



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS, SIL PROVINCIA DE SANTA ELENA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR

Ing. Perero Panchana Alexis Manuel

TUTOR

Econ. Arguello Núñez León Benigno, PhD

Santa Elena - Ecuador

2023

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS, SIL PROVINCIA DE SANTA ELENA**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

AUTOR

Ing. Perero Panchana Alexis Manuel

TUTOR

Econ. Arguello Núñez León Benigno, PhD

Santa Elena - Ecuador

2023

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación denominado “**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, SIL PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, elaborado por el **Ing. Alexis Manuel Perero Panchana**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, académica, empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

"El contenido del presente Trabajo de Titulación es de mi responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena".



Ing. Alexis Manuel Perero Panchana
AUTOR



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación “**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, SIL PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, bajo la modalidad de titulación **INFORME DE INVESTIGACIÓN**, elaborado por maestrando Ing. **ALEXIS MANUEL PERERO PANCHANA**, de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERCERA COHORTE** de **LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**, previo a la obtención del Título de Magíster **EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERCERA COHORTE** me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Econ. León Arguello Núñez, PhD
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Informe de Investigación titulado “**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, SIL PROVINCIA DE SANTA ELENA**” del Ing. Perero Panchana Alexis Manuel, egresado del programa de maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Magíster en Administración Pública me permito declarar que una vez analizado anti-plagio Compilatio, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente Informe de Investigación ejecutado, se encuentra con el 4% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe. Adjunto reporte de similitud.

**ALEXIS PERERO - INFORME
INVESTIGACIÓN FINAL**



Nombre del documento: ALEXIS PERERO - INFORME
INVESTIGACIÓN FINAL.docx

ID del

documento: e31aed7b9e3c45a51195893b76e7ed597843bde6

Tamaño del documento original: 407,22 kB

Depositante: León Benigno Arguello Nuñez

Fecha de depósito: 21/6/2023

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 21/6/2023

Número de palabras: 21.260

Número de caracteres: 142.130

TUTOR

Econ. León Arguello Nuñez, PhD

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia. Cada uno me inculcó virtudes como la tranquilidad, la honestidad y la perseverancia. Por su gran apoyo incondicional y porque nunca dejaron de creer en mí en los momentos más difíciles.

Además, de ser la fuente de inspiración y motivación para superarme cada día más. Siempre estaré agradecido y jamás los defraudaré. Gracias por la confianza.

Alexis Manuel Perero Panchana

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por iluminar todos los días de mi vida y ayudarme a alcanzar mi meta propuesta. Al Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por los conocimientos adquiridos. Y de manera especial, quiero agradecer a mi familia por brindarme sus consejos para seguir adelante.

Alexis Manuel Perero Panchana

TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Herman Zúñiga Muñoz, MSc
**COORDINADOR DEL
PROGRAMA**



Firmado electrónicamente por:
**WILLIAM ALBERTO
CAICHE ROSALES**

Econ. William Caiche Rosales, Mgtr.
PROFESOR ESPECIALISTA 1



PhD. Sara Yagual Rivera
PROFESORA ESPECIALISTA 2



Firmado electrónicamente por:
**LEON BENIGNO
ARGUELLO NUNEZ**

Econ. León Arguello Núñez, PhD.
PROFESOR TUTOR



Ab. Víctor Coronel Ortíz, Mgtr.
SECRETARIO GENERAL

ÍNDICE GENERAL

Declaratoria de Responsabilidad	III
Aprobación del Tutor.....	IV
Certificación de Antiplagio	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Tribunal de Grado.....	VIII
Índice General.....	IX
Índice de Tablas.....	XII
Índice de Figuras	XIV
Índice de Anexos	XV
Resumen	XVI
Abstract.....	XVII
Introducción	1
Situación Problemática	3
Formulación del Problema.....	5
Sistematización del Problema	5
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación Teórica.....	6
Justificación Práctica	6
Hipótesis	7
Planteamiento Hipotético	7
Capítulo I. Marco Teórico	8
Antecedentes de la Investigación	8
Bases Teóricas	10
Discapacidad	10
Concepto de Discapacidad.....	11
Evolución Histórica de los Modelos Explicativos de la Discapacidad.	12
Tipos de Discapacidades.	15
Estrategias de inclusión laboral	17

Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.	19
Paradigmas en el Proceso de Integración Laboral de Personas con Discapacidad.	24
Lenguaje Positivo como Estrategia de Inclusión.	26
Orientaciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.	27
Características de las Personas con Discapacidad Activas Laboralmente.	28
Ventajas de la Integración Laboral de Personas con Discapacidad.	31
Reconocimiento Legal de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.	32
Capítulo II. Marco Metodológico.....	34
Diseño de la Investigación.....	34
Métodos de Investigación.....	35
Población y Muestra	35
Población.....	35
Muestra	36
Procesamiento de los Datos	37
Instrumentos de Recolección de Datos	37
Procedimiento del Procesamiento de los Datos	38
Capítulo III. Resultados y Discusión de la Investigación.....	40
Análisis de Resultados de la Entrevista	40
Entrevista a la Delegada de Talento Humano de la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocios La Libertad	40
Entrevista al Delegado de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.	44
Entrevista a la Delegada de Talento Humano de Magnetocorp S.A.	46
Entrevista a la Delegada de Talento Humano de Texcumar S.A.	49
Problemas Actuales Identificados según Datos de las Entrevistas.....	52
Análisis de Resultados de Encuesta.....	53
Discusión de Resultados.....	68
Prueba de Hipótesis	70
Capítulo IV. Propuesta.....	72
Tema de la Propuesta.....	72
Prólogo.....	72
Diagnóstico.....	72

Objetivos de la Propuesta 74

Estrategias..... 74

Acciones 76

Resultados Propuestos 84

Conclusiones.....85

Recomendaciones.....87

Referencias Bibliográficas88

Anexos.....93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina	18
Tabla 2. Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en provincias del Ecuador.....	19
Tabla 3. Paradigmas en el proceso de integración laboral de personas con discapacidad ..	25
Tabla 4. Ejemplos de lenguaje positivo hacia las personas con discapacidad	26
Tabla 5. Ventajas de la inclusión laboral de personas con discapacidad	32
Tabla 6. Población.....	36
Tabla 7. Ficha técnica de la investigación.....	37
Tabla 8. Problemas actuales identificados según datos de las entrevistas.....	52
Tabla 9. Género	53
Tabla 10. Edad.....	54
Tabla 11. Instrucción	55
Tabla 12. Lugar de residencia.....	56
Tabla 13. Tipo de discapacidad	57
Tabla 14. Conocimiento sobre la normativa legal de inclusión laboral	58
Tabla 15. Percepción sobre avances de inclusión laboral de personas con discapacidad ...	59
Tabla 16. Grado de complejidad sobre obtención de información sobre el mercado laboral	60
Tabla 17. Personas con discapacidad cuentan con la formación en el ámbito laboral	61
Tabla 18. Grado de compromiso en el fortalecimiento de habilidades y destrezas.....	62
Tabla 19. Aspecto en el ámbito laboral que se debería fortalecer en las instituciones	63
Tabla 20. Importancia del apoyo brindado por el SIL Santa Elena a las personas con discapacidad.....	64
Tabla 21. Proceso dirigido a los usuarios que el SIL Santa Elena debería fortalecer	65
Tabla 22. Grado de frecuencia que usuarios utilizarían los procesos del SIL Santa Elena.	66
Tabla 23. Medios que los usuarios les gustaría recibir información de procesos del SIL Santa Elena	67
Tabla 24. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis	70
Tabla 25. Prueba de chi-cuadrado	71
Tabla 26. Matriz FODA.....	75
Tabla 27. Actividades de comunicación.....	77
Tabla 28. Presupuesto de las actividades de comunicación	77

Tabla 29. Actividades de relaciones públicas.....	78
Tabla 30. Presupuesto de las actividades de relaciones públicas	78
Tabla 31. Actividades de marketing directo.....	79
Tabla 32. Presupuesto de las actividades de marketing directo	79
Tabla 33. Actividades de charlas de sensibilización	80
Tabla 34. Presupuesto de las actividades de charlas de sensibilización	80
Tabla 35. Actividades de asesoramiento legal.....	81
Tabla 36. Presupuesto de las actividades de asesoramiento legal	81
Tabla 37. Actividades de ferias de empleo.....	82
Tabla 38. Presupuesto de las actividades de ferias de empleo	82
Tabla 39. Actividades de gestión de procesos formativos.....	83
Tabla 40. Presupuesto de las actividades de gestión de procesos formativos	83
Tabla 41. Resultados propuestos de la aplicación de las estrategias del plan de mejoras ...	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución histórica de los modelos explicativos de la discapacidad.....	13
Figura 2. Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	20
Figura 3. Personas con discapacidad laboralmente activas por edad en la provincia de Santa Elena	29
Figura 4. Personas con discapacidad laboralmente activas por género en la provincia de Santa Elena	29
Figura 5. Personas con discapacidad laboralmente activas por tipo de discapacidad en la provincia de Santa Elena	30
Figura 6. Personas con discapacidad laboralmente activas por tipo de discapacidad en la provincia de Santa Elena	30
Figura 7. Personas con discapacidad laboralmente activas por sectores en la provincia de Santa Elena	31
Figura 8. Género	53
Figura 9. Edad.....	54
Figura 10. Instrucción.....	55
Figura 11. Lugar de residencia	56
Figura 12. Tipo de discapacidad.....	57
Figura 13. Conocimiento sobre la normativa legal de inclusión laboral	58
Figura 14. Percepción sobre avances de inclusión laboral de personas con discapacidad ..	59
Figura 15. Grado de complejidad sobre obtención de información sobre el mercado laboral	60
Figura 16. Personas con discapacidad cuentan con la formación en el ámbito laboral.....	61
Figura 17. Grado de compromiso en el fortalecimiento de habilidades y destrezas	62
Figura 18. Aspecto en el ámbito laboral que se debería fortalecer en las instituciones	63
Figura 19. Importancia del apoyo brindado por el SIL Santa Elena a las personas con discapacidad.....	64
Figura 20. Proceso dirigido a los usuarios que el SIL Santa Elena debería fortalecer	65
Figura 21. Grado de frecuencia que usuarios utilizarían los procesos del SIL Santa Elena	66
Figura 22. Medios que los usuarios les gustaría recibir información de procesos del SIL Santa Elena	67
Figura 23. Análisis FODA.....	73

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma del Trabajo de Investigación.....	93
Anexo 2. Matriz de Consistencia.....	94
Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Información.....	96



**ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, SIL
PROVINCIA DE SANTA ELENA**

Autor: Ing. Alexis Perero Panchana.

Tutor: Econ. León Arguello Núñez, PhD.

RESUMEN

El presente informe de investigación tiene como objetivo establecer el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, a través del aporte en los campos de acción de la administración fundamentado en el modelo de derechos humanos e inclusión social. La investigación posee un enfoque mixto de carácter descriptivo-correlacional aplicando los métodos deductivo-analítico, en donde se recaba información mediante la aplicación de encuestas dirigida a 100 usuarios con discapacidad y las entrevistas direccionadas a 4 delegados del departamento de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas de la provincia sobre las perspectiva según las variables de estudio. Se obtiene como resultados, la formulación de un plan de mejoras que está diseñado con estrategias enfocadas en el fortalecimiento de la inclusión laboral en territorio, concluyendo la importancia de su aplicación para incentivar la articulación de esfuerzos de los actores involucrados, mediante acciones conjuntas con el propósito de contribuir a la construcción y consolidación de espacios de trabajo que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de la provincia de Santa Elena.

Palabras claves: inclusión laboral, discapacidad, estrategias, instituciones públicas y privadas.



**LABOR INCLUSION STRATEGIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN
PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS IN THE PROVINCE OF SANTA
ELENA**

Author: Ing. Alexis Perero Panchana.

Advisor: Econ. León Arguello Núñez, PhD.

ABSTRACT

The objective of this research report is to establish the impact of the strategies implemented by SIL Santa Elena in the labor inclusion of people with disabilities in public and private institutions, through the contribution in the fields of action of the administration based on the model of human rights and social inclusion. The research has a mixed approach of descriptive-correlational character applying the deductive-analytical methods, where information is collected through the application of surveys directed to 100 users with disabilities and interviews directed to 4 delegates of the Human Resources department of the public and private institutions of the province about the perspective according to the variables of study. The results obtained are the formulation of an improvement plan that is designed with strategies focused on strengthening labor inclusion in the territory, concluding the importance of its application to encourage the articulation of efforts of the actors involved, through joint actions with the purpose of contributing to the construction and consolidation of work spaces that promote and guarantee equal opportunities for people with disabilities in the province of Santa Elena.

Key words: laboral inclusion, disability, strategies, public and private institutions.

INTRODUCCIÓN

En América Latina, los avances relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad han brindado importantes resultados en los países de la región, en donde existen diferentes realidades y experiencias relacionadas a los factores de cada país inmersos en el proceso. Por lo cual, cada uno presentan desafíos en base a los derechos contemplados en las leyes existentes de la política pública y a los mecanismos planteados para su cumplimiento de manera satisfactoria.

Por ende, los países latinoamericanos adoptan la necesidad del desarrollo social de las personas con discapacidad en el campo laboral encaminado en los derechos universales, de acuerdo a las especificidades del grupo de atención prioritaria. En donde, es necesario destacar las acciones positivas que se evidencian en el impacto que ha generado en la construcción de una sociedad que promueva la inclusión convirtiéndose en modelos que pueden ser replicados en otras naciones.

En el Ecuador, la inclusión laboral se establece como un proceso dinámico en donde, la importancia de la interacción de diferentes factores son claves como: la naturaleza del trabajo sea esta en instituciones públicas y privadas, accesibilidad al medio físico, ambiente laboral, entre otros; complementadas con las políticas públicas del país promueven la inserción de personas con discapacidad, quienes dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades son identificados como un grupo de atención prioritaria, en donde según dicha normativa, los establecimientos que tengan como mínimo en su nómina 25 trabajadores de modalidad contractual fija, deben contratar obligatoriamente el 4% de personas en condición de discapacidad, en puestos de trabajo según sus potencialidades.

La realidad del país con respecto a las acciones de inclusión, implican un reto para las instituciones públicas y privadas por las diversas barreras socioculturales, arquitectónicas, comunicacionales, tecnológicas, entre otras; lo que reduce el nivel de participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Aunque, como en todo proceso, el sistema de políticas públicas, se evidencia que existen limitantes que no permiten que se desarrollen eficientemente. Sin embargo, el Estado ecuatoriano, siendo un

país de derechos, busca encaminar las políticas y prácticas legales y organizacionales, a derribar estas barreras, fomentando la inclusión social y laboral del grupo prioritario.

Por tal motivo, la administración pública se ha convertido en una de las protagonistas en el fortalecimiento de las leyes en materia de discapacidades de los países a nivel mundial y nacional, sin embargo, es relevante promover el compromiso de los involucrados de las diferentes ramas en la provincia de Santa Elena relacionado al empoderamiento de los procesos de inclusión laboral logrando la plena participación de este importante grupo de atención prioritaria.

Para esto, el presente informe de investigación busca plantear estrategias importantes en el fortalecimiento del proceso de inserción de personas con discapacidad que aplica el Servicio de Integración Laboral en la provincia de Santa Elena, el cual es un programa especializado que lleva varios años realizando aportes en el tema mediante diferentes mecanismos que efectúa en territorio de manera gratuita tanto para sus usuarios en condición de discapacidad como para las empresas públicas y privadas.

En donde, mediante las habilidades y destrezas del grupo de atención prioritaria busca incluirlos en el mundo ocupacional para que aporten al desarrollo productivo, social y económico del país, tomando en cuenta sus competencias laborales en el desempeño de las actividades en el sector público y privado existentes en la provincia de Santa Elena logrando así el cumplimiento pleno de las políticas gubernamentales en el ámbito de discapacidades.

Además, se direcciona en fortalecer la motivación de las empresas públicas y privadas de la provincia en el planteamiento de mecanismos de accesibilidad y lenguaje positivo con respecto a la discapacidad promoviendo la plena inclusión efectiva y afectiva de los colaboradores que pertenezcan al grupo de atención prioritaria en los ambientes de trabajo. Asimismo, se busca la concientización en pro del reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad generando el crecimiento de profesionales y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en las instituciones.

Situación Problemática

En los últimos años, la construcción de comunidades que impulsan la equidad, se ha convertido en un tema de interés para las naciones pertenecientes a América Latina, los cuales a través de la formulación de políticas públicas en conjunto con las estrategias de Estado y el compromiso de los actores involucrados desde el ámbito de sus competencias, promueven la inclusión plena de las personas con discapacidad.

No obstante, en relación al ámbito laboral, se han originado componentes que afectan al proceso de inserción efectivo del grupo de atención prioritaria a espacios de trabajo adecuados. En países de Iberoamérica, existen alrededor de noventa millones de personas con alguna condición de discapacidad, en donde, un tercio de este conglomerado que tienen la edad para trabajar efectúan actividades laborales (Díaz García et al., 2021, p. 27).

Por su parte, con respecto al desempleo, el mayor impacto lo poseen las mujeres, en donde el 57% se encuentran inactivas en actividades de trabajo, a diferencia de los hombres representados con un 40% (Banco Mundial, 2021). Esto se debe a los paradigmas de exclusión existentes en las comunidades, barreras a momento de buscar plazas de empleo y en los procesos de contratación que dificulta la inserción efectiva, asignación de puestos en donde no consideran las potencialidades, entre otros factores que intervienen en el tema de empleabilidad.

En Ecuador, el panorama en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad se sustenta mediante la Ley Orgánica de Discapacidades de acuerdo al Registro Oficial N° 796 decretado en el año 2012, la cual señala que las instituciones públicas o privadas que posean como mínimo 25 trabajadores de modalidad contractual fija, deben contratar de manera obligatoria el 4% de personas en condición de discapacidad, en puestos laborales según sus potencialidades en el ámbito ocupacional.

En donde, aún existe desconocimiento por parte de los empleadores sobre las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad en el mundo laboral, originándose escenarios en el cual son insertados mayormente en puestos operativos para

justificar la cuota de cumplimiento de la normativa (Betancourth Unuzungo & Miranda Carvajal 2018).

Lo cual, estas situaciones mencionadas incrementan la desmotivación de las personas con discapacidad a acceder a oportunidades de formación académica que permitan fortalecer sus habilidades duras y blandas que son indispensables en el buen desenvolvimiento de los ambientes laborales, además esto limita a los colaboradores pertenecientes al grupo de atención prioritaria a poder aspirar a una mejor posición de trabajo en las empresas.

Asimismo, el incumplimiento de la normativa en algunas instituciones del sector público y privado, reducida inspecciones laborales de constatación de la cuota laboral y reducida ejecución de proyectos que promuevan la inclusión se suman a las causas de desempleo (CONADIS, 2017). De igual manera, se evidencia el reducido asesoramiento por parte de delegados de Talento Humano y de los empleadores de algunas de las empresas públicas y privadas del país en relación al tema de discapacidades, lo que limita el planteamiento de mecanismos de participación que permitan a los colaboradores en adquirir conocimientos sobre buen trato, lenguaje positivo, accesibilidad, entre otros aspectos que permitan lugares de trabajo más accesibles.

En la actualidad, en la provincia de Santa Elena, gran parte de la población con discapacidad enfrenta barreras en el ámbito laboral que dificulta el pleno desenvolvimiento en los puestos de trabajo existentes. Por lo que, el grupo de atención prioritaria solicita mayores mecanismos de promoción que fortalezcan la inclusión laboral, para integrarse al mundo ocupacional de manera equitativa haciendo prevalecer sus derechos contemplados en las normativas legales vigentes.

Según cifras estadísticas de discapacidades que se encuentra en el portal web del CONADIS (2021), señala que hay 1165 personas con discapacidad insertadas laboralmente en las insituciones de la provincia de Santa Elena, en donde 445 se sitúan en el sector privado y 720 en el sector público.

Formulación del Problema

¿Cuál es el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas?

Sistematización del Problema

¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena?

¿Cuál es la perspectiva de las instituciones y de las personas con discapacidad sobre los procesos de inclusión laboral implementados por el SIL Santa Elena?

¿Qué componentes estratégicos de inclusión laboral de personas con discapacidad podrían mejorar la efectividad de los procesos del SIL Santa Elena?

¿Qué propuesta dirigida para el SIL Santa Elena se podría establecer para el fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Objetivos

Objetivo General

Establecer el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena.

Analizar la perspectiva de las instituciones y de las personas con discapacidad sobre los procesos de inclusión laboral implementados por el SIL Santa Elena.

Identificar los componentes estratégicos de inclusión laboral de personas con discapacidad para el mejoramiento de la efectividad de los procesos del SIL Santa Elena.

Proponer un plan de mejoras para el SIL Santa Elena encaminado al fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Justificación Teórica

Con respecto a la justificación teórica, el presente informe de investigación pretende aportar con conocimientos en los campos de acción de la administración mediante la indagación de información importante relacionados a los procesos institucionales. En este aspecto, mediante el proceso de indagación se busca identificar el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Asimismo, la discapacidad en los últimos años se ha convertido en un término que ha ido pasando por un proceso progresivo y, en el caso del Estado ecuatoriano, ha planteado mecanismos de fomento de políticas públicas con el propósito de lograr la igualdad de oportunidades de las personas con alguna condición de discapacidad, en los múltiples ámbitos de la sociedad, entre ellos: académico, deportivo, salud, laboral, etc. Por tal razón, la aplicación de los derechos constitucionales enfocados a la inclusión del grupo de atención prioritaria ha tomado fuerza convirtiéndose en un tema relevante en la sociedad civil. Por ende, las instituciones públicas y privadas deben formular y aplicar mecanismos de inclusión y de participación, que permita crear conciencia en la comunidad sobre las condiciones de discapacidad, resaltando que son parte de la diversidad del país.

