mantilla , G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *YACHANA Universidad Laica Vicente Rocafuerte*, 48-60.

Hernández, R., & Coello, S. (2008). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. La Habana: : Editorial Universitaria.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Ecuador en Cifras*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2020, de FASCÍCULO PROVINCIAL SANTA ELENA: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manual-lateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf

Jácome, J. A. (2015). *Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional, Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10518/Disertaci%C3%B3n>

n%20Johanna%20Narv%C3%A1ez%20J%C3%A1come.pdf?sequence=1&isAll
owed=y

Ley Orgánica del Servicio Público. (2020). *Ley Orgánica del Servicio Público*,. Quito.

Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Lopera Gómez, D. (2018). *Estrategias de RSC y recursos humanos para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. [Tesis doctoral, Universidad de Murcia].

Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia., Murcia, España.

Obtenido de <http://hdl.handle.net/10201/55810>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.

Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (2018). *Manual de Calificación de Discapacidades*. Quito:

Dirección Nacional de Normatización MSP. Obtenido de

https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf

Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2018). Acuerdo Ministerial MDT - 2018-075. Quito.

Municipio de La Libertad. (2020). *lalibertad.gob.ec*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de LA LIBERTAD:

<http://www.lalibertad.gob.ec/municipio/clases/024.php?cod=36&tipo=V#:~:text=Desarrollar%20el%20esp%C3%ADritu%20de%20integraci%C3%B3n,progreso%20del%20cant%C3%B3n%20la%20libertad.>

Narváez, J. (2015). *Evaluación de las políticas públicas para la inserción labral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el periodo 2000-2012*. Ecuador :

Universidad Católica del Ecuador .

Norma para Calificación de Sustituto de Personas con Discapacidad. (Septiembre de 2018). Quito.

OIT. (2018). *Organización Internacional del trabajo*. Chile: OIT.

- Orlando, R., & Cifuentes, A. (2015). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil [tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio de la Institución, Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3521/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-30.pdf>
- Parsons, W. . (2007). *Políticas Públicas*. México: Elgar Publishiing. .
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (Enero-Junio de 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>
- Pozo, P. (2018). *Participación ciudadana y control social, indicadores para monitorear los presupuestos locales participativos [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio de la Institución, Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14649/TESIS%20MAESTR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y/>
- Quintana, E. P., Rosero, E. C., & Briones, K. A. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Publicando*, 4(10), 554-578. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055520>
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de discapacidades*. Quito.
- Rodríguez , E., & Yépez , A. (2014). *Análisis de las Políticas Públicas dirigidas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en el Ecuador. El caso de la Universidad Central del Ecuador* . Quito Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Rodríguez, S. J. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector el autobús: un caso de éxito. *ESPACIOS*, 41, 18.
- Rueda, B. P., & Andrade, L. C. (17 de Julio-Diciembre de 2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades

autónomas de España. *Archivos de Medicina*, 16(2), 279-289.

doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GrawHill.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

Scharagrodsky, C. (2017). Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. *Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en Vialidad en el marco de la política pública "SeCLaS" de la provincia de Buenos Aires (2010-2015)*. Repositorio Institucional de la UNLP, Buenos Aires, Argentina. doi:<https://doi.org/10.35537/10915/64139>

Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., & Varone, &. (2008). *Análisis y gestión de políticas*.

Tircio Alfonzo, M. A. (2015). *repositorio.upse.edu.ec*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013:
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3896/1/UPSE-TDR-2015-0039.pdf>

Anexos

Carta Aval



La Libertad Alcaldía
Tu ciudad crece contigo

La Libertad, 13 de abril de 2021

CARTA AVAL INSTITUCIONAL

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, con la finalidad de contribuir al desarrollo de conocimientos a los estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, se complace en extender la carta aval al Lcdo. Jimmy Lino Tumbaco con cédula de ciudadanía N°0927945956, quien en razón de estar finalizando sus estudios de cuarto nivel en la maestría de Administración Pública requiere información pertinente de esta entidad, por tal razón **autorizo**:

Se **brinde las facilidades** para que pueda realizar su trabajo de titulación con información de la entidad denominado: *Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021*

Atentamente

Sr. Víctor Valdivieso Córdova
ALCALDE DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Certificado de gramatólogo

Santa Elena, 28 de septiembre del 2021.

LCDA. CONSUELO DE LOURDES TUMBACO ROSALES.
C.I. 0915404867
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
NÚMERO DE REGISTRO SENESCYT: 1045-14-1313005

CERTIFICA:

Que he procedido a revisar la documentación del Trabajo de Titulación "Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, período 2017 – 2021", del estudiante Lcdo. Jimmy Andres Lino Tumbaco, con cédula de ciudadanía N°0927945956, de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA del IPG, de la UPSE.