Justificación Práctica

En relación a la justificación práctica, es importante que las instituciones públicas y privadas de la provincia, sean partícipes en la estipulación de estrategias que fomenten un enfoque relacionado a las necesidades evidentes en relación a los derechos universales de las personas con discapacidad, resaltando la inserción laboral relacionada con la productividad del grupo de atención prioritaria, con esto se busca que se promueva la formación profesional de las futuras generaciones inclusivas.

Además, que por esta razón, mediante la aplicación de la investigación se obtendrán resultados para el fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad que implementan las instituciones en la provincia de Santa Elena y así aportar dicho componente como lo estipula la normativa legal, permitiendo al grupo de atención prioritaria poder acceder a oportunidades laborales considerando sus potencialidades.

Hipótesis

Las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Planteamiento Hipotético

H0: Las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena no influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

H1: Las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena si influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Resultados esperados: Con la aplicación del plan de mejoras se fortalecerá las estrategias en los procesos del SIL Santa Elena contribuyendo a la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas de la provincia.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Paz Maldonado & Silva Peña (2020, p. 1-12) en su artículo denominado “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina” publicado en la revista Saúde Soc. São Paulo, cuyo objetivo es conocer la realidad del tema en los países latinoamericanos con respecto a tres aspectos: derecho al empleo en base a las normativas, panorama de integración en el trabajo y los desafíos en cuanto al análisis del objeto de estudio. Los autores utilizaron metodología bibliográfica analizando diferentes publicaciones. Mediante la investigación obtuvieron como resultados que existen leyes formuladas en los países latinoamericanos que respalda la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad en porcentajes de cálculo, sin embargo el panorama de los indicadores de desempleo son considerables debido a los desafíos y barreras existentes tanto en la tecnología, comunicación y arquitectura, en donde se concluyó que las normativas establecidas por los Estados no son suficientes para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que se necesitan fortalecer procesos de selección de personal, accesibilidad en los puestos de trabajo y la cultura organizacional inclusiva y demás componentes para establecer un nuevo enfoque en el respeto de los derechos.

Analuisa Zumba et al. (2020, p. 38-48) en su artículo llamado “La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial” publicado en la revista Digital Publisher, cuyo objetivo del estudio es determinar la percepción de los empresarios y representantes del sector público con respecto a la contratación del grupo de atención prioritaria en el Ecuador. Los autores utilizaron metodología de carácter científica – documental y cualitativa para el levantamiento de la información. Mediante la investigación obtuvieron como resultado que la percepción de los representantes de las empresas que fueron participes, en cuanto al acceso al trabajo es percibido como un derecho universal, considerando la contratación de personas con discapacidad como justa y estipulando un alto grado de aceptación en el desempeño del grupo de atención prioritaria en las actividades y tareas por las cuales han sido contratados, en donde se concluyó que la integración en el campo laboral no representa un simple acatamiento de la normativa sino que trae consigo la responsabilidad social de las empresas. Además que se destaca la participación en el cumplimiento de los objetivos organizacionales mediante el entusiasmo, compromiso y competitividad.

Villegas Pazmiño (2022, p. 1-119) en su tesis de postgrado denominada “El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estudio comparado en la legislación de Ecuador y España” publicado en el repositorio de la Universidad Tecnológica Indoamérica cuyo objetivo es analizar las estrategias laborales para el derecho al trabajo de personas con discapacidad en la legislación de los países de estudio. El autor utilizó la metodología de tipo jurídica-metodológica, bibliografía y documental en el proceso de levantamiento de información. Mediante la investigación obtuvo como resultados que en las legislaciones se presenta la necesidad de formular tácticas en beneficio del grupo de atención prioritaria así como mecanismos respaldados en las leyes vigentes de los países para asegurar dicho componente, en donde se concluyó que el Ecuador posee instrumentos jurídicos más garantistas que España en cuanto a la cantidad porcentual de contratación, sin embargo el Estado español brinda mayores beneficios e incentivos económicos que promueven la inserción laboral. Además que en ambos países aún existe el desconocimiento de los ciudadanos en el tema y la reducida aplicación de las políticas públicas.

González Alvarado (2020, p. 1-80) en su tesis de postgrado denominada “La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca” publicado en el repositorio de la Universidad de Cuenca cuyo objetivo es analizar las condiciones laborales del grupo de atención prioritaria según la normativa legal en el lugar de estudio. La autora utilizó la metodología analítica – documental en el proceso de indagación. Mediante la investigación obtuvo como resultado que aún existe desinformación por parte de los colectivos y de las instituciones que participaron en el estudio sobre los procedimientos efectivos de inserción laboral de personas con discapacidad, los mismos que requieren la formulación de medidas que garanticen el acceso y la permanencia de los trabajadores fortaleciendo su convivencia en la cultura organizacional en donde se promueva la inclusión, en donde se concluyó que se han dado avances en la política pública de discapacidades, sin embargo como sociedad es necesario fortalecer la conducta inclusiva en los espacios laborales y por parte de los colaboradores deben conservar sus puestos de trabajo mediante el cumplimiento de sus obligaciones y actividades contractuales.

Bases Teóricas

Discapacidad

En años anteriores se han realizado análisis relacionados a las actitudes de los colectivos sociales que interactúan con las personas con discapacidad, convirtiéndose en protagonistas en el abastecimiento de apoyo siendo esto un tema de interés y relevancia (Moreno Pilo et al, 2022, p. 8).

Por tal motivo, la discapacidad es un tema de análisis a nivel mundial, en dónde a lo largo de los años se han formulado diferentes leyes y reglamentos en este ámbito, con el objetivo de velar por los derechos de las personas con discapacidad. De esta manera, permite a los países plantear las herramientas y directrices necesarias mediante las políticas públicas para promover la inclusión en la sociedad siendo un asunto de interés colectivo.

La discapacidad ha sido implicada en diferentes estereotipos a lo largo de la historia por distintas sociedades a nivel mundial, pero gracias a la lucha de movimientos, asociaciones e instituciones ha permitido la evolución de la percepción social (Beunza García et al, 2022, p. 30).

Sin embargo han surgido diferentes actitudes hacia las personas con discapacidad entre ellas: marginación, rechazo, exclusión y sobreprotección; esto ha causado barreras que obstaculizan e impiden lograr una inclusión social de manera general. Para esto, hoy en día se han originado múltiples estudios con el propósito de que la comunidad pueda romper estos prejuicios y estereotipos, permitiendo así conocer las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad en múltiples ámbitos como: educativo, laboral, deportivo, cultural, entre otros; los que ha dado la apertura de espacios oportunos para su desenvolvimiento.

Por su parte, es importante promover una política inclusiva basada en derechos específicos entre ellos: educación, salud, trabajo y vivienda, lo que permita reconocer a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022, p. 174).

Para esto, es necesario conocer los diferentes tipos de discapacidades en la formulación de políticas públicas a fin de garantizar su efectividad en su aplicación en la construcción y fortalecimiento de la inclusión en las comunidades y organizaciones a nivel local.

Concepto de Discapacidad.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (2008) establece que la discapacidad es una condición que incluye deficiencias sensoriales, mentales, físicas o intelectuales a largo plazo, que impide a la persona su participación efectiva y plena en la sociedad por la existencia de diversos obstáculos de accesibilidad (p. 4).

Es decir que la discapacidad es considerada como las deficiencias que dificulta a la persona a realizar ciertas actividades de la vida, en donde además en algunos casos limita su interacción en el entorno debido a las barreras existentes. Por otra parte, dicha condición puede ser considerada leve, moderado o grave según previa valoración efectuada por médicos, psicólogos y trabajadores sociales calificados.

Según la Presidencia de la República del Ecuador (2017) a través del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades menciona que la persona con discapacidad es aquella que posee deficiencias intelectuales, mentales, físicas o sensoriales afectando su condición para desenvolverse en actividades esenciales de la vida, cumpliendo a partir del 30% de discapacidad según la calificación de la autoridad sanitaria nacional (p. 3).

En el país existen normativas legales, las cuales respaldan los derechos de las personas con discapacidad mediante la ejecución de políticas públicas a través de institucionales del Estado y de organismos nacionales e internacionales. Cada una de ellas desde el ámbito de sus competencias, coordinan acciones para de esta forma poder suplir las necesidades de las personas con discapacidad mediante el enfoque de derechos, es por esto que se recalca la relevancia de conocer las terminologías en este tema para la formulación de estrategias efectivas.

La discapacidad es denominada como una deficiencia en las funciones de la persona que la posee causada por cuestiones genéticas, adquiridas o congénitas que limita la realización de actividades de la vida diaria (Arteaga Ureta et al., 2021, p. 258).

En este aspecto, hay que considerar que las condiciones de la persona pueden ser de origen:

Genéticas, Cromosómicas o Metabólicas. Se presenta la condición de discapacidad al momento que se trasmite de padres a hijos o aquellas alteraciones cromosómicas que no son transmitidas hereditariamente. Para citar ejemplos tenemos el síndrome de Down y también variaciones metabólicas de causa desconocidas.

Eventos Durante el Embarazo. Su origen se fundamenta por complicaciones originadas durante el embarazo, y no causadas por factores hereditarios. Entre ellas se puede destacar situaciones como: mala nutrición, consumo de sustancias psicoactivas durante la gestación o infecciones maternas.

Eventos Durante o Inmediatamente Después del Nacimiento. Son aquellas situaciones que sucede durante o posterior al parto, entre ellas se pueden citar: incompatibilidad Rh, asfixia, entre otras.

Adquiridas. Son ocasionadas por contraer alguna enfermedad después del nacimiento. O también por accidentes de: violencia intrafamiliar, violencia social, accidentes domésticos, accidentes laborales, accidentes de tránsito, procesos degenerativos por la edad, entre otros.

Evolución Histórica de los Modelos Explicativos de la Discapacidad.

De acuerdo con Hernández Ríos (2015), los derechos humanos de las personas con discapacidad es un tema que se viene tratando en los últimos años, en donde la concepción se enfoca en la igualdad de oportunidades y participación social según sus libertades y obligaciones (p. 1).

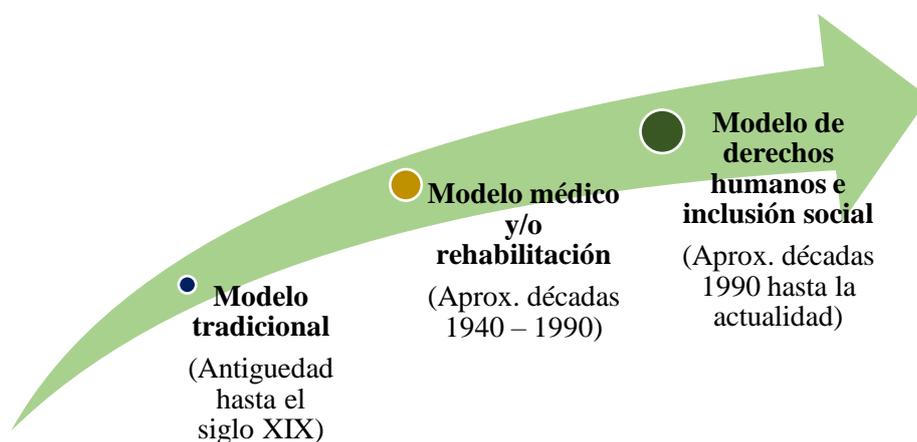
La sociedad se encuentra estructurada por construcciones teóricas y situaciones sociales, en donde la discapacidad es considerada como uno de los aspectos más sensibles relacionados en las implicaciones que posee en la ciudadanía convirtiéndose en un tema de interés buscando la explicación adecuada sobre las condiciones y estilos de vida de las personas que poseen dicha condición.

Según Imacaña Núñez & Villacrés López (2022), el Estado al ser garantista de derechos, debe considerar a las personas con discapacidad como parte de la sociedad productiva mediante mecanismos de atención permanente, rehabilitación y prevención promoviendo su participación en los espacios de la sociedad (p. 175).

En donde, los países han desarrollado a lo largo del tiempo diferentes mecanismos y enfoques de la discapacidad para brindar la atención de las discapacidades reconocidas por las normativas vigentes. Por lo cual, durante la historia se han originado varios modelos explicativos con el propósito de analizar y explicar dicha condición, para esto se procede a abordar los importantes avances en la siguiente figura:

Figura 1

Evolución histórica de los modelos explicativos de la discapacidad.



Nota: Evolución a lo largo de los años sobre los modelos explicativos de la discapacidad; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Modelo Tradicional. El modelo tradicional se originó en el siglo XIX, en donde las personas con discapacidad no poseían derechos, los cuales eran víctimas de compasión. Además, manifestaban que su condición era producto de castigo y adicionalmente eran

vistos como sujetos de asistencia excluyéndolos de posibilidades de participación en la sociedad.

De acuerdo con Pérez Dalmed & Chhabra (2019), este modelo posee su origen en la antigüedad, en donde la sociedad fundamenta la explicación de la discapacidad a través de creencias religiosas señalando que era una muestra por castigo divino debido a un pecado cometido (p. 10).

En dicha época la discapacidad estaba atada a sentimientos de vergüenza por parte de la familia lo que causaba que las personas que poseían dicha condición los ocultaran de la sociedad limitando su desempeño en los ámbitos de educación, deporte, cultural, social, otros; considerándolos como sujetos de caridad.

Modelo Médico y/o Rehabilitación. En la época de 1940 a 1990, la discapacidad es considerada como un objeto de estudio debido a que era apreciada como una enfermedad. Por otra parte, establece que el individuo debe aceptar las limitaciones que posee debido a que en este modelo se considera que el cuerpo posee defectos, impedimento o deficiencias restringiendo la experiencia vital de la persona y adicionalmente esta adaptarse al entorno para su desenvolvimiento.

El modelo médico explica que la condición de discapacidad de la persona se debe a situaciones patológicas, en donde no contempla aspectos sociales o externo del individuo que la posee (Bonilla, 2019, p. 79).

En este sentido, se basa en que los tratamientos médicos son los que han mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad, lo cual hoy en día posee inherencia en las políticas públicas con respecto a beneficios sociales y de salud, que promueven los Estados a nivel mundial.

Modelo de Derechos Humanos e Inclusión Social. Este modelo considera a la discapacidad como construcción social reconociendo la dignidad de la persona con discapacidad fundamentada en los derechos humanos, de esta forma a través de las

políticas públicas de las naciones se promueve, protege y garantiza el disfrute pleno e igualitario de su identidad.

De acuerdo con Hernández Ríos (2015), el enfoque de derechos explica a la discapacidad como el resultado entre el desenvolvimiento del individuo y las barreras del medio físico y social presentes en el entorno. En donde, es necesario realizar los ajustes funcionales para lograr su inclusión (p. 50).

Además se refuerza la necesidad de crear espacios inclusivos a través de cambios de actitudes de la ciudadanía y asimismo del comportamiento preservando el buen trato hacia las personas con discapacidad. De igual manera, el modelo permite la formulación de leyes y programas con el propósito de superar las barreras existentes en el entorno y así mismo logra el pleno ejercicio de los derechos sociales, civiles, culturales y económicos.

Tipos de Discapacidades.

CONADIS (2022) en la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 – 2025 establece que existen los siguientes tipos de discapacidad: intelectual, visual, auditiva, psicosocial y física (p. 43).

Discapacidad Física. La discapacidad física hace referencia a aquellas condiciones que limitan la movilidad motora y aumenta la complejidad para realizar actividades cotidianas tales como: manipular objetos, comer, caminar, levantarse, sentarse, correr, entre otras. Además, este tipo de condición se relaciona también a deficiencias viscerales y/o corporales que pueden ser evidentes o internas/invisibles. Asimismo, se considera la utilización de ayudas técnicas para el desenvolvimiento de la persona con discapacidad en diferentes tareas, con esto se logra que pueden efectuarlas de manera eficiente. Además, estas son indispensables para algunas personas, ya que permiten superar las barreras físicas existentes en el entorno como por ejemplo: gradas, ausencia de elevadores, ventanillas, ausencia de rampas accesibles, entre otras.

Discapacidad Psicosocial. La discapacidad psicosocial tiene relación con la dificultad de interacción con el entorno y la participación social. Cabe señalar que dicha

condición es desconocida por la ciudadanía debido a la reducida información que posee la comunidad. Por otra parte, en este apartado se consideran también los trastornos o deficiencias del comportamiento, afectividad, estado de ánimo, razonamiento y/o conciencia que con la atención médica adecuada se puede lograr niveles de relación interpersonal en progreso de la inclusión de la persona.

Discapacidad Intelectual. La discapacidad intelectual se basa en que la persona tendrá dificultad para poder captar ideas, de resolver problemas, de tomar decisiones independientes, y de pensamiento crítico y abstracto; esto causaría dificultad en el desenvolvimiento en la vida diaria, socialización y relacionamiento interpersonal. Un aspecto a considerar, es el grado de discapacidad, en donde dependiendo de este componente, las personas podrán acceder a la educación regular o a sistemas de capacitaciones para fortalecer sus habilidades y destrezas. Además, requiere de la identificación de potencialidades para asignación de responsabilidades por lo que se pueden incorporar en diferentes ámbitos.

Discapacidad Visual. Se refiere a aquellas personas que presentan ceguera y baja visión, por lo cual dificulta a la persona a detectar la ubicación así como poder desplazarse en el entorno y a acceder a información por las barreras existentes relacionadas tanto a la comunicación como al medio físico. De esta forma mediante ayudas técnicas como bastones, lentes, sistemas de lectores de pantalla Jaws o el sistema braille que permiten el desenvolvimiento en el campo laboral, deportivo, educativo, entre otros. Además se recalca las modificaciones en cuanto a la infraestructura arquitectónica y comunicacional dirigida para personas con discapacidad visual fortaleciendo su inclusión.

Discapacidad Auditiva. Las personas con discapacidad auditiva son aquellas que poseen sordera total o parcial en los grados leve, moderada o profunda, que debido a su condición se presenta la dificultad de poder comunicarse con el entorno por la existencia de barreras, el desconocimiento de lenguaje de señas o la reducida existencia de intérpretes. Dentro de este tipo de discapacidad podemos encontrar los siguiente tipos: sordera prelocutiva que se caracteriza por ser adquirida antes del desarrollo del lenguaje o antes de los 3 años de edad en el cual pueden comunicarse mediante el lenguaje de señas y la sordera postlocutiva que se adquiere luego de haber desarrollado el lenguaje oral.

Estrategias de inclusión laboral

La inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral es un proceso dinámico, en donde intervienen las características del individuo, motivación, ambiente de trabajo, naturaleza del puesto, servicios de apoyo, accesibilidad, entre otros factores (Huete Nieves & García Ramos, 2022, p. 57).

En este sentido, es relevante que las empresas públicas y privadas planteen mecanismos de inclusión laboral, en donde mediante la responsabilidad social permitan a las personas con discapacidad poner a disposición sus habilidades, destrezas, experiencias, entre otros aspectos importantes para desenvolverse en los puestos de trabajo administrativos y operativos.

El proceso que asigna un trabajo digno a personas con discapacidad se lo considera como inclusión laboral, el cual promueve la igualdad de condiciones en los ambientes de las empresas en relación a actividades, remuneraciones y horarios (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022, p. 175).

Por otra parte, para la ejecución de las estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad, el desarrollo de conocimientos del grupo de atención prioritaria para la postulación de puestos de trabajo es esencial; en donde, mediante sus competencias laborales pueden desempeñar correctamente las funciones de trabajo en las organizaciones aportando al logro de los objetivos.

Por su parte, la FENEDIF, el CONADIS y el Ministerio de Trabajo (2019) establecen que la inclusión laboral permite el acceso a puestos de trabajo a personas con discapacidad mejorando su calidad de vida, en donde es importante considerar el levantamiento de perfil, proceso de selección, accesibilidad, adaptaciones y sensibilización para lograr su inserción efectiva (p. 22).

La inserción laboral del grupo de atención prioritaria debe ser un proceso dinámico entre las personas con discapacidad y las empresas, en el que se deben considerar diferentes aspectos tales como accesibilidad al medio físico, sensibilización por parte de

los integrantes de las empresas, estructuras tecnológicas accesibles, puestos laborales adaptados acorde a las características de la persona, salarios justos, entre otros. Asimismo es importante establecer el grado de las competencias laborales de los postulantes, la responsabilidad en la ejecución de actividades y el cumplimiento de las metas organizacionales por parte de los colaboradores con discapacidad; es decir, se requiere del compromiso entre ambas partes para lograr una sinergia en el procedimiento de inclusión.

En la tabla que se muestra a continuación se detallan diferentes programas de inclusión laboral para personas con discapacidad que se promueven en países latinoamericanos:

Tabla 1

Programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina.

Países	Programas relacionados a la inclusión laboral de personas con discapacidad
Colombia	Pacto de Productividad es un modelo que tiene como objetivo detectar la articulación y capacidad instalada de los actores sociales de empleo ayudando a la vinculación de personas con discapacidad.
Argentina	Fondo Nacional para la Inclusión Social de las personas con Discapacidad cuyo objetivo es financiar programas y Proyectos a favor de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos incluidos el laboral.
Ecuador	Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad, el cual es un programa especializado en la inserción laboral a través de diferentes procesos en forma gratuita.
Perú	Programa Conjunto Trabajo Decente y Personas con Discapacidad es un modelo que contribuye al acceso al empleo a través de la gestión pública mediante instrumentos programáticos y financieros.
Chile	Programa Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que busca fortalecer las competencias laborales inclusivas de los equipos de trabajo en instituciones públicas y privadas.
Brasil	Programa Ágora busca la inclusión laboral de personas con discapacidad visual mediante una plataforma online para conectar oferta y demanda de empleo con los usuarios.

Nota: Programas de inclusión laboral en Latinoamérica; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

En la siguiente tabla se observan estrategias aplicadas en provincias del Ecuador para el fortalecimiento del componente de inclusión laboral:

Tabla 2

Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en provincias del Ecuador

Provincia	Estrategias de inclusión laboral
Santo Domingo	Las personas con discapacidad participan en procesos formativos en múltiples temas en línea debidamente certificados, mediante la plataforma virtual del GAD Provincial de Santo Domingo, los cuales ayudan a fortalecer sus competencias laborales.
El Oro	Las personas con discapacidad son parte de capacitaciones presenciales por parte del GAD Provincial de El Oro direccionadas a fortalecer técnicas de emprendimiento.
Guayas	Ferias de empleo organizadas por instituciones de la ciudad de Guayaquil que son partícipes en estos espacios, en donde personas con discapacidad postulan a los requerimientos de las empresas.