Certifico que desde el punto de vista de la sintaxis de la lengua castellana y de las normas de la redacción científica, el trabajo revisado cumple los requisitos gramatológicos necesarios y suficientes para su sustentación, como trabajo de fin de maestría.

Lic. Consuelo De Lourdes Tumbaco Rosales.
C.I. 0915404867

La Libertad, 6 de julio del 2021.

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2017 – 2021.”**, elaborado por el maestrante **JIMMY ANDRES LINO TUMBACO**, egresado de la Maestría en Administración Pública, 1ª Cohorte, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Grado Académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de evaluación, el proyecto ejecutado se encuentra con 8 % de similitud, o sea, es una valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Ing. Carola Alejandro Lindao. MDTH.
DOCENTE TUTOR IPG UPSE

REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	Lcdo_JIMMY_LINO_LAS_POLÍTICAS_PÚBLICAS_Y_LA_INCLUSIÓN_LABORAL_DE_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_EN_EL_GADM_DEL_CANTÓN_LA_LIBERTAD_PERIODO_2017_2021.docx (D110286855)
Submitted	7/8/2021 11:23:00 PM
Submitted by	
Submitter email	yimo_linop@hotmail.es
Similarity	8%
Analysis address	calejandro.upse@analysis.urkund.com

				públicos se hayan privatizado; pero si el predominio sigue siendo de carácter público, como por ejemplo políticas de salud. (pág. 18)		
	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Diagnosticar la situación actual de las personas con discapacidad que laboran en el GADM de La Libertad</p> <p>Desagregar las políticas públicas mediante trabajo de campo que delimite el efecto en la inclusión laboral de personas con discapacidad</p> <p>Analizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas que responda a los intereses de las personas con discapacidad</p>		<p>DEPENDIENTE:</p> <p>Inclusión Laboral</p>	<p>Para Orlando & Cifuentes (2015) la inclusión laboral es: Involucrar a las personas con discapacidad en el mundo laboral con las mismas oportunidades y derechos que tienen el resto de personas, fortaleciendo de manera absoluta sus capacidades en las que podrían desarrollarse, mejorando así sus condiciones físicas y haciendo prevalecer en cada uno de ellos las políticas (pág. 31).</p>	<p>Mercado Laboral</p> <p>Discapacidad</p> <p>Sistema de</p>	<p>-Demandantes</p> <p>-Oferentes</p> <p>-Beneficios que obtengan las empresas</p> <p>-Persona con discapacidad</p> <p>-Tipo de discapacidad</p> <p>-Grado de discapacidad</p> <p>-Derechos</p>

	Elaborar plan de inclusión laboral encaminados al fortalecimiento de las políticas públicas.				inserción laboral ecuatoriano	-Reclutamiento -Selección -Contratación -Capacitación Indemnización
--	--	--	--	--	-------------------------------------	---

Cronograma de actividades



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TEMA: Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	ENERO				FEBRERO				MARZO					ABRIL				MAYO				JUNIO					HORAS	
	18	22	25	29	02	09	16	23	02	09	16	23	30	06	13	20	27	04	11	18	25	01	08	15	22	29		
1) Introducción	2h	2h	2h	2h																								8
2) Marco Teórico					2h	2h	2h	2h																				8
3) Materiales y Métodos									2h	2h	2h	2h	2h															10
4) Resultados y Discusión														2h	2h	2h	2h											8
5) Propuesta																		2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h				14
6) Conclusiones y Recomendaciones																									2h	2h		4
NÚMERO TOTAL DE HORAS																										52		

Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador de acuerdo a su artículo 47 y 61 en concordancia con el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, todas las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a un trabajo remunerado bajo condiciones de igualdad y no discriminación en la ejecución de su empleo, además prevé que los procedimientos para aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización se realice en igualdad de condiciones en los dos sectores: público y privado.

En el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, en el literal 5 indica: el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Capítulo quinto, derechos de participación, el Art. 61 indica que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: en su literal 7 menciona, desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Según la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el Art. 330 indica. - 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

Ley Orgánica del Servicio Público

Según la Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

El Art. 64 de la LOSEP destaca, De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas.

El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir

de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

La Décima Tercera disposición general de la Ley Orgánica de Servicio Público indica que las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su reglamento de aplicación, prevén un amplio marco legal a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad: el artículo 161, de las prohibiciones, literal c: No se podrán suprimir 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.

El artículo 177 del Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público en relación al Reclutamiento y Selección de personal, literal e: Inserción y equidad; y el acceso de las personas con discapacidad, contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público.

El artículo 189 del Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público en relación con la Inducción, período de inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes. Sección 5ª. De la vinculación de parientes de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas dentro de la administración pública. (Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, 06 de octubre de 2010. Última modificación: 28-mar.-2016. Estado: Vigente)

El Mandato al Ministerio de Relaciones Laborales. -Artículo 193 de la vinculación, Artículo 194 De las multas: de realizar el seguimiento y comprobación del cumplimiento del porcentaje mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 y disposición transitoria octava de la LOSEP. Revisando la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público, se determinó que son cuatro los subsistemas que intervienen en la inserción laboral: Los subsistemas de inserción laboral tienen como punto de inicio “La aplicación al cargo”, “selección”, “contratación”, “capacitación” y por último en caso de que fuera despedido intempestivamente, el derecho a ser indemnizado.

Las personas con discapacidad tienen derecho a la no discriminación por su condición; a ser tratadas en igualdad de oportunidades, en todo lo referente al proceso de contratación laboral en iguales términos, condiciones y privilegios que el resto de los trabajadores; es importante mencionar que este artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades prevé al menos cinco subsistemas a seguir para la contratación de las personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Discapacidades

Ley Orgánica de Discapacidades, la normativa y legislación aplicable en materia de inclusión social de discapacidades en el Ecuador la encontramos principalmente en la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial número 145 de 17 de diciembre de 2013, vigente a la actualidad, cuyos pilares fundamentales en los que se basan son las disposiciones de la Constitución vigente ecuatoriana y al Plan Nacional del Buen vivir. 2013-2017.

La sección cuarta de la Cultura, Deporte, Recreación y Turismo en su artículo 42.- Derecho a la cultura.- El Estado a través de la autoridad nacional competente en cultura garantizará a las personas con discapacidad el acceso, participación y disfrute de las actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento; así como también apoyará y fomentará la utilización y el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y potencial artístico, creativo e intelectual, implementando mecanismos de accesibilidad.

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

Según la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47, sobre la 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.

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

Según el Art.50 de la Ley Orgánica de Discapacidades indica los 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.

El Artículo 52 sobre el derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación, las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de

acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El artículo 54 establece sobre la capacitación dirigida al grupo de atención prioritaria.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución

Código de trabajo

El (Código de Trabajo, 2020) en el capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador, en el Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Entre otras obligaciones del empleador es: las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

El art. 346 del código de trabajo menciona que el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

En la disposición transitoria Décima A indica que las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El artículo 8 de esta normativa sobre la toma de conciencia, literal 2 indica: Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el art. 27 sobre trabajo y empleo indican los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. En sus literales detallan lo siguiente:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los estados partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El (Ministerio del Trabajo, 2018) indica que el empleador que incumpla con lo dispuesto en la normativa de inclusión laboral a personas con discapacidad, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el

Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades. (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Según la (Norma para Calificación de Sustituto de Personas con Discapacidad, 2018) se considera sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño, niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75%. Sustituto por solidaridad humana. personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más.

El Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL), de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) es un programa especializado en la integración laboral normalizada de personas con discapacidad, que permite brindar a este sector de atención prioritaria, orientación, promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral, en forma gratuita.

El Servicio de Integración Laboral SIL realiza un trabajo articulado con el Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, su misión está dirigida a la orientación del usuario para ubicar un puesto de trabajo y/o para mejoramiento del perfil laboral a través de una capacitación puntual de la persona con discapacidad que está en búsqueda de empleo.

Instrumento de recolección de la información

ENTREVISTA A JEFE DE TALENTO HUMANO.

Tema: Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021.

Objetivo: Recabar información sobre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad

7. **¿Dentro del departamento de Talento Humano se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si es de esta manera, ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria?**
8. **¿Usted considera que la institución, da cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, referente a inclusión laboral, como se encuentra la nómina actual de personas con discapacidad que laboran en la misma?**
9. **¿Considera que la inserción laboral de personas con discapacidad es un beneficio para las empresas?**
10. **Según su criterio ¿Cuál es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?**
11. **¿Considera usted, que en la institución existe discriminación o en su defecto existe un entorno inclusivo hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de labores?**
12. **¿Cree usted que se logra brindar capacitaciones a personas con discapacidad para su inclusión laboral y su desarrollo profesional?**
13. **¿Considera que la inclusión laboral de personas con discapacidad afectaría de manera negativa a las actividades cotidianas de la institución?**
14. **¿La infraestructura y materiales de trabajo son los adecuados para la actividad que realizan las personas con discapacidad?**
15. **¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad?**
16. **¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personal acorde a personas con discapacidad?**

ENTREVISTA A JEFE OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO.