Nota: Estrategias de inclusión laboral en provincias del Ecuador; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Según Taruchaín Pozo et al. (2021) las normativas que promuevan el acceso y la estabilidad de las personas con discapacidad son esenciales en los procesos de inclusión laboral, tomando en consideración su tipo de discapacidad y su individualidad en el desenvolvimiento en el entorno (p. 76-77).

Por lo cual, las instituciones deben formular acciones que permitan el desenvolvimiento pleno de las personas con discapacidad en los ambientes de trabajo, según lo que estipula las políticas públicas y manuales de buenas prácticas de inclusión laboral. Asimismo, mecanismos que permitan fortalecer los procesos de contratación del grupo de atención prioritaria promoviendo su participación en el mercado laboral.

Se requiere el compromiso por parte de las empresas, autoridades y la sociedad en la inclusión laboral, debido a que la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral es reducida y más aún cuando la discapacidad es muy significativa (Vásquez Fernández & Farje Escobedo, 2020, p. 3).

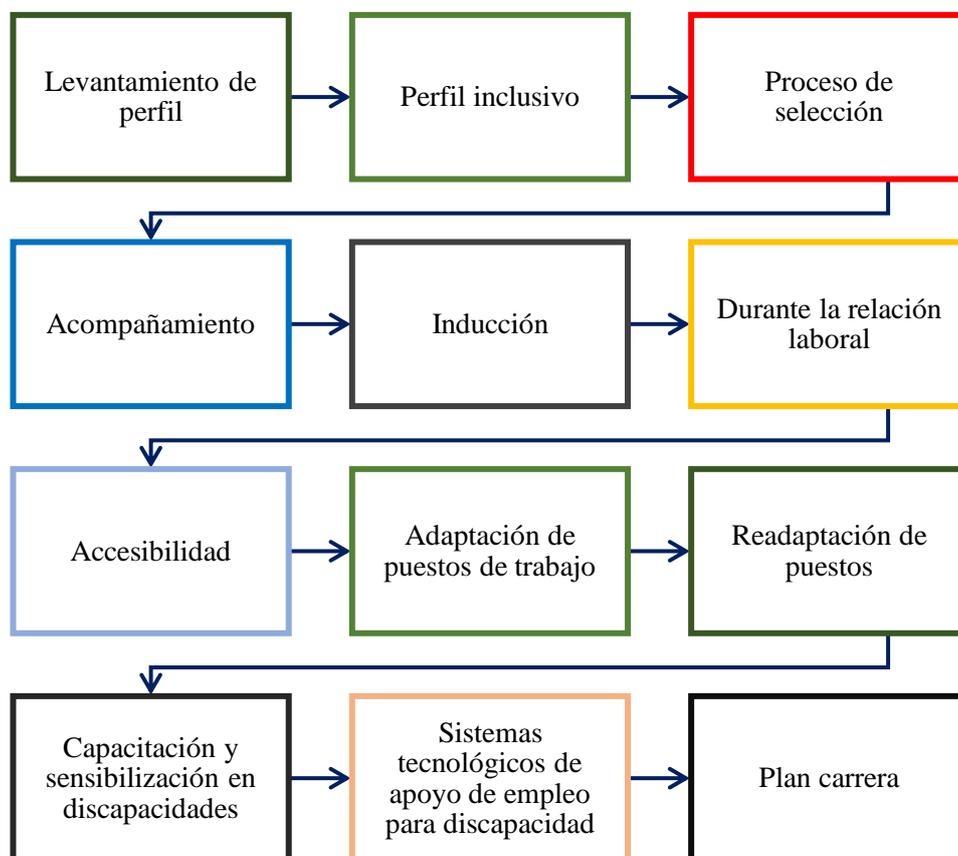
Por ende, el Estado en conjunto con las instituciones deben fortalecer los mecanismos para aumentar las oportunidades laborales y su proceso de inclusión considerando a las personas con discapacidad como sujetos activos de la sociedad.

En el proceso de inclusión laboral, la contratación de postulantes se ha ajustado a las tendencias conductuales modernas que deben regirse a las políticas públicas, tomando en consideración el perfil del puesto, capacidades y actividades a desempeñar en la institución (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018, p. 2).

A continuación se presenta el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual es relevante conocer para su aplicación en la diferentes áreas o departamentos que conforman las instituciones:

Figura 2

Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad



Nota: Proceso según Manual de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral del MDT, CONADIS y FENEDIF; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Levantamiento de Perfil. En este punto, las instituciones públicas y privadas debes estructurar procesos en donde se congreguen o describan las funciones, actividades, tareas o competencias de los puestos de trabajo que están vacantes. Lo primordial es destacar aspectos como la accesibilidad, adaptación del puesto de trabajo, espacio físico, entre otros componentes para el conocimiento del postulante.

Perfil Inclusivo. Define los elementos que se deben considerar para la postulación de personas con discapacidad en los puestos de trabajo. Se identifican entre estos componentes los siguientes: condiciones de trabajo, movilidad, relaciones sociales, demanda física, trabajo a presión, condiciones ambientales, habilidades laborales; todo esto debe estar descrito en una ficha de levantamiento de información, la cual debe facilitar los procesos de los delegados de talento humano de las empresas públicas y privadas al contratar personal con o sin discapacidad.

Proceso de Selección. En los procesos de selección de personal debe primar ciertas metodologías y técnicas que permitan detectar el candidato con discapacidad más idóneo para ocupar el puesto de trabajo, en donde se debe realizar un proceso de selección inclusivo considerando diferentes variables entre ellas: la accesibilidad de la comunicación, al medio físico, pruebas psicométricas, pruebas de conocimiento, pruebas médicas, entre otras las cuales sean determinantes para la decisión.

Acompañamiento. El acompañamiento en el proceso inserción laboral de personas con discapacidad debe iniciar desde la incorporación al puesto de trabajo, posteriormente verificar el nivel de desempeño en las actividades, el ambiente laboral en donde se desenvuelve, la convivencia con sus compañero de trabajo y altos mandos, aspectos médicos y psicológicos constatando la estabilidad del grupo de atención prioritaria.

Inducción. En la inducción se debe considerar las necesidades específicas de las personas con discapacidad, es decir hay que tomar en cuenta algún intérprete de lenguaje de señas, la accesibilidad al puesto de trabajo tanto comunicacional como tecnológica. De igual forma es importante en el proceso que existan herramientas inclusivas como por ejemplo: manual de funciones, reglamentos internos, datos sobre horarios y sueldos, entre

otra información para la persona para que sea comprendida sin importar el tipo y porcentaje de discapacidad que tenga.

Por otra parte, para aquellas personas que tienen discapacidad intelectual, es necesario que las empresas establezcan conversación con un familiar de confianza, con el objetivo de que dicho representante realice el acompañamiento de la firma del contrato laboral y del posterior proceso de la inducción. Para esto también es necesario verificar si la información ha sido comprendida por parte del colaborador que ocupará el puesto.

Durante la Relación Laboral. Es recomendable que las instituciones públicas y privadas estructuren un equipo multidisciplinario que tenga conocimiento sobre temas relacionados a la discapacidad, de esta forma se realiza un seguimiento más a profundidad sobre los colaboradores de las organizaciones. Como por ejemplo, verificar controles médicos con su respectiva justificación, socializar derechos y obligaciones mediante inducciones y charlas de sensibilización a los jefes y colaboradores.

Accesibilidad. De acuerdo con lo establecido en las normas nacionales e internacionales, se debe establecer espacios accesibles tomando en cuenta variables como comunicación, tecnología, infraestructura, transportación, entre otros; de esta forma se logra que los colaboradores con discapacidad alcancen su seguridad y la autonomía en sus actividades.

En este sentido, la importancia de aplicar correctamente las normas técnicas de accesibilidad en cuanto a la señalética, rampas, sistema braille, bandas podotáctiles, baterías sanitarias, rampas, puertas y todo lo indispensable para el desenvolvimiento en el entorno laboral.

Adaptación de Puestos de Trabajo. Los componentes para reforzar la adaptación de puestos de trabajo deben ser: buen diseño del espacio físico del lugar de trabajo, descripción completa del puesto a ocupar y un correcto análisis de cada colaborador. Para esto, se deben asignar a las personas con discapacidad en un lugar de fácil acceso, adquirir implementos, equipos y software para el desempeño de las funciones, la documentación

como manuales o instructivos tengan la accesibilidad y contar con un ambiente de trabajo iluminado y con buena temperatura; con esto se logra una mayor eficacia y eficiencia para la ejecución de las actividades laborales.

Readaptación de Puestos. Se consideran cambios organizacionales, administrativos, seguridad, ambiente laboral, diseño del puesto de trabajo, entre otros cuando un integrante de la empresa adquiere discapacidad o su condición aumenta para compensar las capacidades según el puesto de trabajo. Para esto, se recomienda obtener apoyo por parte del área de Riesgos de Trabajo del IESS para tomar en consideración las adaptaciones requeridas.

Capacitación y Sensibilización en Discapacidades. El conocimiento en el ámbito de discapacidades es necesario para todas las autoridades y trabajadores de las instituciones públicas y privadas, es necesario para mantener un ambiente laboral en donde se promueva la inclusión y el lenguaje adecuado ante los compañeros de trabajo que tenga algún tipo de discapacidad.

Sistemas Tecnológicos de Empleo para Discapacidad. Las ayudas tecnológicas juegan un papel relevante en las instituciones públicas y privadas, ya que con esto se puede fortalecer las habilidades de los colaboradores logrando su autonomía y el desempeño deseado en los puestos de trabajo. En este apartado se pueden destacar sistemas tales como: lector de pantallas, letra ampliada, sistema braille de lecto-escritura, mouse adaptados, entre otros.

Plan Carrera. Se centra en el desarrollo del potencial de los colaboradores con discapacidad fundamentado en las leyes existentes en el entorno, lo que permite el acceso a capacitaciones formativas y a sistemas de desarrollo profesionales logrando el crecimiento personal. Por ende, se recalca la relevancia de que las organizaciones fomenten entrenamiento técnico y programas de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales.

Paradigmas en el Proceso de Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

En el contexto de la discapacidad existen paradigmas que se han construido a lo largo de la historia en base a las experiencias e interrelación de los ciudadanos en el entorno, a esto se suma el desconocimiento de los instrumentos legales vigentes y del lenguaje positivo que involucran el relacionamiento con las personas con discapacidad, lo que crea incertidumbre sobre temas afines al grupo de atención prioritaria en la sociedad civil.

Según el Banco Mundial (2021), las personas con discapacidad a lo largo de la historia han sido objeto de prejuicios, invisibilidad estadística, exclusión en centros educativos y lugares de trabajo debido a actitudes discriminatorias que aún se encuentran en la mentalidad de la región (p. 6).

Cabe destacar que hablando en términos de inclusión, existen aún barreras que impiden el pleno desenvolvimiento de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos, entre estos se encuentra el social, el deportivo, el cultura, el deportivo y por supuesto el laboral, en donde por el desconocimiento de los directivos de las instituciones acerca de las potencialidades que puede poseer un integrante del grupo de atención prioritaria en el desempeño de las funciones de un puesto de trabajo específico, se asume una postura equivocada.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se ve impedida debido a las múltiples barreras personales y ambientales existentes por factores culturales, sociales y políticos (Arcos et al., 2018, p. 2).

Para esto, se proceden al análisis de varios paradigmas existentes sobre el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad que se detallan en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 3

Paradigmas en el proceso de integración laboral de personas con discapacidad.

Paradigma	Respuesta
“Existe diferencia de contrato entre personas con y sin discapacidad”	No hay diferencia en los contratos, ya que no se especifica si la persona tiene o no discapacidad.
“Las personas con discapacidad percibe sueldo diferente”	Los sueldos van en relación al puesto que ocupará la persona con discapacidad y según al mercado laboral.
“Las personas con discapacidad son conflictivas”	El relacionamiento de la persona con los demás dependerá de factores individuales, más no de la condición de discapacidad.
“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a otro tipo de discapacidades”	Cada persona posee debilidades y fortalezas, por lo que se debe potenciar sus habilidades según el puesto a desempeñar.
“Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos”	Los aspirantes con discapacidad que postulan a puestos de trabajo deben ser evaluados e insertados de acuerdo a su perfil laboral.
“Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo”	El trato que debe recibir una persona con alguna condición de discapacidad es prioritario, más no diferente o compasivo, enmarcado en el ámbito del respeto.
“La productividad de una persona con discapacidad es menor a las demás”	De acuerdo con diferentes estudios, es más factible insertar a una persona con discapacidad según su perfil laboral, ya que incentiva los niveles de productividad y desempeño.
“Tengo problemas de accesibilidad para personas con discapacidad. Deberé invertir muchos recursos para la adaptación de puestos de trabajo”	No todos los tipos de discapacidades necesitan adaptación al medio físico o comunicacional, o las adaptaciones requeridas en las empresas son mínimas.
“Surgirá algún problema legales si desvinculo a una persona con discapacidad”	En cualquier caso, si las causas están debidamente justificadas y se realiza el proceso apegado a la norma, no debería generar problema legal alguno.

Nota: Paradigmas según Manual de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral del MDT, CONADIS y FENEDIF; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Lenguaje Positivo como Estrategia de Inclusión.

De acuerdo con COCEMFE (2019) en su manual de lenguaje inclusivo menciona que el lenguaje puede tener diferentes intencionalidades dependiendo del uso que se le dé, debido a que según la situación se puede excluir o incluir, transformar o estancar y ocultar o visibilizar los valores de la persona (p. 4).

Por lo tanto, en la sociedad al momento de referirse a una personas con discapacidad se debe usar un lenguaje respetuoso, consensuado y correcto; comprendiendo como quieren que nos refiramos a ellos respetando su decisión. Con esta buena práctica logramos la transformación de los estereotipos existentes en percepciones de acuerdo a la realidad del grupo.

A continuación se presenta ejemplos de la utilización del lenguaje positivo hacia personas con discapacidad:

Tabla 4

Ejemplos de lenguaje positivo hacia las personas con discapacidad.

Incorrecto	Correcto
Inválido, minusválido, discapacitados, personas especiales, persona con capacidades diferentes, pcd, enfermitos.	Personas con discapacidad.
Grupos vulnerables.	Grupos de atención prioritaria.
Discapacitado mental, retardados, inocentes.	Persona con discapacidad intelectual.
Personas normales y personas anormales.	Personas con discapacidad y personas sin discapacidad.
Sordomudo, mudo	Personas con discapacidad auditiva o persona sorda.
Defecto de nacimiento.	Discapacidad congénita.
Mocho, mutilado, cortadito.	Persona con amputación.

Nota: Lenguaje positivo según Manual de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral del MDT, CONADIS y FENEDIF; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según UNICEF (2021), a lo largo del tiempo el lenguaje ha evolucionado, por lo que es fundamental concientizar a la sociedad sobre los términos adecuados al referirse o convivir con una persona con discapacidad (p. 1).

La construcción de una sociedad inclusiva se considera un proceso largo, por lo que se requiere la responsabilidad de los actores involucrados, en donde debe surgir el compromiso de utilizar términos adecuados respetando a las personas con discapacidad o también considerados grupo de atención prioritaria, fortaleciendo de esta manera el lenguaje positivo en los espacios de trabajo. Esto permite una cultura organizacional en donde se promueve los derechos contemplados en las normativas vigentes.

Orientaciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Para el establecimiento adecuado de la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones, se deben tomar en consideración las orientaciones que se detallan a continuación:

Cálculo del Porcentaje de Trabajadores con Discapacidad. De acuerdo con la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina que para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral del grupo de atención prioritaria, no se contemplan aquellos contratos que la normativa no establezca estabilidad o permanencia. Además, especifica que las instituciones públicas y privadas que posean a partir de 25 o más colaboradores en su nómina, tienen la obligación de contratar el 4% de personas con discapacidad en concordancia a sus conocimientos, condiciones, competencias laborales y actitudes para puestos de naturaleza permanente.

Estabilidad Laboral para Personas con Discapacidad. La Asamblea Nacional del Ecuador (2012) en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que las personas que posean discapacidad, deficiencia o condición discapacitantes que se encuentren ubicados en puestos laborales tendrán estabilidad especial. Además, señala que en caso de despido no justificado hacia el grupo de prioritaria o sustituto laboral por parte de la institución, deberá ser indemnizada con un valor equivalente que será igual a 18

meses de la mejor remuneración percibida y además de recibir la indemnización correspondiente que estipulan las leyes laborales existentes.

Derecho a Permiso, Rehabilitación y Tratamiento. De acuerdo con la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades menciona que los colaboradores poseen el derecho de gozar de permisos para realizarse procedimientos de rehabilitación y tratamiento, tomando en cuenta que deben adquirir la respectiva prescripción médica certificada para ser presentada a las áreas de talento humano de las empresas públicas y privadas. Asimismo, se contemplan los permisos emergentes por su condición de discapacidad.

Formalización de la Relación Laboral de Personas con Discapacidad. Para realizar la formalización de relación laboral entre colaboradores con discapacidad y las empresas o instituciones, no existe ninguna diferenciación de los requisitos y procesos que contemple las leyes de trabajo actuales. Es decir, deberán realizar el registro de los contratos de la manera tradicional a través de la página del Ministerio de Trabajo, en la sección servicios opción SUT.

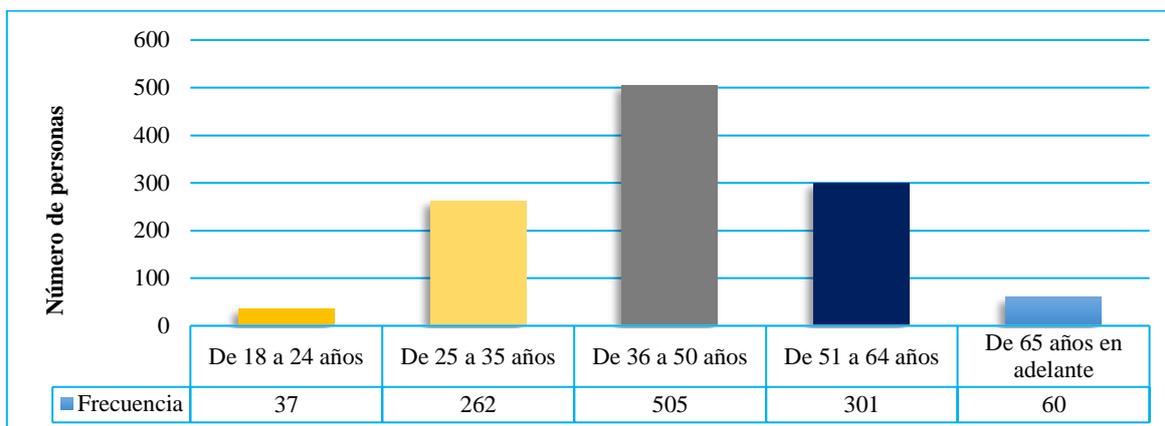
Características de las Personas con Discapacidad Activas Laboralmente.

Las personas con discapacidad que buscan espacios laborales, valoran más sus empleos siendo productivos y comprometidos con las actividades de la institución. Además, anhelan la superación personal dejando de ser dependientes de un bono o de su familia (Analuisa Zumba et al., 2020, p. 43).

Para esto, se realiza el análisis de cifras estadísticas de entidades como Ministerio de Trabajo que es el ente responsable de la vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, así como del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con respecto a personas con discapacidad activas laboralmente en la provincia de Santa Elena tomando en consideración variables como edad, género, tipo y grado de discapacidad, los cuales se presentan en las siguientes figuras:

Figura 3

Personas con discapacidad laboralmente activas por edad en la provincia de Santa Elena.

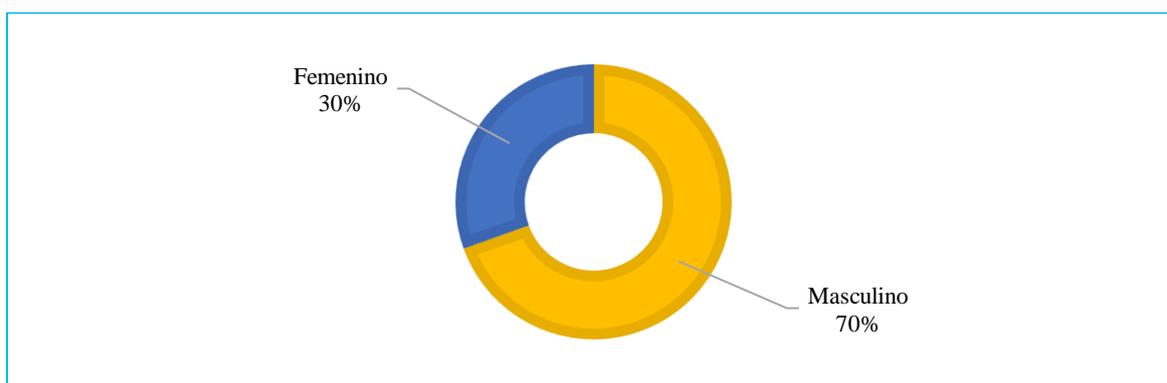


Nota: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Septiembre 2021; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los datos estadísticos del Registro Nacional de Discapacidades por parte del IESS y del MDT, la mayor concentración de personas con discapacidad que se encuentran activas laboralmente, se centran entre el rango de edad de 36 a 50 años representado en un 43%.

Figura 4

Personas con discapacidad laboralmente activas por género en la provincia de Santa Elena.

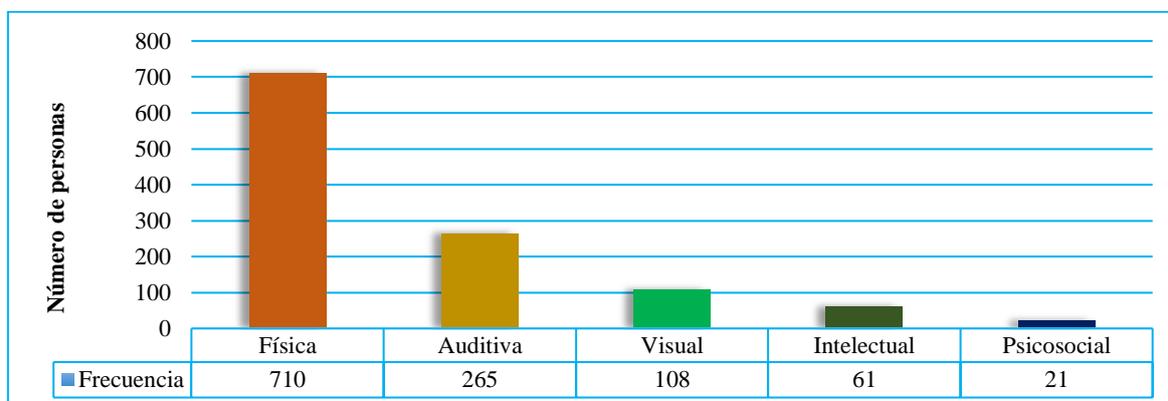


Nota: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Septiembre 2021; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los datos estadísticos, la mayor concentración de personas con discapacidad laboralmente activas de acuerdo a parámetros de género, se centran entre el masculino representado en un 70% mientras que el femenino en un 30%.

Figura 5

Personas con discapacidad laboralmente activas por tipo de discapacidad en la provincia de Santa Elena.

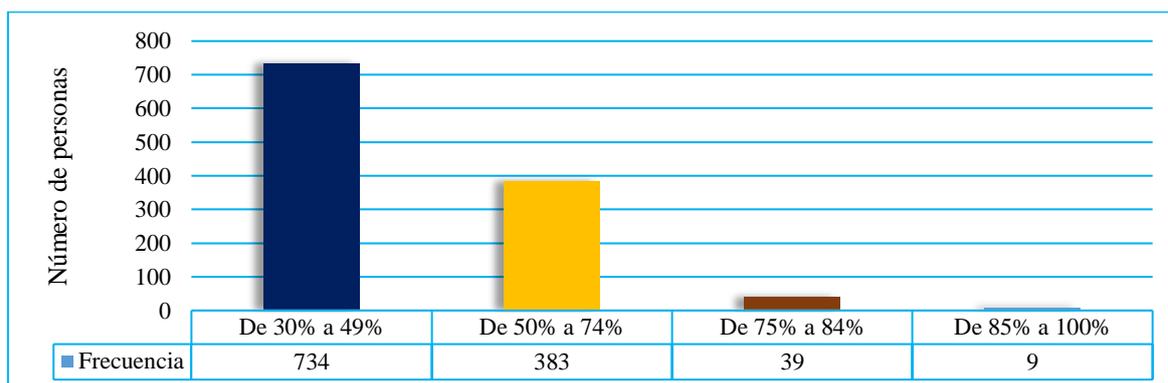


Nota: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Septiembre 2021; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los datos estadísticos, la mayor concentración de personas con discapacidad laboralmente activas de acuerdo a parámetros de tipo de discapacidad, se centran entre la discapacidad física con un 61% seguido de la discapacidad auditiva con un 23%.

Figura 6

Personas con discapacidad laboralmente activas por tipo de discapacidad en la provincia de Santa Elena.

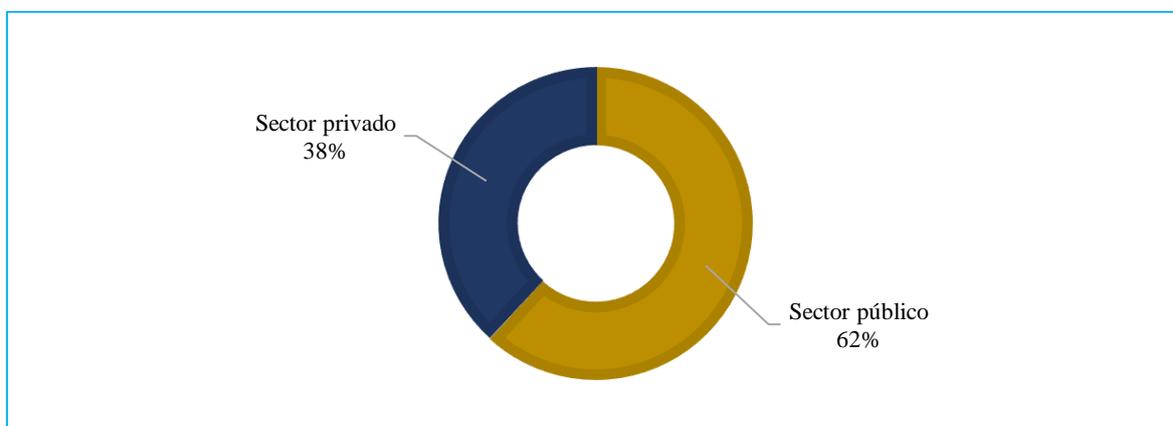


Nota: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Septiembre 2021; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

El 63% de personas del grupo de atención prioritaria laboralmente activas en la provincia de Santa Elena se encuentran en el rango de porcentaje de discapacidad entre el 30% a 49% siendo una cantidad representativa.

Figura 7

Personas con discapacidad laboralmente activas por sectores en la provincia de Santa Elena.



Nota: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Septiembre 2021; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Por su parte, de acuerdo con los datos estadísticos del Registro Nacional de Discapacidades por parte del IESS y del MDT se evidencia que el 62% de empleados con discapacidad se encuentra insertados en el sector público mientras que el 38% se encuentran en plazas de empleo de las instituciones del sector privado pertenecientes a la provincia de Santa Elena.

Ventajas de la Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

Los beneficios de la inserción laboral a las personas con discapacidad son el mejoramiento de la calidad de vida tanto personal como familiar y el poder aportar en el desarrollo económico de las instituciones mediante el trabajo productivo (Moreno Tapia & Caisachana Ortiz, 2021, p. 1087).

La posibilidad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas permite generar diferentes beneficios para el grupo de atención prioritaria y las organizaciones. Para esto, es importante analizar las ventajas de contratarlas en base a 3 dimensiones: organizacionales, sociales y personales; las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Ventajas de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Organizacionales	Sociales	Personales
Equipos de trabajo potencializan valores y acciones frente a los trabajadores con discapacidad.	Aumenta la masa productiva en el país al contratar personal con discapacidad.	Se proponen metas personales y sociales
Se generan indicadores de cumplimiento de responsabilidad social.	Se fortalece la inclusión en la sociedad a través del respeto de la diversidad.	Permite satisfacer las necesidades básicas mejorando la calidad de vida de la persona.
Clientes internos y externos tendrán la percepción de una buena imagen corporativa de la organización.		Contribuyen a la sociedad de manera productiva enfrentando el estigma de qué son considerados como una carga para su familia y el Estado.
Beneficio de deducción del 150% adicional en base al cálculo del impuesto a la renta respetando la remuneración del trabajador.		Permite mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

Nota: Ventajas de contratación de personas con discapacidad según Manual de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral del MDT, CONADIS y FENEDIF; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Reconocimiento Legal de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.

Las bases legales son una parte esencial ya que estas sustentan la protección de derechos humanos creando garantías para los ciudadanos y los organismos que se encargan del cumplimiento de la política pública. Por ende es relevante que las instituciones públicas y privadas tengan pleno conocimiento de su creación y correcta aplicación en los programas orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo que a continuación se procede a efectuar la revisión según el marco legal normativo.

Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. La Organización de las Naciones Unidas (2008) señala que los Estados Partes deben reconocer el derecho al empleo de las personas con discapacidad precautelando la igualdad de condiciones con las demás; asimismo dichos espacios de trabajo deben ser de libre elección o aceptado en entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles para el grupo de atención prioritaria.

Además establece que se debe salvaguardar el derecho al trabajo, incluyendo además a las personas que adquirieran una discapacidad durante la relación laboral.

Constitución de la República del Ecuador. La Asamblea Nacional del Ecuador (2008) en la Constitución señala que el Estado debe garantizar la formulación de políticas en materia de discapacidades para asegurar la equiparación de oportunidades en la inclusión social. En donde, especifica que el acceso a trabajo debe ser en igualdad de condiciones que permita el desarrollo de capacidades y potencialidades mediante la formulación de políticas públicas para su incorporación en instituciones públicas y privadas.

Ley Orgánica de Discapacidades. De acuerdo con la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) en la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad posee derecho a acceder al trabajo remunerado respetando los procedimientos para la inclusión laboral en igualdad de condiciones sin discriminación. Además, indica que las instituciones públicas y privadas que posean un mínimo de 25 trabajadores deben contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad de la nómina total de trabajadores, en donde parámetros como talentos, potencialidades, capacidades, implementos tecnológicos y técnicos son importantes para el buen desempeño y cumplimiento de objetivos.

Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025. Según el CONADIS (2022) en la ANID 2021-2025 que se encuentra estructurado por 12 ejes concernientes a la política pública de discapacidades plantea estrategias como: promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito público y privado, fomentar la capacitación del grupo de atención prioritaria mejorando las condiciones laborales y además de desarrollar las habilidades de emprendimiento.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

El informe de investigación posee un enfoque mixto, es decir que se utiliza el tipo cualitativo y cuantitativo. En donde, el investigador implementa las técnicas de cada uno de manera individual, de esta forma se manejan instrumentos como entrevistas, encuestas para recabar información acerca de las opiniones sobre el tema en discusión (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018, p. 67).

En este aspecto, el enfoque cualitativo se encuentra caracterizado mediante la entrevista, la cual tiene como propósito la obtención de información relevante sobre el objeto de estudio a través del conocimiento de expertos en el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad en los puestos de trabajo de las instituciones públicas y privadas de la provincia de Santa Elena.

Con respecto al enfoque cuantitativo, se fundamenta mediante la encuesta, cuyo objetivo es la recolección de opiniones de individuos pertenecientes al grupo de atención prioritaria sobre la perspectiva en el desarrollo de la inclusión laboral en la provincia para a continuación desarrollar el análisis de datos de la información dada por los sujetos de estudio.

El diseño de la investigación se considera descriptivo-correlacional debido a que describen la relación o la incidencia que existe entre variables en un momento determinado en función a la causa-efecto (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Es decir, mediante el diseño de investigación planteado en el estudio se va a proceder a la medición sobre los sucesos efectivos que se originan en relación a las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena y su impacto en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, mediante la formulación del fundamento teórico y la explicación de los datos recabados a través del proceso de levantamiento de información utilizando instrumentos de investigación y herramientas TICs para su posterior procesamiento.

Métodos de Investigación

El método deductivo se origina mediante el razonamiento, en donde se llega a una conclusión. Para esto es indispensable la derivación del tema de estudio a través de inferencias efectivas para que la deducción del objeto de estudio sea verídica (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018).

Para el presente informe de investigación se emplea el método deductivo, en el que se deriva a la observación del problema presentado en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, para posteriormente realizar la prueba del chi-cuadrado explicando el fenómeno en estudio y así aplicar el proceso de deducción de las inferencias relacionadas.

Según Sánchez Carlessi et al. (2018), el método analítico es el proceso de la investigación, en donde se procede al aislamiento, diferenciación e identificación de los elementos que intervienen en la indagación del objeto de estudio, los cuales son revisados de manera ordenada e individual.

Además, en la investigación se realiza la aplicación del método analítico, mediante la identificación de múltiples fuentes de información identificadas en el proceso con respecto al trabajo de investigación relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, para el procesamiento de datos y de esta forma profundizar sobre el tema tratado.

Población y Muestra

Población

La población se la considera como el conjunto de datos, a través del cual se implementan procedimientos que permite el desarrollo del estudio detallado de un grupo de personas (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018, p. 88). Por lo cual, se toma en consideración a la cantidad de usuarios con discapacidad del SIL Santa Elena como parte de la población objetivo del estudio de investigación cuantitativa. En donde, se ha tomado como punto de referencia al grupo que ha participado constantemente

en los procesos formativos, y demás actividades que se realizan en beneficio de las personas con discapacidad, las cuales representan aproximadamente 100 usuarios.

En referencia a la parte cualitativa, la población objetivo está constituida por las instituciones públicas y privadas que han sido partícipes de charlas de sensibilización y contratación de personas con discapacidad mediante los procesos que brinda el SIL Santa Elena en territorio.

Tabla 6

Población

Población	Cantidad	Técnica
Empresas públicas y privadas	4	Entrevista
Usuarios con discapacidad	100	Encuesta
TOTAL	104	

Nota: Datos de la población de la investigación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Muestra

La muestra es considerada como una parte representativa de la población, considerando que los datos recolectados serán conseguidos mediante la muestra y la población se perfila según la situación problemática de la investigación planteada (Arias González & Covinos Gallardo, 2021, p. 118). El tipo de muestreo que se aplica en la investigación es no probabilístico de tipo intencional, debido a que se selecciona a la población total o censal detallada anteriormente que cumple con los criterios estipulados en cuanto al objeto de estudio en relación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena.

Es decir, que la muestra que se aplica a la presente investigación está representada por 100 usuarios con discapacidad del SIL Santa Elena en la investigación cuantitativa y en la cualitativa se encuentran las instituciones que han sido partícipes de charlas de sensibilización y contratación de personas con discapacidad, en donde se selecciona 2 del sector público y 2 del sector privado.

Procesamiento de los Datos

Instrumentos de Recolección de Datos

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos para la investigación planteada, se detallan los siguientes:

Entrevista. Para su aplicación, se toma en consideración a 2 empresas del sector público y 2 del sector privado que han sido participes de las actividades del SIL Santa Elena, en donde a través de la formulación de preguntas abiertas sobre el tema se obtienen datos importantes para la investigación.

Encuesta. Se utiliza la técnica descrita con el propósito de obtener información acerca de las opiniones de los sujetos de estudio, que de acuerdo al estudio son los 100 usuarios con discapacidad, en concordancia a la muestra detallada con anterioridad. Además, para esto se emplean una serie de preguntas que van en sinergia con las variables de la investigación aplicando la escala de Likert, el cual consiste en conceder un valor numérico entre 1 y 5 a las respuestas formuladas. Para la aplicación del parámetro, se asigna el valor 1 a la opción desfavorable y 5 a la favorable.

Tabla 7

Ficha técnica de la investigación

Tipología de la encuesta	Cuestionario administrado y autoadministrado
Instrumento de recogida de información	Cuestionario de 10 preguntas
Universo / población	Usuarios con discapacidad del SIL Santa Elena
Muestra	Usuarios con discapacidad que participan en los procesos de formación del SIL Santa Elena
Alcance de la muestra	Usuarios con discapacidad del SIL Santa Elena (Discapacidad física, auditiva, psicosocial, intelectual y visual)
Tamaño de la muestra	100 cuestionarios
Periodo de aplicación del cuestionario	Del 08-05-2023 al 12-05-2022

Nota: Descripción de la población y muestra de la encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Procedimiento del Procesamiento de los Datos

En relación al procedimiento para el tratamiento de la información que se obtiene a través de los instrumentos planteados, se plantea los pasos que se detallan a continuación:

Codificación de datos. A través de la aplicación de la codificación para cada pregunta de la encuesta y entrevista, se procede al traslado efectivo a la computadora para realizar la tabulación respectiva, una vez obtenida la información de los datos importantes de la investigación.

Tabulación de datos. La entrevista se realiza de manera presencial con los delegados del departamento de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas, en donde luego de obtenidos los datos se realiza la decodificación de las mismas para determinar la intensidad mediante el componente de tabulación de dirección de respuestas negativas.

Para la encuesta, se implementa el programa Google Forms, el mismo que a través del ecosistema informático que presenta a través de formularios permite a los usuarios con discapacidad acceder al instrumento de investigación para brindar las respuestas, para luego proceder a la tabulación de los datos recolectados mediante el traslado al SPSS.

Análisis de datos. Para la entrevista, se procede al traslado de las respuesta brindada por los participantes realizando la agrupación de categorías similares, para efectuar el análisis de los problemas actuales detectados a través de una tabla, en donde se ordena los datos utilizando la intensidad para verificar su grado de frecuencia mediante el criterio de escalamiento ordinal y luego se asigna una identificación a cada problema mediante el escalamiento nominal.

Para la encuesta, los datos del SPSS tabulados se trasladan a las tablas de frecuencias a través de la aplicación del programa Excel realizando la respectiva representación gráfica con su respectivo análisis para mayor comprensión de los resultados en concordancia al comportamiento de las variables de la investigación.

Comparación de resultados. Luego, se deriva a la comparación de los resultados recabados mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, es decir de la encuesta y la entrevista, para obtener las deducciones en relación al objeto de estudio planteado.

Prueba de hipótesis. Para la interpretación de la relación entre las dos variables de la investigación, se realiza la prueba de chi-cuadrado mediante el programa SPSS efectuando el contraste de la hipótesis mediante la tabla de contingencias, en donde luego de comparar los recuentos obtenidos y recuentos esperados, se verifica el resultado del valor de significación asintótica que ayuda a determinar si se rechaza o no la hipótesis nula.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis de Resultados de la Entrevista

En esta sección se procede a describir los resultados de las entrevistas realizadas a los jefes de Talento de las 2 instituciones del sector público y las 2 del sector privado con respecto al tema de investigación, para luego realizar el análisis de los datos obtenidos mediante la tabla de problemas actuales.

Para esto, se toma en consideración a la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocios La Libertad, al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, a Magnetocorp S.A. y a Texcumar S.A. como parte del estudio.

Entrevista a la Delegada de Talento Humano de la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocios La Libertad

Entrevista a la MSc. Mariela Castro - Jefa de Talento Humano.

¿La institución cuenta con programas que garanticen la inclusión laboral para personas con discapacidad como lo indica el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades?

Si bien es cierto desde el 2017 como empresa tenemos restricción de contratación, sin embargo efectivamente nosotros tenemos programas de inclusión laboral ya que consideramos que es un derecho de toda persona con discapacidad, recibir el mismo trato igualitario en las condiciones laborales. Nuestros programas se enfocan en la inserción de dicho personal, la vinculación a las diferentes áreas, el desarrollo de las diferentes habilidades; sin un trato especial en la capacidad de las habilidades que ellos desarrollan ni en el intelecto, porque para nosotros hay igualdad de condiciones.

¿Qué acciones desarrollan para fortalecer los procesos que se encuentran inmersos en la contratación de personas con discapacidad?

Actividades al momento lo que hacemos es charlas y socializaciones, tenemos un banco de candidatos para posibles contrataciones que se den a futuro. La empresa efectivamente muy aparte de cumplir con el porcentaje mínimo de personas con

discapacidad dentro del entorno laboral, sí prioriza el tema de contrataciones nuevas a futuro que veamos en el tema de personas con discapacidad que puedan acceder a cada una de las plazas de trabajo dependiendo obviamente de la preparación académica y las experiencias que vayan teniendo en ese ámbito.

¿Qué potenciales ventajas percibe a la hora de contratar a personas con discapacidad?

Como ventajas creo que es la necesidad de trabajo, hasta el día de hoy a nivel social creería que falta mucho por el trato igualitario tanto en la parte pública como privada pero a la hora de revisar la necesidad de contratación creo que son personas que buscan más un entorno laboral o una vinculación justamente para demostrar sus destrezas, sus capacidades y la preparación que han venido teniendo. Considero que en ese sentido se diferencia un poco del resto de personas que si bien ya vienen con experiencia, el resto de ellos veo que buscan más escalar, el tipo de personas con discapacidad reflexiono que lo que priorizan el vincularse de la empresa para de allí demostrar las habilidades que tienen.

¿Qué tipo de inconvenientes se han suscitado durante el proceso de contratación y durante la relación laboral con los colaboradores con discapacidad?

Muchas veces es que quizás no están totalmente capacitados para tratar a una persona con discapacidad, sino que posiblemente hay un trato igualitario pero a su vez hay limitaciones en cuanto al desarrollo de habilidad que ellos tengan dependiendo si la persona tiene una discapacidad física o intelectual, entonces allí un poco nos ha mermado el desarrollo de un buen ambiente laboral. Si una persona tiene discapacidad intelectual entonces debemos instruirle al jefe inmediato y al equipo de trabajo en cómo de alguna manera tratar a la persona, de tal forma que no se sienta intimidada, que no se sienta acosada o que necesita estar presionada. En cuanto a las personas con discapacidad física, es menos complejo porque allí lo que nos enfocamos es que los espacios donde la persona se va a desempeñar laboralmente tengan justamente las habilidades y las ayudas necesarias para que ella se pueda trasladar de un lado al otro, pero el intelectual es donde se ha visto un poco el inconveniente de cómo llegar a tratar a la persona a fin de que no sienta que se le está estresando, que se le está presionando o que se le está dando un trato que no es adecuado.

¿Qué actividades realizan en la institución para promover un entorno laboral inclusivo?

Bueno, netamente nos dedicamos a la socialización de equidad laboral y de todo tipo de personas en nuestro entorno laboral sean personas con discapacidad o no, lo que buscamos es un trato igualitario muy aparte de las condiciones de discapacidad física e intelectual que tenga la persona. Más que nada las capacitaciones enfocadas para nosotros, es un trato igualitario a toda la persona, ya que no por tener la condición de discapacidad no sé la incluye en los programa de capacitación, incluimos a todos. Nosotros como empresa tenemos indicadores de capacitación en donde no segregamos si la persona tiene o no discapacidad, ya que nuestro indicador es inclusivo para todos, en donde el plan de capacitación se realiza de manera mensual o trimestral y todo el servidor tiene derecho a la capacitación y también hacemos charlas internas, en donde llamamos a entidades públicas para las charlas de sensibilización para conocer del trato y vinculación que deben tener las personas con discapacidad.

¿Considera que la infraestructura, tecnología y los mecanismos de comunicación interna de la institución cumplen con las condiciones de accesibilidad para todos los tipos de discapacidades según la normativa INEN?