Tema: Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021.

Objetivo: Recabar información sobre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad

1. **¿Las personas con discapacidad que laboran en este departamento, han presentados dificultades al momento de desarrollar las actividades laborales?**
2. **¿Considera que la inserción laboral de personas con discapacidad es un beneficio para las empresas?**
3. **¿Cuál considera usted que es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?**
4. **Dentro del GADM La Libertad, ¿Considera usted, que existe discriminación o en su defecto existe un entorno inclusivo hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de labores?**
5. **¿Cree usted que se logra brindar capacitaciones a personas con discapacidad para su inclusión laboral y su desarrollo profesional?**
6. **¿Considera que la inclusión de personas con discapacidad afectaría de manera negativa a las actividades cotidianas de la institución?**
7. **¿La infraestructura y materiales de trabajo son los adecuados para el trabajo que realizan las personas con discapacidad?**
8. **¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad?**
9. **¿Considera necesario un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad dentro de la institución?**

**ENTREVISTA A DIRECTOR PROVINCIAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA
IGUALDAD DE DISCAPACIDADES.**

Tema: Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021.

Objetivo: Recabar información sobre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1. **¿En las instituciones públicas se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad? Si es de esta manera, ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria?**

2. **Según su criterio ¿Cuál es el principal problema en el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo?**

3. **¿Existen programas sociales u ordenanza municipal dirigidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del Cantón La Libertad?**

4. **¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personal acorde a personas con discapacidad?**

5. **¿Se ha verificado el cumplimiento de la política pública de inclusión laboral en el GADM del cantón la libertad?**

6. **¿En qué consiste el trabajo articulado del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS Y del Ministerio del Trabajo MDT?**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ENCUESTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD.**

Tema: Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021.

Objetivo: Recabar información sobre las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad

Seleccione su rango de edad:

1. 18 a 29 años 2. 30 a 41 años 3. 42 a 53 años 4. Mayor de 54 años

Selecciones su género:

1. Masculino
2. Femenino

Tipo de discapacidad

- | | | |
|-------------|----------------|-------------|
| 1. Física | 2. Intelectual | 3. Auditiva |
| 4- Lenguaje | 5. Psicosocial | 6. Visual |

Porcentaje de discapacidad.

- | | | |
|-------------|-------------|--------------|
| 1. 0 a 4% | 2. 5 a 24% | 3. 25 a 49% |
| 4- 50 a 74% | 5. 75 a 95% | 6. 96 a 100% |

¿Cuál es su salario mensual en relación de dependencia con el GADM La Libertad?

1. \$400 a \$622 2. \$675 a \$901 3. \$986 a \$1212 4. \$1412 o más.

¿Se práctica inclusión laboral a personas con discapacidad en la institución?

1. Totalmente satisfecho
2. Muy satisfecho
3. Satisfecho
4. Poco satisfecho
5. Nada satisfecho

¿En los últimos 12 meses asistió a capacitaciones para su desarrollo profesional?

1. Sí 2. No

Respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ha existido ascensos e incentivos, que permitan una inclusión laboral.

1. Si 2. No

Según su criterio, ¿Qué dificultad ha presentado en el desarrollo de sus actividades laborales en el GADM La Libertad?

1. Barreras arquitectónicas (Accesibilidad Universal)
2. Trabajo en equipo
3. Manejo de herramientas de trabajo
4. Adaptaciones tecnológicas, técnicas o administrativas
5. Prejuicios y barreras sociales

¿Cuál de los siguientes principios, considera usted que existen en la institución?

1. No a la discriminación
2. Igualdad de oportunidades
3. Responsabilidad Social Colectiva.
4. Accesibilidad Universal.
5. Participación e inclusión.

¿Cómo calificaría la política pública vigente de incorporar en sus nóminas al menos al 4% del personal con discapacidad?

1. Excelente
2. Muy bueno
3. Bueno
4. Mala
5. Regular

De acuerdo a su criterio, ¿por qué se debería incluir laboralmente a personas con discapacidad en el GADM La Libertad?

1. Para evitar ser multado por el Ministerio de Trabajo.
2. Para tener un mejor ambiente laboral, conviviendo con personas con discapacidad.
3. Apoyo en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
4. Integrar en el área laboral en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Seleccione 3 principales actividades que usted considera que son más adecuadas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad.

1. Tareas administrativas
2. Actividades de campo
3. Atención al cliente
4. Servicio técnico
5. Supervisión, coordinación y dirección de proyectos.

Estaría de acuerdo en la creación de un plan de inclusión laboral donde garantice sus derechos y oportunidades para las personas con discapacidad

1. Si
2. No