Lastimosamente no al 100%, si bien es cierto cumplimos en cuanto a espacios abiertos pero por ejemplo estamos trabajando en el tema de los sanitarios eso requiere una inversión al ser una empresa pública nosotros no tenemos la potestad de manejar esos recursos sino que nos debemos a órdenes superiores. Entonces eso justamente se está revisando el tema de sanitarios y los accesos a la parte alta de las instalaciones porque nosotros al momento tenemos escaleras entonces eso sí nos falta fortalecer.

¿Los colaboradores se capacitan y preparan para conocer el buen trato y lenguaje positivo para el fortalecimiento de la convivencia con las personas con discapacidad?

Si, desde el año pasado inclusive estamos haciendo más enfoque en ello. Este año partimos justamente con ese tipo de capacitación y socialización en el tema de discapacidades.

¿Se promueve en la institución, el acceso de programas de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad?

Si, lo aplicamos para que los colaboradores de nuestra institución puedan fortalecer sus habilidades y destrezas según sus funciones en los puestos de trabajo.

¿Considera usted que las personas con discapacidad de la provincia cuentan con las competencias laborales para ocupar cargos administrativos en las instituciones públicas y privadas?

En definitiva sí y no solamente dentro de la provincia. Como le indicaba, el personal con discapacidad o que poseen limitaciones pueden ser físicas o intelectuales tiene una preparación igual o mejor que muchas personas que no tienen discapacidad. Tengo en mi banco de candidatos a personas con maestría y con doctorados con amplia experiencia y sí, para mí están muy bien preparados. Lo que de alguna manera creo que a nivel de gobierno también es incitar más a las empresas privadas, porque considero que es muy limitante incluso le indico yo que vengo de una empresa privada porque lo primero que piensa la institución privada es que en el momento de querer desvincular a una persona con discapacidad es que debe indemnizarlo. Entonces creo que más allá de la inclusión y los programas aplicables en empresas públicas también el gobierno debe hacer algo adicional con la empresa privada.

¿Considera usted indispensable que una institución especializada les pueda brindar asesoría en los procesos de buenas prácticas de inclusión laboral?

Si, es necesario porque a veces al no estar preparados conlleva a no tener el tino o el trato que merecen esa persona que como le digo muchas veces un trato normal, ellos lo pueden tomar como un trato inadecuado, como un acoso o una presión. Lastimosamente a nivel laboral todos estamos expuestos a presiones o a estrés, y hay que ver la manera en que al tratar con ellos, no lo identifiquen como algo netamente enfocado a dicha persona. Eso sí, necesitaríamos más capacitaciones en ese ámbito y más que nada por parte de los Ministerios y demás instituciones que se dedican al sector de discapacidades.

Entrevista al Delegado de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

Entrevista al Tnlgo. Alfonso Cumba - Jefe de Talento Humano Subrogante.

¿La institución cuenta con programas que garanticen la inclusión laboral para personas con discapacidad como lo indica el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades?

En la institución se rige a lo que dice el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad, nosotros cumplimos con el porcentaje de personas que debe tener la institución entonces quiere decir que si estamos direccionados con el programa que garantizan la inclusión laboral.

¿Qué acciones desarrollan para fortalecer los procesos que se encuentran inmersos en la contratación de personas con discapacidad?

Considero que en la contratación, las acciones se realizan en la plataforma del Ministerio de Trabajo y es la que le da las garantías al trabajador para poder ingresar a la función pública porque es la que ellos con su carnet de discapacidad le da una valoración o una puntuación necesaria para poder incluirlo.

¿Qué potenciales ventajas percibe a la hora de contratar a personas con discapacidad?

En cuanto a ventajas no le podríamos decir que hay muchas ventajas, porque hay ciertos trabajadores que sí cumplen con su trabajo normalmente pero hay otros que ya no quieren cumplir porque consideran que lo ampara la ley diciendo que no lo pueden sacar fácilmente y ese a veces se nos torna en un problema.

¿Qué tipo de inconvenientes se han suscitado durante el proceso de contratación y durante la relación laboral con los colaboradores con discapacidad?

En la contratación no ha habido problemas debido a que se maneja bajo la plataforma del Ministerio de Trabajo y es la que da las puntuaciones necesarias conforme a la discapacidad que tengan. Con lo que respecta a la relación laboral con los colaboradores

con discapacidad si, ya que en casos de algunos trabajadores con dicha condición, a veces no quieren cumplir con sus actividades y no le podemos hacer nada porque se respaldan y se resguardan según ellos en la ley.

¿Qué actividades realizan en la institución para promover un entorno laboral inclusivo?

Nosotros tratamos conforme a la discapacidad que tenga la persona tratamos de darle un puesto de trabajo que sea acorde a su discapacidad y que pueda realizarlo a cabalidad.

¿Considera que la infraestructura, tecnología y los mecanismos de comunicación interna de la institución cumplen con las condiciones de accesibilidad para todos los tipos de discapacidades según la normativa INEN?

En este sentido creo que mecanismo de comunicación interna si existen pero tal vez no los de accesibilidad porque tenemos un edificio de 2 plantas y si tenemos una persona que tenga una discapacidad de movilidad tal vez se le haga un poco complicado, entonces tal vez en ese sentido no contemos con las medidas necesarias en cuanto a accesibilidad.

¿Los colaboradores se capacitan y preparan para conocer el buen trato y lenguaje positivo para el fortalecimiento de la convivencia con las personas con discapacidad?

Sí, aquí en la institución en ese sentido siempre la gente se está capacitando y se les da una orientación adecuada hacia el trato con las personas con discapacidad.

¿Se promueve en la institución, el acceso de programas de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad?

Las capacitaciones serán conforme a las actividades que realizan cada uno, entonces la mayoría de las personas que tienen discapacidad mayor se sitúan en actividades administrativas, mientras que hay unos que tienen una discapacidad leve que realizan

trabajos de mensajerías que por su condición no le impide realizar dichas tareas adquiriendo los conocimientos necesarios.

¿Considera usted que las personas con discapacidad de la provincia cuentan con las competencias laborales para ocupar cargos administrativos en las instituciones públicas y privadas?

En la provincia en general no podría indicarle, sin embargo las personas con discapacidad que son parte de la institución, algunas han demostrado que cuentan las competencias laborales necesarias para sus puestos de trabajo.

¿Considera usted indispensable que una institución especializada les pueda brindar asesoría en los procesos de buenas prácticas de inclusión laboral?

Sí sería bueno que una institución nos guíe en esa situación, ya que nos permitiría fortalecer los conocimientos en cuanto a las prácticas de inclusión de personas con discapacidad.

Entrevista a la Delegada de Talento Humano de Magnetocorp S.A.

Entrevista a la Ab. Romina Reyes – Jefa de Talento Humano.

¿La institución cuenta con programas que garanticen la inclusión laboral para personas con discapacidad como lo indica el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades?

Si, en este sentido contamos con el personal con discapacidad según el número de trabajadores que tenemos en nómina como lo indica los procedimientos institucionales y la Ley Orgánica de Discapacidades.

¿Qué acciones desarrollan para fortalecer los procesos que se encuentran inmersos en la contratación de personas con discapacidad?

Nosotros hacemos procesos de selección, en donde realmente nos hemos apoyado en algunas ocasiones con la institución que maneja aquí el tema de personas con

discapacidad. Y la última persona que ingresó personal con discapacidad fue justamente a través de hojas de vida promovidas por el SIL, en donde tratamos siempre de que el colaborador se encuentre en las mejores condiciones y sobre todo que siempre se lleva un control de cómo se encuentra él física e internamente para que pueda desarrollarse bien dentro de la institución.

¿Qué potenciales ventajas percibe a la hora de contratar a personas con discapacidad?

Muy aparte del tema de la inclusión, en donde las personas puedan considerar al miembro de equipo o su compañero como un miembro de equipo normal, que no se sienta apartado sino que se mantenga. Y bueno en general simplemente cumplir con la legalidad del número de personas, que ellos se encuentren bien, y tal vez en el tema tributario cuando se realiza la declaración al SRI del formulario 107 pues se considera mucho el tema de la exoneración por parte de contratación de personas con discapacidad como parte del tema de la inclusión.

¿Qué tipo de inconvenientes se han suscitado durante el proceso de contratación y durante la relación laboral con los colaboradores con discapacidad?

Inconvenientes al proceso de la contratación, si hubo un poco porque algunos que realmente su discapacidad no les daba la oportunidad de poder trabajar, ya que siempre hemos tratado de que el trabajo o el cargo que se le vaya a otorgar sea algo sencillo y que no sea de mucho esfuerzo físico o dependiendo de la discapacidad que tenga, asignar tareas que no afecte más que todo su condición. Pero, además hubo personas con discapacidad en la cual era un poco difícil comunicarnos con ellos y tenían que venir con otra persona para que se pudiera comprender el mensaje. Además, tuvimos inconvenientes de personas que realmente muy aparte de la discapacidad es la motivación que ellos tenían que quizás era muy baja, ya que por más que se le quería dar la oportunidad no había mucha empatía en ese sentido; era complicado poder llegar a ellos o que ellos llegarán a nosotros debido a la personalidad de cada uno de los postulantes. Y durante la relación laboral, actualmente con los colaboradores no hemos tenido inconvenientes. Pero en una anterior administración, si había un par de personas que tal vez por su discapacidad querían aprovecharse de la situación con temas médicos o de a veces no querer hacer ciertas labores en donde si

podían ejecutarla sin que afecte su condición. En general, en la actual administración no he presentado mayor inconveniente con los colaboradores discapacidad.

¿Qué actividades realizan en la institución para promover un entorno laboral inclusivo?

Las charlas que damos internamente y aceptamos las capacitaciones cuando las instituciones públicas las realizan con respecto al tema también las tomamos.

¿Considera que la infraestructura, tecnología y los mecanismos de comunicación interna de la institución cumplen con las condiciones de accesibilidad para todos los tipos de discapacidades según la normativa INEN?

No, considero que si nos falta tal vez un poco más de capacitación en ese sentido para ver que adecuaciones se pueden realizar, nosotros igual recién tenemos 1 año y medio de haber reaberturado, entonces puede que hayan cambiado cosas actualmente o durante estos 3 o 4 años que hemos estado laborando, pero en sí nos faltaría actuarnos en ese sentido.

¿Los colaboradores se capacitan y preparan para conocer el buen trato y lenguaje positivo para el fortalecimiento de la convivencia con las personas con discapacidad?

Cuando tuvimos la oportunidad de tratar los temas con la institución que nos venía a dictar las capacitaciones de sensibilización, lo hicimos. Actualmente, hemos tenido poco tiempo de reaberturarnos, el año pasado fue un poco complicado porque recién lo manejamos completo, pero para este año sí tenemos las charlas que podamos dar a nivel de todo lo que nos queda del año en diferente temas que nos corresponde.

¿Se promueve en la institución, el acceso de programas de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad?

Si, la institución promueve el acceso a programas de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales.

¿Considera usted que las personas con discapacidad de la provincia cuentan con las competencias laborales para ocupar cargos administrativos en las instituciones públicas y privadas?

Si les falta, tuve la oportunidad de revisar los currículum de las personas con discapacidad que me llegaron y pude observar que si les faltaba mucho esa parte. Por eso se nos complicó un poco en la contratación y muy aparte tal vez no el académico sino en lo personal se requiere fortalecer ese ámbito.

¿Considera usted indispensable que una institución especializada les pueda brindar asesoría en los procesos de buenas prácticas de inclusión laboral?

Si, es indispensable que las instituciones nos apoyen en esa parte para el fortalecimiento de procesos institucionales.

Entrevista a la Delegada de Talento Humano de Texcumar S.A.

Entrevista a la Mgtr. Karen Salvador – Gerente de Talento Humano.

¿La institución cuenta con programas que garanticen la inclusión laboral para personas con discapacidad como lo indica el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades?

Sí, contamos con un programa de inclusión conformado con procesos de selección inclusivos, tenemos en nuestra nómina incluso con más personal con discapacidad que el que indica la Ley.

¿Qué acciones desarrollan para fortalecer los procesos que se encuentran inmersos en la contratación de personas con discapacidad?

Desarrollamos varios proceso, obviamente ellos tienen pruebas distintas que el resto de las personas dependiendo por supuesto del grado de discapacidad que tenga, si es una discapacidad intelectual no pueden obviamente hacer las mismas pruebas psicométricas que una persona que no tenga este tipo de discapacidad. La mayor parte de colaboradores con discapacidad que tengo en mi compañía son discapacidades físicas, entonces lo que hacemos obviamente es que a las personas se le busca un lugar adecuado al

trabajo con cargos adaptados a sus necesidades para que esto no le genere ninguna complicación a futuro y que no se vayan a ver mayormente afectados con el tipo de trabajo que realizan, tenemos gente con discapacidad tanto en el área administrativa como en el área operativa.

¿Qué potenciales ventajas percibe a la hora de contratar a personas con discapacidad?

Las ventajas hay muchísimas la verdad, las ventajas son 10 veces más de las personas que no tenemos ninguna discapacidad. La mayor es el compromiso, tienen mucho más compromiso, son mucho más empoderados, tiene mayor responsabilidad en el trabajo que el resto de las personas, tienen un carisma que normalmente otras personas no lo tienen, poseen muchas competencias distintas al resto de personas.

¿Qué tipo de inconvenientes se han suscitado durante el proceso de contratación y durante la relación laboral con los colaboradores con discapacidad?

Problemas como tal, no se ha asustado muchos la verdad. Tal vez en ciertos casos, descansos médicos extensivos por alguna situación, pero no es nada que no se pueda manejar, es algo que lo cubre otra persona y no pasa nada pero de allí problemas como tal no hemos tenido ninguno con los colaboradores con discapacidad.

¿Qué actividades realizan en la institución para promover un entorno laboral inclusivo?

Actividades realizamos muchas, no solamente hablando de inclusión con personas con discapacidad sino hablando mujeres, personas LGBTI, es decir hablando de minorías en general. Hacemos charlas y conversatorios, ya que está en nuestro reglamento por supuesto que somos una empresa con cero tolerancia de discriminación en cualquier tipo de abuso a nivel general. Aparte de lo normado, tenemos actividades que se hacen dentro de la institución, hacemos olimpiadas por ejemplo ahora tenemos unas olimpiadas inclusivas que lo vamos a hacer en junio que son interesantes, que también fomentan lo que son valores y trabajo en equipo que promueven la inclusión no solamente de personas con discapacidad sino de todos dentro de la empresa.

¿Considera que la infraestructura, tecnología y los mecanismos de comunicación interna de la institución cumplen con las condiciones de accesibilidad para todos los tipos de discapacidades según la normativa INEN?

Mi infraestructura realmente sí está adaptada a personas con discapacidad, tenemos rampas, por eso pasamos todas las inspecciones tanto del Ministerio como de Bomberos y demás auditorías que se hacen anualmente, contamos con espacios para personas con movilidad reducida. Pero siempre hay cosas que mejorar por supuesto, que sí hay algo más integrado con tecnologías por ejemplo acá la planta como tal no tiene muchas tecnologías, nosotros manejamos un proceso un poco más productivo-artesanal hasta cierto punto, lo único que manejamos es Outlook el correo electrónico y eso es de fácil acceso para normalmente todos los chicos.

¿Los colaboradores se capacitan y preparan para conocer el buen trato y lenguaje positivo para el fortalecimiento de la convivencia con las personas con discapacidad?

Sí, de hecho este año tenemos programado incluso hacer talleres de lenguaje de señas para que los colaboradores que los necesiten, porque tengo muchos casos no de trabajadores pero sí dependientes que tienen familiares cercanos que son sordomudos, entonces como parte del proceso de inclusión estamos haciendo talleres de sensibilización en lenguaje de señas para que ellos también puedan hacerlo.

¿Se promueve en la institución, el acceso de programas de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad?

Si, todos están dentro de un plan de capacitación anual y a todos se los capacita en temas puntuales que necesiten para su cargo.

¿Considera usted que las personas con discapacidad de la provincia cuentan con las competencias laborales para ocupar cargos administrativos en las instituciones públicas y privadas?

Hay sí considero que existen muchas falencias, al menos las personas con discapacidad que se han contratado me ha tocado formarlas, me ha tocado a mí hacer un

trabajo adicional porque lamentablemente no tienen las competencias mínimas hasta cierto punto pero con trabajo se pueden o sea no es algo que sea imposible, pero si es que vinieran ya mejor formados desde la universidad sería mucho mejor.

¿Considera usted indispensable que una institución especializada les pueda brindar asesoría en los procesos de buenas prácticas de inclusión laboral?

Sí, claro siempre todo bienvenido, todo lo positivo, todo lo bueno, todo lo que sume nosotros lo aceptamos sin ningún inconveniente.

Problemas Actuales Identificados según Datos de las Entrevistas

En la siguiente tabla se muestra el análisis realizado a las respuestas de las entrevistas, en donde se identificaron los problemas actuales mediante la dirección negativa, los cuales se encuentran ordenados por los grados de frecuencia según el escalamiento ordinal y nominal:

Tabla 8

Problemas actuales identificados según datos de las entrevistas.

ID	Problemas actuales	Frecuencia
A	Desconocimiento sobre buenas prácticas de inclusión laboral	4
B	Espacios de trabajo con reducida accesibilidad	3
C	Reducido desarrollo de competencias laborales de los postulantes	3
D	Desconocimiento sobre la normativa legal de discapacidades	3
E	Desconocimiento sobre buen trato y lenguaje positivo	2
F	Incumplimiento de obligaciones laborales por parte de colaboradores	2
G	Reducida motivación de los postulantes	1
H	Restricciones de contratación en instituciones públicas	1

Nota: Problemas actuales identificados según la intensidad de las frecuencias mediante escalamiento ordinal y nominal; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según el análisis realizado, se detecta que los problemas detectados con mayor frecuencia son: desconocimiento sobre buenas prácticas de inclusión laboral, los espacios de trabajo con reducida accesibilidad, reducido desarrollo de competencias laborales de los postulantes y el desconocimiento sobre la normativa legal de discapacidades.

Análisis de Resultados de Encuesta

Género

Tabla 9

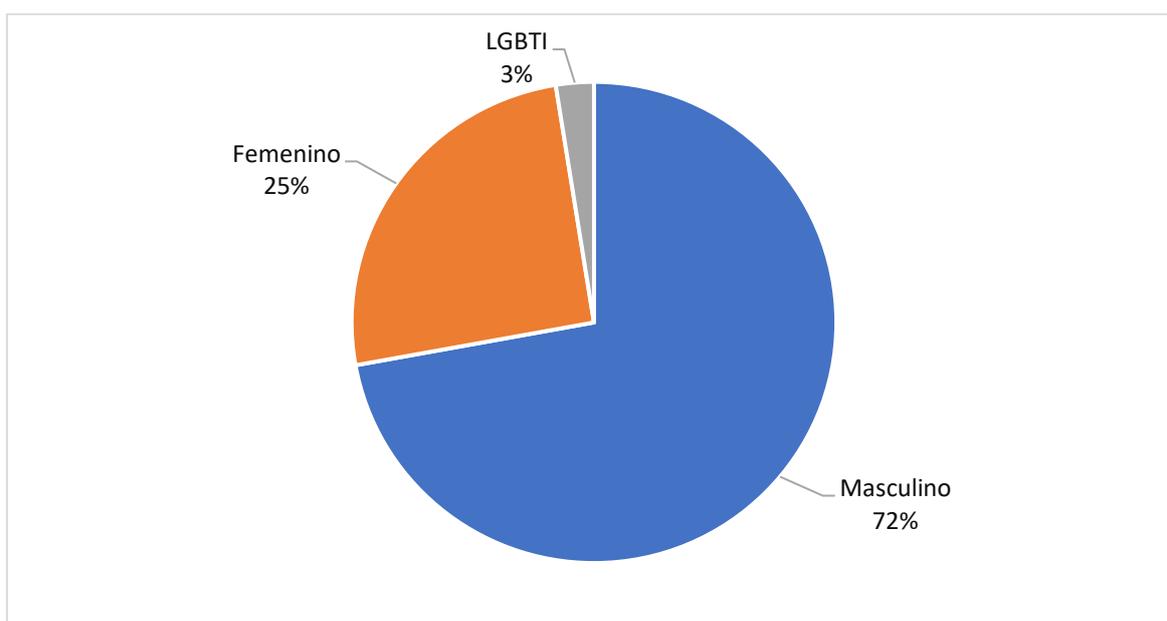
Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	72	72%
Femenino	25	25%
LGBTI	3	3%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 8

Género



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

De acuerdo con los resultados obtenidos por el levantamiento de información dirigido a personas con discapacidad que son usuarios de la institución, tenemos que el 72% corresponden al género masculino, seguido del 25% son de género femenino y el 3% pertenecen al grupo LGBTI.

Edad

Tabla 10

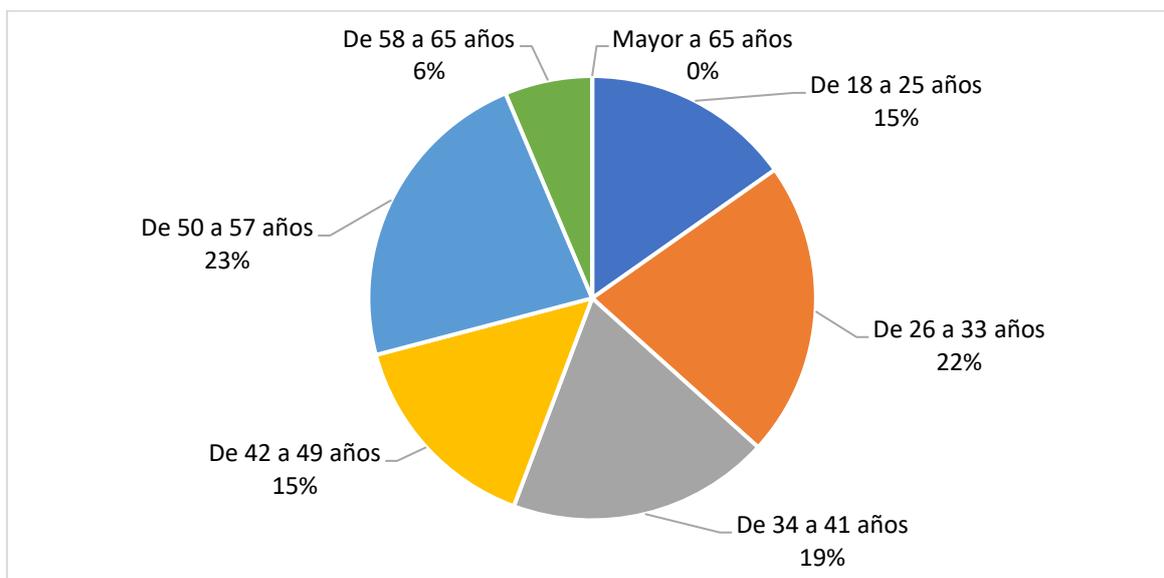
Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	15	15%
De 26 a 33 años	22	22%
De 34 a 41 años	19	19%
De 42 a 49 años	15	15%
De 50 a 57 años	23	23%
De 58 a 65 años	6	6%
Mayor a 65 años	0	0%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 9

Edad



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los datos recolectados, tenemos que el 23% de los encuestados poseen una edad entre el rango de 50 a 57 años, seguido del 22% que poseen entre 26 a 33 años, el 19% pertenecen a la edad comprendida entre 34 a 41 años, y el grado con menor frecuencia se encuentra con el 6% entre el rango de 58 a 65 años.

Instrucción

Tabla 11

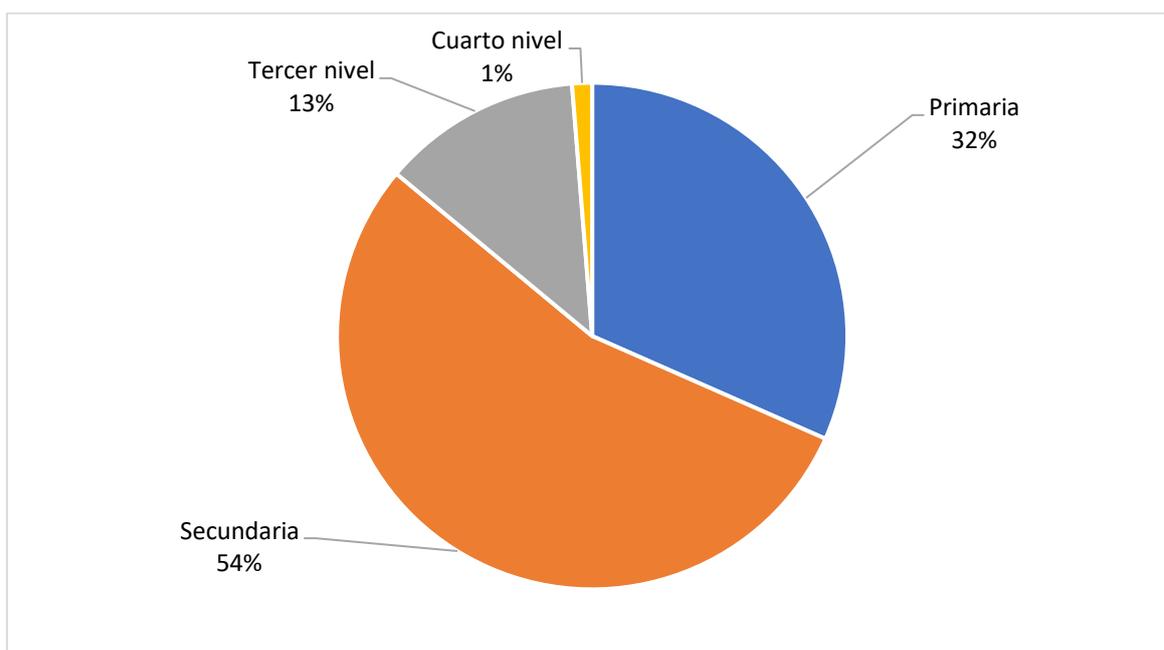
Instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	32	32%
Secundaria	54	54%
Tercer nivel	13	13%
Cuarto nivel	1	1%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 10

Instrucción



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Con respecto al nivel de instrucción, el 54% de las personas con discapacidad encuestadas tienen estudios secundarios, mientras que el 32% poseen grado de estudio primario, seguido del 13% que se encuentran en el grupo con el rango de educación de tercer nivel y el 1% ostentan nivel de estudios de cuarto nivel.

Lugar de residencia

Tabla 12

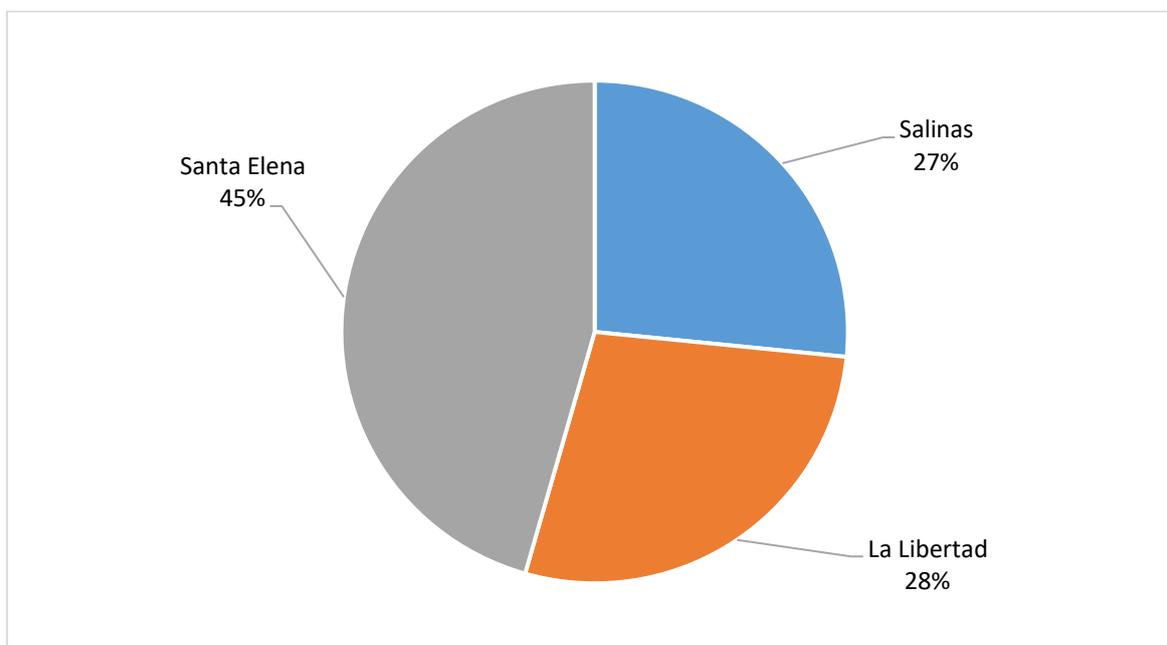
Lugar de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
Salinas	27	27%
La Libertad	28	28%
Santa Elena	45	45%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 11

Lugar de residencia



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

En cuanto al lugar de residencia dentro de la provincia de Santa Elena, tenemos que el 45% de las personas con discapacidad encuestadas viven en el cantón Santa Elena, mientras que el 28% se encuentran en el cantón La Libertad y el 27% residen en el cantón Salinas.

Tipo de discapacidad

Tabla 13

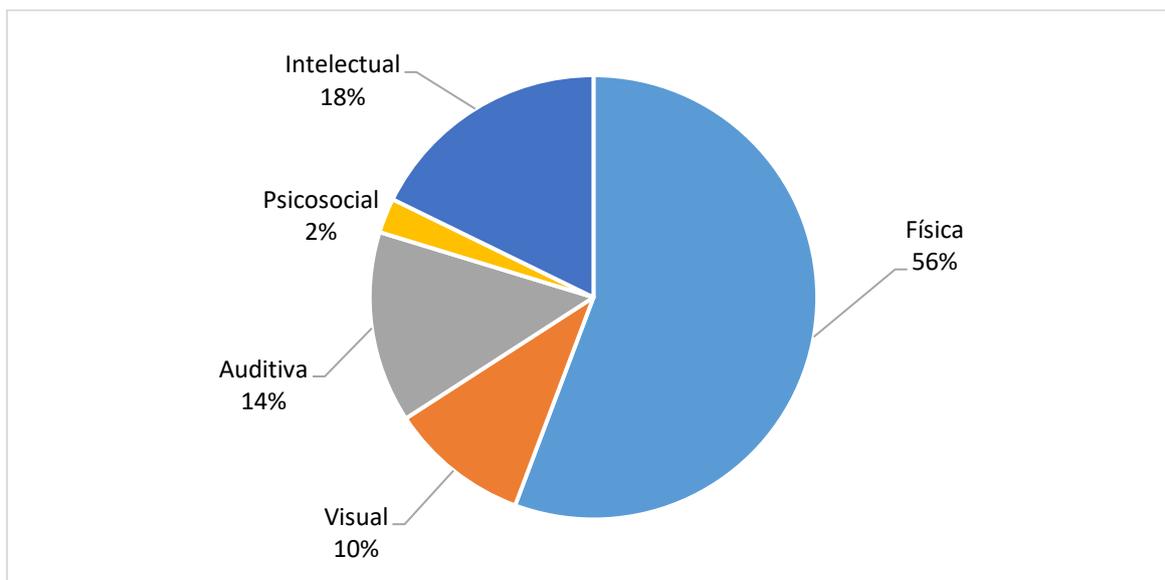
Tipo de discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Física	56	56%
Visual	10	10%
Auditiva	14	14%
Psicosocial	2	2%
Intelectual	18	18%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 12

Tipo de discapacidad



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Con respecto a los resultados, la mayoría de los encuestados posee discapacidad física representado por el 56%, mientras que el 18% posee discapacidad intelectual, seguido del 14% que tienen discapacidad auditiva, el 10% corresponde a personas con discapacidad visual y el 2% que presentan una discapacidad psicosocial.

¿Conoce usted el contexto sobre la normativa legal de inclusión laboral que se encuentra en la Ley Orgánica de Discapacidades y en los demás reglamentos vigentes?

Tabla 14

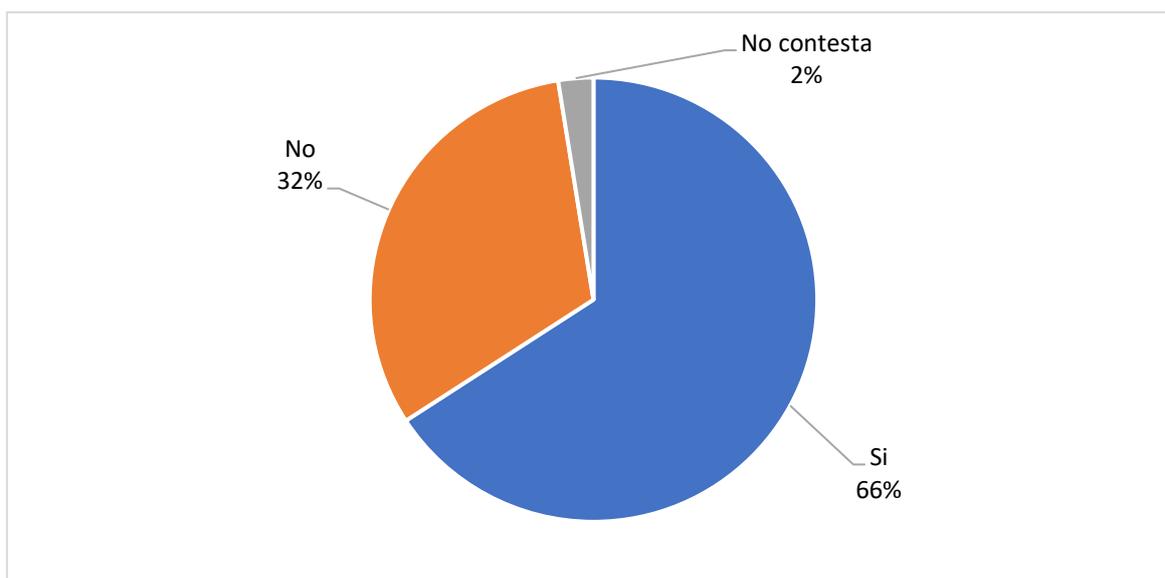
Conocimiento sobre la normativa legal de inclusión laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	66%
No	32	32%
No contesta	2	2%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 13

Conocimiento sobre la normativa legal de inclusión laboral



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Con respecto al conocimiento de la normativa de inclusión laboral de personas con discapacidad, el 66% de los encuestados manifiestan que si tienen entendimiento con lo que respecta a la Ley orgánica de discapacidades que establece dicho apartado, mientras el 32% establece que desconocen del tema y el 2% de los encuestados se abstuvo de responder.

Evalúe del 1 al 5 los avances de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas de la provincia de Santa Elena, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto.

Tabla 15

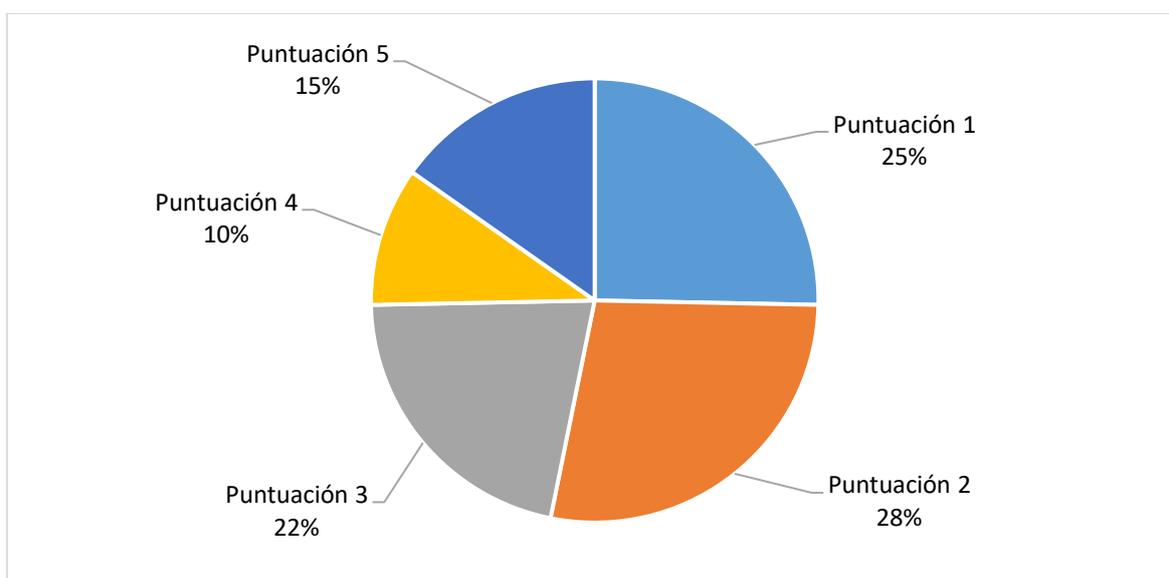
Percepción sobre avances de inclusión laboral de personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Puntuación 1	25	25%
Puntuación 2	28	28%
Puntuación 3	22	22%
Puntuación 4	10	10%
Puntuación 5	15	15%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 14

Percepción sobre avances de inclusión laboral de personas con discapacidad



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

El 28% de los encuestados califican con una puntuación de 2 los avances de inclusión laboral de personas con discapacidad, seguido del 25% que asignan una calificación de 1. Por lo que las personas con discapacidad actualmente consideran que existe un reducido progreso en cuanto al tema.

Según su opinión: ¿Cuán fácil es para las personas con discapacidad obtener acceso a información sobre el mercado laboral de acuerdo a esta escala?

Tabla 16

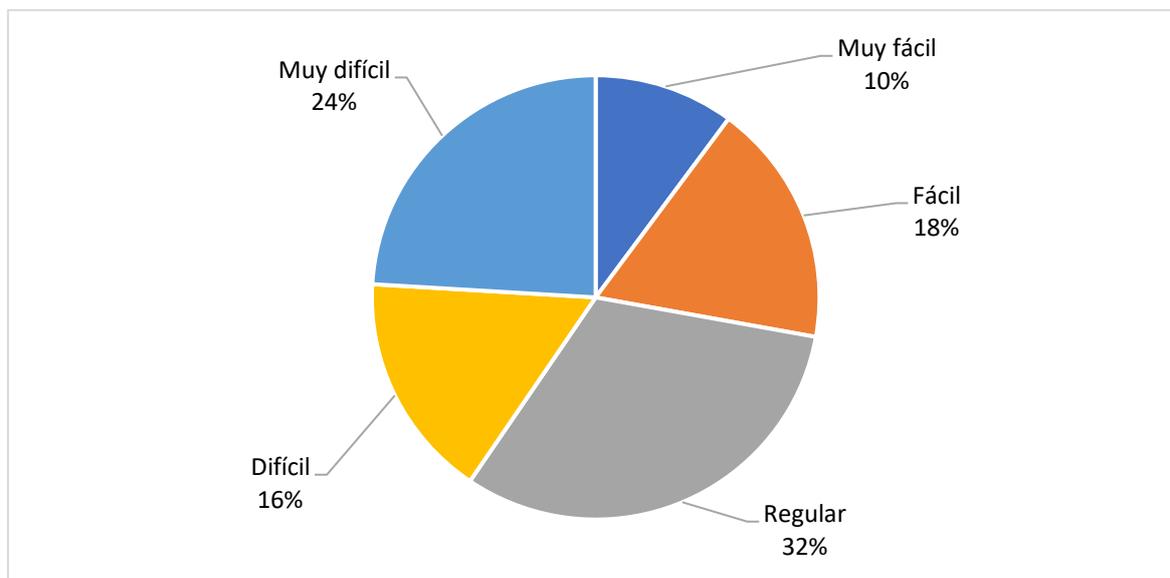
Grado de complejidad sobre obtención de información sobre el mercado laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy difícil	24	24%
Difícil	16	16%
Regular	32	32%
Fácil	18	18%
Muy fácil	10	10%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 15

Grado de complejidad sobre obtención de información sobre el mercado laboral.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Con respecto al tema, el 32% de los encuestados expresan que regularmente obtienen información del mercado laboral, mientras que el 24% manifiestan que es muy difícil conocer ofertas de trabajo en territorio, y el grado con menor frecuencia se encuentra con el 10% que consideran que es muy fácil acceder a espacios en donde localizan datos sobre oportunidades de empleo.

Cuán de acuerdo está usted con la opinión: “Las personas con discapacidad de la provincia cuentan con la formación en el ámbito laboral necesaria para postular en los perfiles de trabajo de empresas contratantes”.

Tabla 17

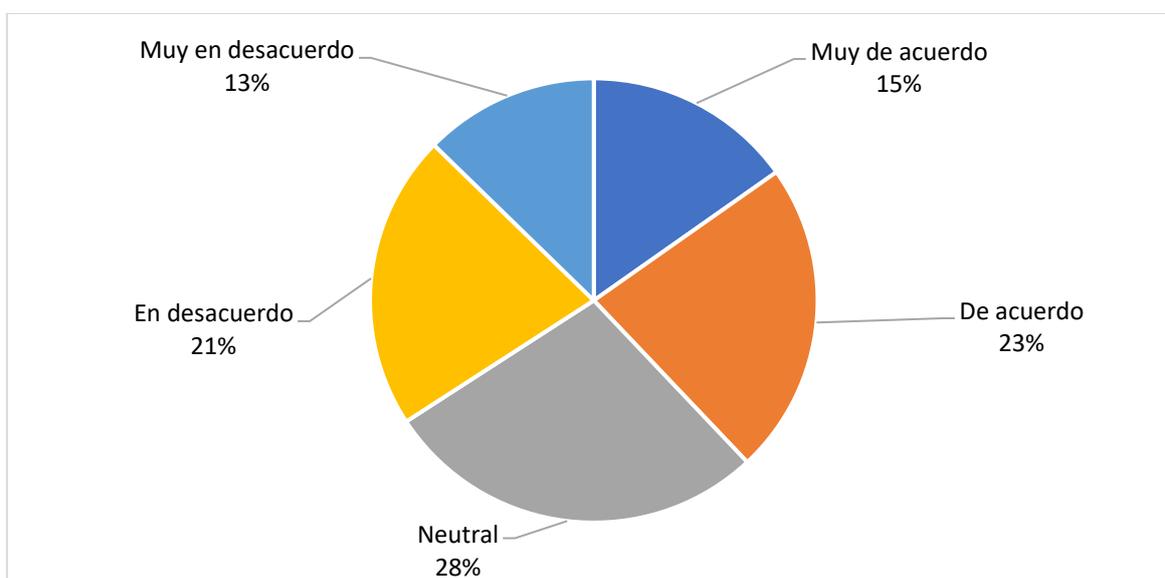
Personas con discapacidad cuentan con la formación en el ámbito laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	13	13%
En desacuerdo	21	21%
Neutral	28	28%
De acuerdo	23	23%
Muy de acuerdo	15	15%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 16

Personas con discapacidad cuentan con la formación en el ámbito laboral.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según la opinión de los encuestados, el 28% se mantiene con un comentario neutral sobre si las personas con discapacidad cuentan con la formación en el ámbito laboral, según el 23% expresan que están de acuerdo con el tema mientras que el 21% se encuentra en desacuerdo.

Evalúe del 1 al 5 el grado de compromiso y participación que posee en el fortalecimiento de habilidades y destrezas como un factor indispensable para la inclusión laboral, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto.

Tabla 18

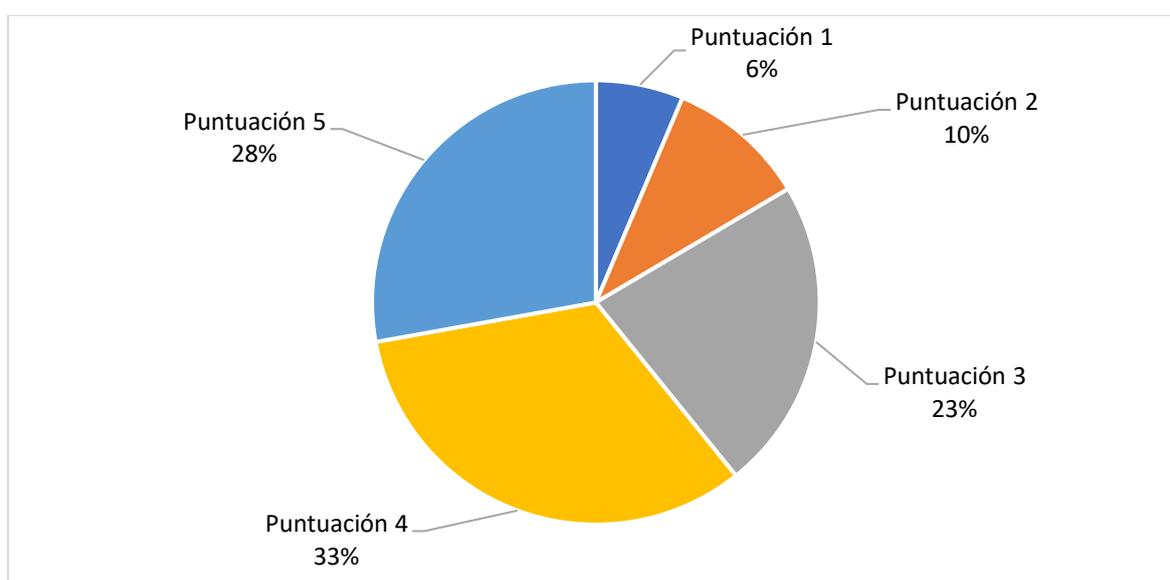
Grado de compromiso en el fortalecimiento de habilidades y destrezas.

	Frecuencia	Porcentaje
Puntuación 1	6	6%
Puntuación 2	10	10%
Puntuación 3	23	23%
Puntuación 4	33	33%
Puntuación 5	28	28%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 17

Grado de compromiso en el fortalecimiento de habilidades y destrezas.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

El 33% de las personas con discapacidad encuestadas colocan una puntuación de 4 con respecto al grado de compromiso y participación en el fortalecimiento de habilidades y destrezas mientras que el 28% coloca una puntuación de 5 y el 23% una puntuación de 3.

Seleccione un aspecto que cree usted que se debería fortalecer en las instituciones públicas y privadas locales para el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Tabla 19

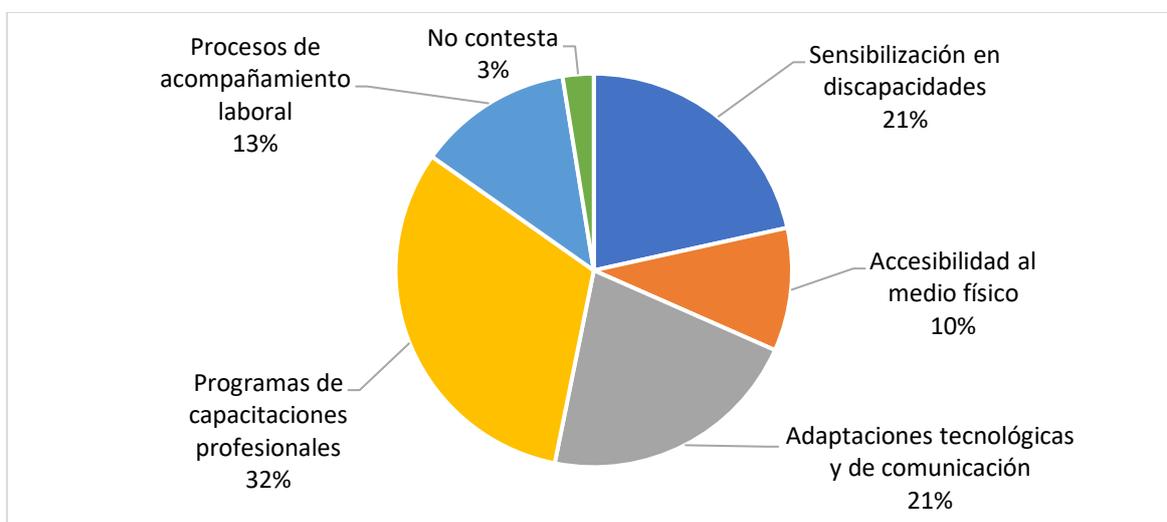
Aspecto en el ámbito laboral que se debería fortalecer en las instituciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Sensibilización en discapacidades	21	21%
Accesibilidad al medio físico	10	10%
Adaptaciones tecnológicas y de comunicación	21	21%
Programas de capacitaciones profesionales	32	32%
Procesos de acompañamiento laboral	13	13%
No contesta	3	3%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 18

Aspecto en el ámbito laboral que se debería fortalecer en las instituciones.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

El 32% de los encuestados considera que se debería fortalecer los programas de capacitaciones profesionales que las empresas públicas y privadas promueven para sus colaboradores con discapacidad, mientras que el 21% expresan que se deben reforzar la sensibilización de discapacidades y el 21% las adaptaciones tecnológicas y de comunicación.

¿Considera usted importante el apoyo que ha brindado el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena al grupo de atención prioritaria?

Tabla 20

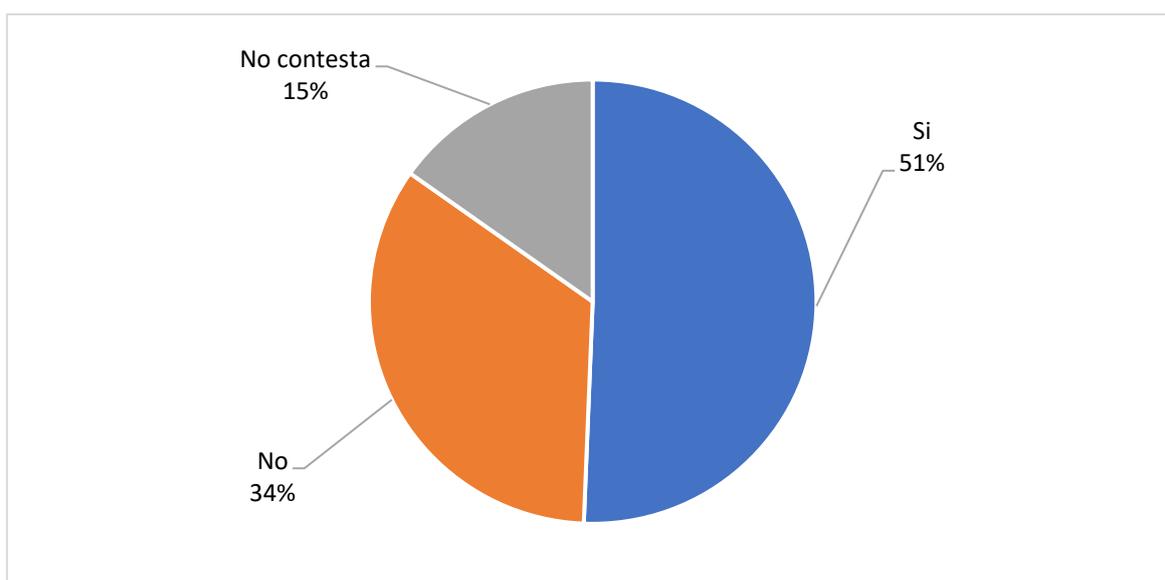
Importancia del apoyo brindado por el SIL Santa Elena a las personas con discapacidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	51%
No	34	34%
No contesta	15	15%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 19

Importancia del apoyo brindado por el SIL Santa Elena a las personas con discapacidad.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

De acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los encuestados, el 51% de los usuarios expresan que ha sido importante el apoyo brindado por el SIL Santa Elena en el fortalecimiento de aspectos concernientes en la inclusión laboral, mientras que el 34% opina lo contrario y el 15% se abstuvo de brindar una respuesta.

Seleccione uno de los procesos gratuitos dirigidos a los usuarios que cree usted que se debería fortalecer en el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad en la provincia.

Tabla 21

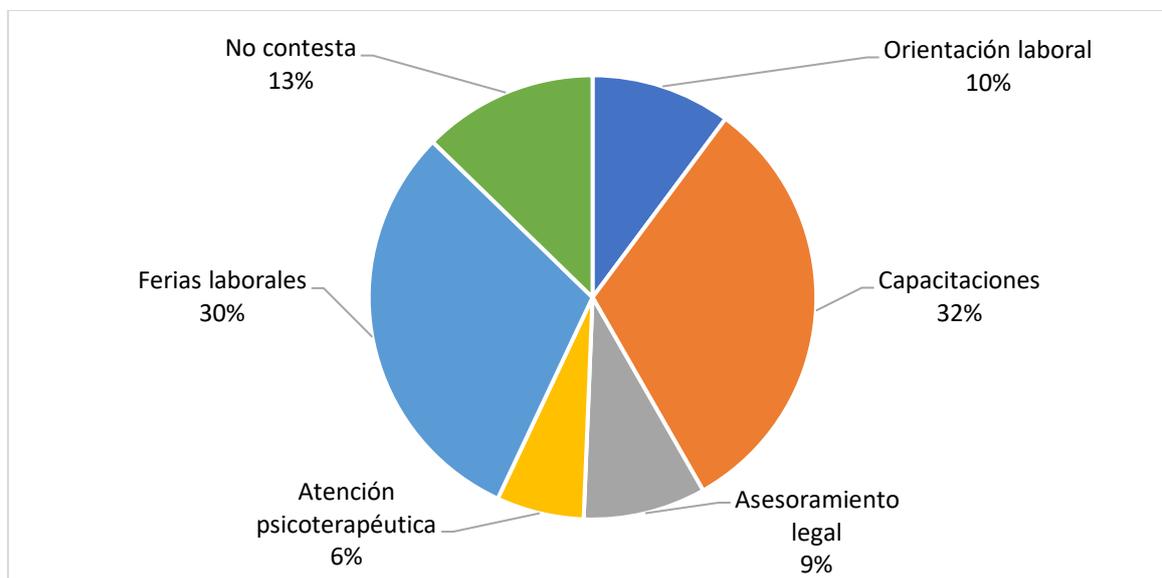
Proceso dirigido a los usuarios que el SIL Santa Elena debería fortalecer.

	Frecuencia	Porcentaje
Orientación laboral	10	10%
Capacitaciones	32	32%
Asesoramiento legal	9	9%
Atención psicoterapéutica	6	6%
Ferías laborales	30	30%
No contesta	13	13%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 20

Proceso dirigido a los usuarios que el SIL Santa Elena debería fortalecer.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

El 32% de los encuestados expresan que se debe gestionar más procesos de capacitaciones realizados por la institución, mientras el 30% considera indispensable la coordinación de ferias laborales, y el grado con menor frecuencia se encuentra con el 13% que se abstuvo a dar una respuesta sobre el tema.

Seleccione el grado de frecuencia que utilizaría los procesos del Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad que se encuentran disponibles.

Tabla 22

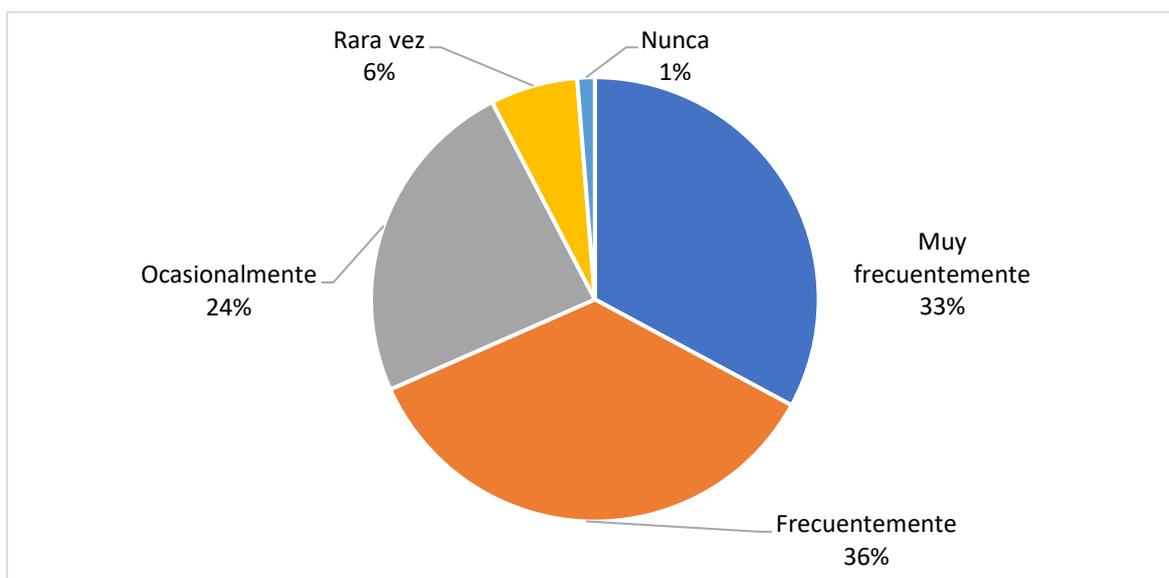
Grado de frecuencia que usuarios utilizarían los procesos del SIL Santa Elena.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Rara vez	6	6%
Ocasionalmente	24	24%
Frecuentemente	36	36%
Muy frecuentemente	33	33%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 21

Grado de frecuencia que usuarios utilizarían los procesos del SIL Santa Elena.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los datos recolectados, el 36% de los encuestados manifiestan que frecuentemente utilizarían los procesos que realiza la institución en beneficio de las personas con discapacidad en territorio, seguido del 33% que expresan que muy frecuentemente, el 24% ocasionalmente y el grado con menor frecuencia se encuentra con el 1% que establecen que nunca dispondrían de los procesos.

Seleccione un medio por el que le gustaría recibir información de los procesos del Servicio de Integración Laboral.

Tabla 23

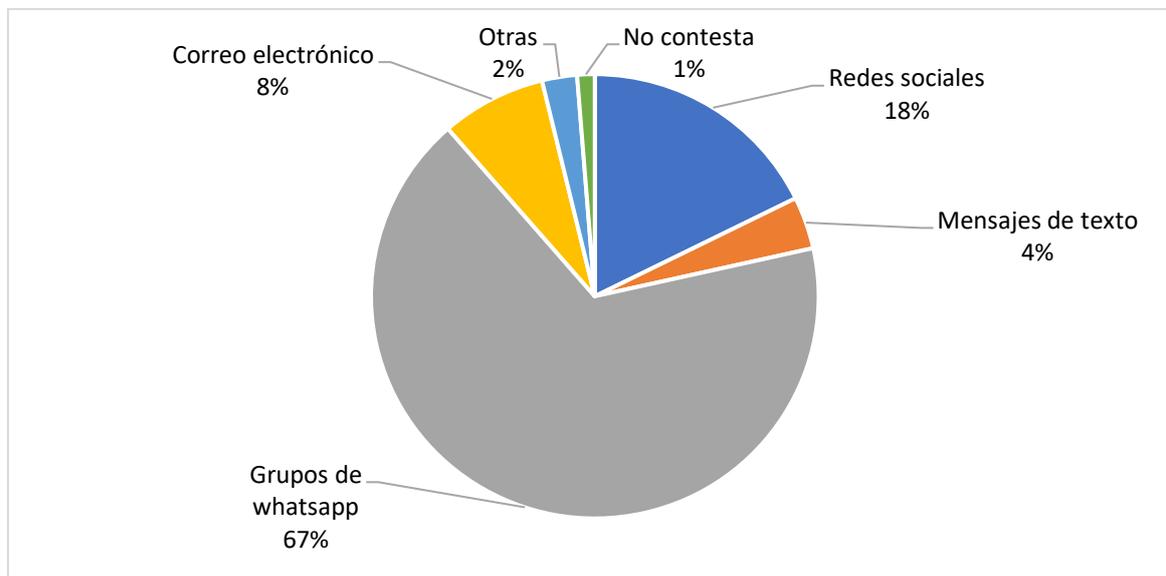
Medios que los usuarios les gustaría recibir información de procesos del SIL Santa Elena.

	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	18	18%
Mensajes de texto	4	4%
Grupos de whatsapp	67	67%
Correo electrónico	8	8%
Otras	2	2%
No contesta	1	1%
Total	100	100%

Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Figura 22

Medios que los usuarios les gustaría recibir información de procesos del SIL Santa Elena.



Nota: Información obtenida mediante aplicación de encuesta; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Según los resultados obtenidos, el 67% de los encuestados mencionan que les gustaría recibir información de los procesos mediante grupos de whatsapp, el 18% establece que desearían obtener notificaciones mediante redes sociales y el grado con menor frecuencia se encuentra con el 1% se abstuvo de responder.

Discusión de Resultados

La calificación de la perspectiva de los avances de inclusión laboral de las personas con condición de discapacidad en la provincia de Santa Elena es baja según la respuesta de los participantes del grupo de atención prioritaria que formaron parte en el proceso de levantamiento de información, sin embargo en los comentarios emitidos por las instituciones tanto públicas y privadas expresan que están cumpliendo con los porcentajes que estipula el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Para esto es importante destacar que, de acuerdo con los datos obtenidos el 54% de las personas con discapacidad poseen un nivel de estudio secundario y el 13% estudios universitarios, en donde las instituciones privadas expresan que el grupo de atención prioritaria debe fortalecer las competencias laborales para la postulación de cargos administrativos, operativos y de otra índole debido a que los curriculums en ocasiones no cumplen con los conocimientos para los perfiles solicitados. Mientras que en las instituciones públicas han encontrado a personas con grado de preparación superior, debido a los procedimientos de contratación y la naturaleza de los cargos en la Administración Pública.

En donde, la gran parte de las personas con discapacidad han indicado que poseen un elevado grado de compromiso en el fortalecimiento de las habilidades y destrezas, por lo que es importante que tanto la ciudadanía que pertenece al grupo de atención prioritaria en conjunto con las instituciones públicas y privadas inmersas en el tema, sigan desarrollando sus conocimientos sobre competencias laborales a través de los diferentes mecanismos que promueven las organizaciones involucradas en la promoción de la inclusión laboral.

Por otra parte, es relevante expresar que gran parte de las personas con discapacidad señalan que conocen el contexto de la normativa legal de inclusión laboral de personas con discapacidad que se encuentra vigente en la Ley Orgánica de Discapacidades y demás reglamentos vigentes, sin embargo las instituciones tanto públicas y privadas han encontrado casos de colaboradores con discapacidad que se resguardan de las leyes para incumplir con ciertas actividades o con los reglamentos internos, sin tener el justificativo

médico que indique que no pueda realizar dichas tareas por su condición de discapacidad, asumiendo una interpretación equivocada sobre la estabilidad laboral, ya que se debe contemplar que como toda persona tienen derechos pero asimismo obligaciones como colaboradores según las normativas jurídicas de trabajo.

Con respecto sobre el mercado laboral, las personas con discapacidad expresan que regularmente obtienen información sobre ofertas de trabajo efectuando la observación que se debe promover ferias laborales, en donde las instituciones públicas y privadas permitan un mayor acceso en cuanto a la postulación del grupo de atención prioritaria a puestos de trabajo, tomando en consideración sus talentos y capacidades. Asimismo, de acuerdo a las opiniones de las empresas, se requiere el fortalecimiento de la accesibilidad física, comunicacional y tecnológica que permita el incremento del desempeño de sus antiguos y nuevos colaboradores con discapacidad, contemplando los tipos de condiciones tanto física, intelectual, visual, auditiva y psicosocial.

De igual forma, según las instituciones expresan que actualmente en los procesos de reclutamiento de personal, no solamente es importante el conocimiento académico o los resultados que se puedan obtener de la entrevista o las pruebas psicométricas y médicas; sino también la motivación, el autoestima, la personalidad, la empatía, el carisma y la predisposición al trabajo, los cuales son considerados como factores de decisión al momento de contratar personal con discapacidad. Por tal motivo, señalan que esto les ha permitido insertar personas con discapacidad más proactivas, que trabajan en equipo y con buenos indicadores de desempeño.

Cabe señalar que las instituciones públicas y privadas que participaron con sus opiniones en la investigación expresan la importancia de las charlas de sensibilización en discapacidades que le han brindado, en donde les ha permitido tener ambientes laborales en donde se promueve el lenguaje positivo entre sus colaboradores. Además que en varios casos, señalan que sobrepasan los porcentajes de inclusión estipulados en la normativa, viendo a la aplicación de la misma como una oportunidad de vincular a las personas con discapacidad que demuestren sus destrezas, habilidades y capacidades, de esta manera indican que no se perciba al cumplimiento de la ley como una obligatoriedad sino como una iniciativa para promover la responsabilidad social empresarial.

Prueba de Hipótesis

A continuación se presenta la hipótesis nula y alternativa, con el propósito de realizar la comprobación mediante la prueba del Chi-cuadrado y así determinar la correlación entre las 2 variables del informe de investigación:

H0: Las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena no contribuyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

H1: Las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena si contribuyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Tabla 24

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis.

		Aporte_estrategias_inclusión_laboral			Total	
		Si	No	No contesta		
Discapacidad	Física	Recuento	38	10	8	56
		Recuento esperado	28,6	19,0	8,4	56,0
		% del total	38,0%	10,0%	8,0%	56,0%
	Visual	Recuento	2	6	2	10
		Recuento esperado	5,1	3,4	1,5	10,0
		% del total	2,0%	6,0%	2,0%	10,0%
	Auditiva	Recuento	4	8	2	14
		Recuento esperado	7,1	4,8	2,1	14,0
		% del total	4,0%	8,0%	2,0%	14,0%
	Psicosocial	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	1,0	0,7	0,3	2,0
		% del total	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%
	Intelectual	Recuento	6	9	3	18
		Recuento esperado	9,2	6,1	2,7	18,0
		% del total	6,0%	9,0%	3,0%	18,0%
Total	Recuento	51	34	15	100	
	Recuento esperado	51,0	34,0	15,0	100,0	
	% del total	51,0%	34,0%	15,0%	100,0%	

Nota: Información obtenida mediante SPSS; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 25*Prueba de chi-cuadrado.*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,003a	8	0,021
Razón de verosimilitud	18,946	8	0,015
Asociación lineal por lineal	4,072	1	0,044
N de casos válidos	100		

a. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,30.

Nota: Información obtenida mediante SPSS; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

De acuerdo con el resultado obtenido mediante la prueba de chi-cuadrado, el valor de significación asintótica (valor crítico observado) es de $0.021 < 0.05$, por lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir que las estrategias implementadas por parte del SIL Santa Elena si contribuyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas, por lo que se propone un plan de mejoras.

CAPÍTULO IV. PROPUESTA

Tema de la Propuesta

Plan de mejoras del SIL Santa Elena para el fortalecimiento de estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.

Prólogo

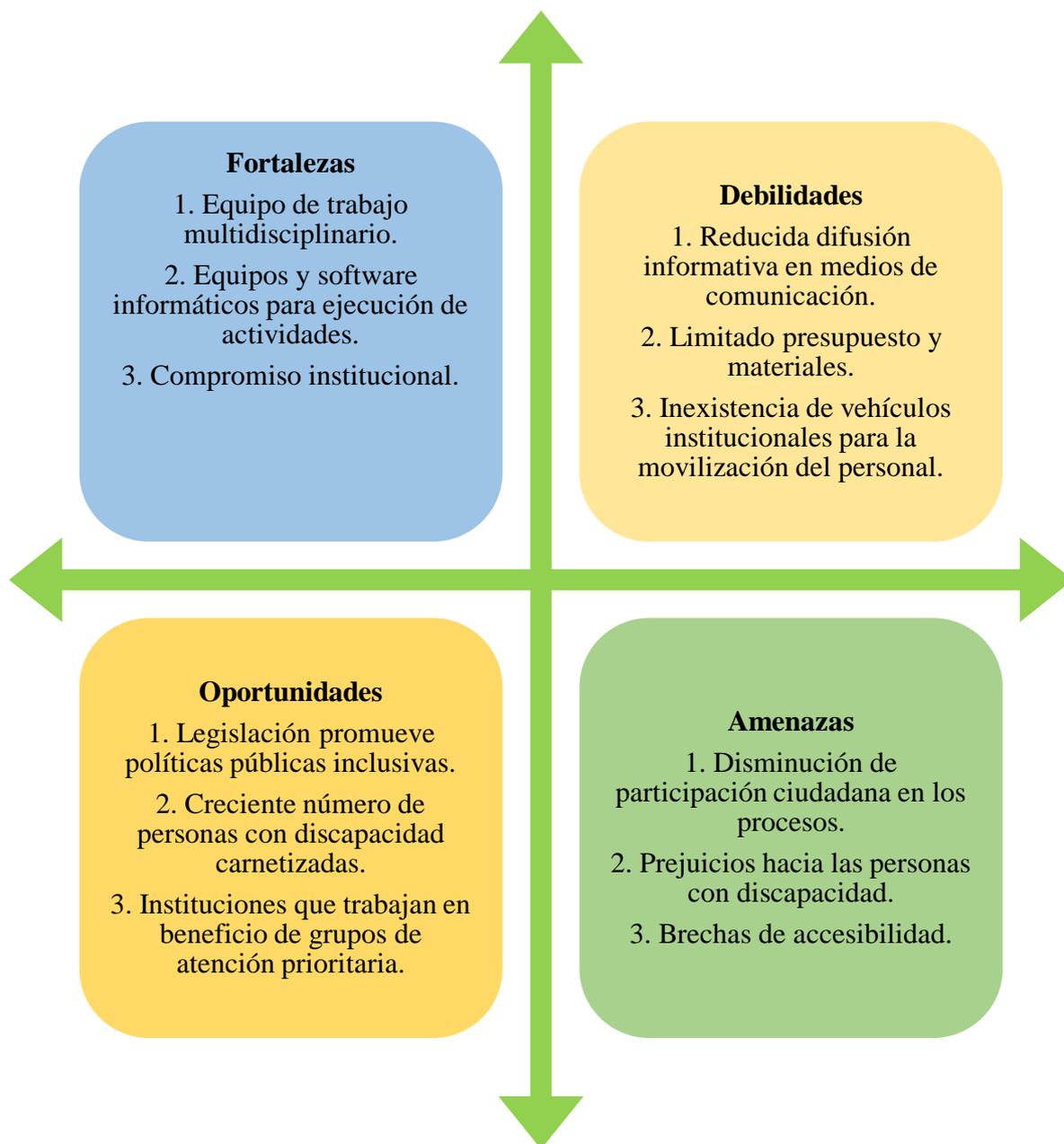
En este contexto, las estrategias de inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas tienen un papel protagónico durante el proceso de formulación e implementación de planes organizacionales que promueven este derecho como lo indica las leyes existentes, por ende, la metodología implementada se fundamenta en las opiniones de las personas con discapacidad e instituciones con respecto al tema con el objetivo de fortalecer los procesos que lleva a cabo el SIL Santa Elena en territorio.

Adicionalmente, la participación y el compromiso de la ciudadanía con discapacidad y las organizaciones públicas y privadas son esenciales en el proceso que permite convertirlos en parte principal de la construcción y transformación de entornos que promueve la inclusión laboral. Por lo cual, se ha determinado diferentes actividades que se deben reforzar para fortalecer la efectividad de los procesos institucionales, de esta manera se busca obtener resultados efectivos en los indicadores de inserción laboral del grupo de atención prioritaria en la provincia.

Diagnóstico

Se establece la propuesta con respecto a un plan de mejoras para el fortalecimiento de estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas que lleva a cabo el SIL Santa Elena, con esto se busca que los procesos gratuitos de orientación, promoción, psicología y área legal que realiza la institución sean más efectivos para incrementar la participación activa de los usuarios que pertenece a este importante grupo de atención prioritaria y de las organizaciones para que puedan promover este componente en sus ambientes de trabajo.

Para esto, se realiza el análisis FODA determinando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución:

Figura 23*Análisis FODA.*

Nota: Datos sobre fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Bajo esta premisa, se estructuran estrategias en el plan, las mismas que servirán como bases para el planteamiento de guías de acción institucionales mediante el enfoque de actividades para promover la inclusión laboral en la provincia. Además, se busca sumar esfuerzos desde el ámbito de estudio para el cumplimiento de los objetivos institucionales

a través del direccionamiento clave en los procesos planteados y la participación de actores involucrados, para ser aplicados en la provincia de Santa Elena en beneficio del grupo de atención prioritaria.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo estratégico

Implementar un plan de mejoras para el SIL Santa Elena mediante la formulación de estrategias fortaleciendo la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.

Objetivos tácticos

Ampliar las acciones informativas dirigida a las personas con discapacidad e instituciones de la provincia de Santa Elena mediante estrategias de difusión socializando los procesos inmersos en la inclusión laboral que se aplica en territorio.

Fortalecer los conocimientos en materia de discapacidades del personal de las instituciones públicas y privadas a través de charlas de sensibilización, ferias de empleo y asesoramiento legal logrando la concientización sobre la inclusión laboral.

Articular procesos formativos en el ámbito laboral y desarrollo personal mediante convenios y alianzas estratégicas con instituciones comprometidas en el tema de discapacidades reforzando la inclusión laboral.

Estrategias

Se realiza la aplicación de la matriz FODA, la cual permite realizar el análisis de acuerdo a la situación actual de los factores internos y externos, para de esta manera tomar decisiones con el propósito de cumplir los objetivos planteados en el plan de mejoras, según las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución mencionadas anteriormente.

En la tabla que se detalla a continuación, se procede a enunciar las decisiones estratégicas:

Tabla 26*Matriz FODA.*

	Fortalezas	Debilidades
Matriz FODA	1. Equipo de trabajo multidisciplinario. 2. Equipos y software informáticos para ejecución de actividades. 3. Compromiso institucional.	1. Reducida difusión informativa en medios de comunicación. 2. Limitado presupuesto y materiales. 3. Inexistencia de vehículos institucionales para la movilización del personal.
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
1. Legislación promueve políticas públicas inclusivas. 2. Creciente número de personas con discapacidad carnetizadas. 3. Instituciones que trabajan en beneficio de grupos de atención prioritaria.	F3,O2-O3. Convenios y alianzas estratégicas para coordinar procesos formativos dirigido a personas con discapacidad. F1,O1. Fortalecimiento de ferias laborales inclusivas.	D1,O3. Visita a instituciones y medios de comunicación para dar a conocer los procesos.
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
1. Disminución de participación ciudadana en los procesos. 2. Prejuicios hacia las personas con discapacidad. 3. Brechas de accesibilidad.	F1,A2. Fortalecimiento de charlas de sensibilización en discapacidades. F3,A2-A3. Fortalecimiento de asesoramiento legal a instituciones y usuarios.	D1,A1. Fortalecimiento de comunicación con usuarios mediante grupos de whatsapp. D2, A1-A2. Coordinación de foros y ferias de servicios con instituciones.

Nota: Acciones estratégicas planteadas a partir de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Para el cumplimiento de los objetivos de la propuesta sobre el plan de mejoras para el fortalecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas se detallan las estrategias, según las actividades planteadas en la matriz FODA:

Estrategia 1. Marketing de servicios enfocada al crecimiento orgánico.

Estrategia 2. Buenas prácticas de inclusión laboral.

Estrategia 3. Fortalecimiento de competencias laborales y desarrollo personal.

Acciones

Estrategia 1. Marketing de Servicios de Crecimiento Orgánico

La aplicación de la estrategia de marketing de servicios de crecimiento orgánico, se direcciona tomando como punto de partida las experiencias o referencias de los usuarios con discapacidad que han participado o han formado parte de los procesos de inserción laboral, con esto se busca una difusión efectiva de los beneficios institucionales que se ofrece al grupo de atención prioritaria en la provincia, para que de esta forma, se conviertan en futuros en usuarios potenciales.

Para lograr esto, se efectúa la focalización en la interacción con ellos mediante canales informativos, los cuales permiten aumentar los indicadores de participación de las personas con discapacidad que son parte de los usuarios actuales y futuros en las diferentes áreas de la institución, así como en las actividades que se ejecuta como parte del apoyo gratuito que brinda al grupo de atención prioritaria de la provincia en el proceso de integración laboral. De igual manera, se busca que las instituciones públicas y privadas se motiven a solicitar los procesos de charlas de sensibilización y asesoramientos para la aplicación de sitios de trabajo inclusivos.

Objetivo: Ampliar las acciones informativas dirigida a las personas con discapacidad e instituciones de la provincia de Santa Elena mediante estrategias de difusión socializando los procesos inmersos en la inclusión laboral que se aplica en territorio.

Audiencia meta: Personas con condición de discapacidad residentes de los cantones La Libertad, Santa Elena y Salinas que posean la edad de 18 a 65 años, de los múltiples tipos de discapacidad, activas e inactivas laboralmente.

Instituciones públicas y privadas de los cantones Salinas, La Libertad y Santa Elena que tengan más de 25 trabajadores, los cuales estén interesados en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Actividades de Comunicación. La acción consiste en establecer una publicidad motivacional, mediante la visita a las instituciones públicas y privadas de la provincia de Santa Elena, en donde se incentiva la participación de las mismas en la aplicación de buenas prácticas de inclusión laboral en la provincia. Asimismo, mediante la visita de los medios publicitarios se resaltaría la importancia de construir una sociedad inclusiva, con esto se busca que tanto potenciales empresas así como usuarios de la sociedad civil que estén interesados en formar parte de esta iniciativa, se contarían con los funcionarios del SIL Santa Elena para mayor información.

En las tablas que se detallan a continuación, se estipula las acciones y el presupuesto para llevar a cabo de dicha actividad:

Tabla 27

Actividades de comunicación

	Acciones
Propuestas	<p>Visitas a instituciones públicas y privadas: Se realizará una agenda en donde se programa la planificación de visitas a instituciones públicas y privadas para dar a conocer los procesos de inclusión laboral. Y además a las ONGs y demás organizaciones del colectivo de discapacidades interesados en formar parte como usuarios.</p> <p>Visitas a medios de comunicación: Se realizará una agenda en donde se planifica la visitas a radios y canales digitales de la provincia, con el propósito de socializar las actividades realizadas en territorio.</p>

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de comunicación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 28

Presupuesto de las actividades de comunicación

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Visitas a instituciones públicas y privadas	\$30	\$20	\$30	\$20	\$100
Visita a medios de comunicación		\$30		\$30	\$60
Total					\$160

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de comunicación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Actividades de Relaciones Públicas. Va direccionado al fortalecimiento de la imagen institucional mediante la conformación de alianzas estratégicas con organizaciones privadas, públicas y ONG's que se encuentran en la provincia de Santa Elena que trabajen en beneficio del grupo de atención prioritaria. En este sentido, se considera indispensable aprovechar los espacios, los cuales permitan coordinar acciones para dar a conocer los avances de inclusión laboral de personas con discapacidad realizados por los actores involucrados en el ámbito señalado.

Se detalla las acciones programadas y el presupuesto para llevar el plan antes mencionado:

Tabla 29

Actividades de relaciones públicas

Acciones	
Propuestas	<p>Contenidos: Se coordinará con las instituciones públicas y privadas mediante alianzas estrategias, la realización de foros, webinars o podcast para tratar temas relacionados con procesos de inclusión laboral invitando a la ciudadanía a participar.</p> <p>Ferias de servicios: Se coordinará mediante la invitación recibida por parte de los GADs provincial y cantonal, en donde realicen ferias de servicios que dan a conocer a la ciudadanía, las acciones realizada por instituciones de Santa Elena. De esta forma se socializa en territorio, las actividades efectuadas.</p>

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de relaciones públicas; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 30

Presupuesto de las actividades de relaciones públicas

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Contenidos				\$100	\$100
Ferias de servicios		\$20	\$20		\$40
Total					\$140

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de relaciones públicas; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Actividades de Marketing Directo. Consiste en el contacto continuo con los usuarios del SIL Santa Elena a través de vías de información directo, con esto se busca mantener comunicado a la persona sobre las actividades y los servicios ofrecidos. Además de solventar las inquietudes según las competencias institucionales.

Tabla 31

Actividades de marketing directo

	Acciones
Propuestas	<p>Grupos de WhatsApp: Mediante el ingreso a un grupo de WhatsApp, previa explicación y aprobación brindada por el usuario, la persona con discapacidad estará informado de los procesos de capacitaciones, oportunidades laborales y asimismo de la coordinación de actividades que ejecuta la institución. Por otra parte, mediante mensaje privado o interno, se brindará una atención personalizada solventando dudas e inquietudes de la ciudadanía sobre temas relacionados a discapacidad.</p> <p>Redes sociales: Consiste en que la ciudadanía podrá ingresar a las redes sociales, para obtener noticias sobre las actividades realizadas, en donde se postea dicha información en horarios estratégicos para una mayor difusión. Para esto se dará a conocer las redes sociales institucionales a través de las actividades efectuadas en territorio.</p>

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de marketing directo; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 32

Presupuesto de las actividades de marketing directo

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Grupos de WhatsApp	\$20	\$20	\$20	\$20	\$80
Redes sociales	\$50	\$50	\$50	\$50	\$200
Total					\$280

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de marketing directo; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Estrategia 2. Buenas Prácticas de Inclusión Laboral

El programa va direccionado a aumentar la concientización de los directivos y colaboradores de las instituciones públicas y privadas sobre la importancia de ambientes laborales inclusivos en donde se promueva el buen trato, accesibilidad para todos los tipos de discapacidades, normativa legal y demás aspectos que fortalezcan la inclusión laboral.

Objetivo: Fortalecer los conocimientos en materia de discapacidades del personal de las instituciones públicas y privadas a través de charlas de sensibilización, ferias de empleo y asesoramiento legal aumentando la concientización sobre la inclusión laboral.

Audiencia meta: Instituciones públicas y privadas de los cantones Salinas, La Libertad y Santa Elena que tengan más de 25 trabajadores, los cuales estén interesados en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Actividades de Charlas de Sensibilización. Está enfocado en socializar diferentes temas relacionados al fomento de espacios inclusivos, entre ellos se destacan: buen trato y lenguaje positivo, generalidades de la discapacidad, accesibilidad en entornos laborales, cultura organizacional inclusiva, entre otros.

Tabla 33

Actividades de charlas de sensibilización

Acciones	
Propuesta	Charla de sensibilización: Se realizará una agenda en donde se planifica la realización de las charlas previa coordinación con los delegados de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas de la provincia, en donde se establece espacio físico, número de participantes, temas a tratar, equipo tecnológico y demás aspectos logísticos.

Nota: Se presenta las acciones de la actividades de charlas de sensibilización; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 34

Presupuesto de las actividades de charlas de sensibilización

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Charlas de sensibilización	\$20	\$20	\$20	\$20	\$80
Total					\$80

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de charlas de sensibilización; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Actividades de Asesoramiento Legal. Enfocado para los delegados de Talento Humano y colaboradores que pertenecen al grupo de atención prioritaria que necesitan una atención personalizada y confidencial para conocer sobre las normativas legales vigentes de acuerdo la inclusión laboral de discapacidades, con el propósito de fortalecer los procesos de reclutamiento, selección, contratación, incorporación de colaboradores y demás aspectos relacionados, con esto se busca la interpretación correcta de las leyes en el ámbito de discapacidades.

Tabla 35

Actividades de asesoramiento legal

Acciones	
Propuesta	Asesoramiento legal: Los delegados de Talento Humano y colaboradores con discapacidad se contacta con la persona encargada del área legal, en donde se coordina una cita para solventar dudas sobre normativas legales vigentes, las cuales pueden ser mediante llamada telefónica o Zoom, o también las personas interesadas que necesitan del asesoramiento se acercan a la oficina de la institución.

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de asesoramiento legal; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 36

Presupuesto de las actividades de asesoramiento legal

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Asesoramiento legal	\$15	\$15	\$15	\$15	\$60
Total					\$60

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de asesoramiento legal; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Actividades de Ferias de Empleo. Se busca fortalecer la actividad institucional, en donde a los delegados de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas de la provincia se le plantea la participación en ferias laborales, ya sea para necesidades de contratación vigentes o para el abastecimiento de la base de datos de candidatos cuando se apertura futuros procesos de postulaciones a vacantes laborales, para que de esta forma las personas con discapacidad puedan demostrar sus talentos, conocimientos, actitudes y capacidades laborales.

Tabla 37*Actividades de ferias de empleo*

Acciones	
Propuesta	Ferias de empleo: Se coordinará con los delegados de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas que deseen participar en las ferias de empleo, en donde se realiza el levantamiento de información sobre los perfiles solicitados y establecer horarios, espacio físico y demás aspectos logísticos. Posteriormente, se realizará la convocatoria de los usuarios que cumplan con los requisitos.

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de ferias de empleo; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 38*Presupuesto de las actividades de ferias de empleo*

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Ferias de empleo	\$25	\$25	\$25	\$25	\$100
Total					\$100

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de ferias de empleo; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Estrategia 3. Fortalecimiento de Competencias Laborales y Desarrollo Personal

El mundo laboral actual solicita a colaboradores con competencias laborales y personales desarrolladas para el buen desempeño y aporte al cumplimiento de metas organizacionales de las instituciones contratantes, por lo cual se considera indispensable el fortalecimiento de dichos componentes en las personas con discapacidad, lo que permite aumentar sus posibilidades de acceso a puestos laborales.

Objetivo: Articular procesos formativos en el ámbito laboral y desarrollo personal mediante convenios y alianzas estratégicas con instituciones comprometidas en el tema de discapacidades reforzando la inclusión laboral.

Audiencia meta: Personas con condición de discapacidad residentes de los cantones La Libertad, Santa Elena y Salinas que posean la edad de 18 a 65 años, de los múltiples tipos de discapacidad, activas e inactivas laboralmente.

Actividades de Gestión de Procesos Formativos. En este sentido, es importante el trabajo en conjunto con las instituciones públicas y privadas relacionadas al ámbito de discapacidades o que tengan inherencia en el desarrollo profesional de la población, en donde las personas con discapacidad puedan acceder a procesos formativos en temas tales como: marketing, contabilidad, seguridad alimentaria, derechos y obligaciones laborales, seguridad ocupacional, tributación, manejo de herramientas tecnológicas, entre otros. Además, de fortalecer aspectos relacionados a la motivación, autoestima, habilidades sociales, manejo del estrés y los demás temas necesarios para el desarrollo personal.

Tabla 39

Actividades de gestión de procesos formativos

Acciones	
Propuestas	<p>Convenios y alianzas estratégicas: Se mantendrá reuniones con instituciones públicas y privadas inmersos en el fortalecimiento de habilidades y destrezas de la población, con el propósito de acordar la firma de convenios y alianzas estratégicas para la ejecución de capacitaciones certificadas en el ámbito laboral y desarrollo personal focalizada para personas con discapacidad.</p> <p>Capacitaciones de competencias laborales y desarrollo personal: Se coordina con las instituciones la ejecución de las capacitaciones estableciendo espacio físico, número de participantes, temas a tratar, equipo tecnológico y demás aspectos logísticos.</p>

Nota: Se presenta las acciones de las actividades de gestión de procesos formativos; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tabla 40

Presupuesto de las actividades de gestión de procesos formativos

Descripción	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	Total
Convenios y alianzas estratégicas	\$10		\$10		\$40
Capacitaciones de competencias laborales y desarrollo personal	\$30	\$30	\$30	\$30	\$120
Total					\$160

Nota: Se presenta el presupuesto anual de las actividades de gestión de procesos formativos; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Resultados Propuestos

A continuación, se presentan los resultados de las estrategias planteadas para el fortalecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas:

Tabla 41

Resultados propuestos de la aplicación de las estrategias del plan de mejoras

Plan	Estrategia	Objetivo	Acciones / Actividades	Presupuesto anual	Resultados propuestos
Plan de mejoras del SIL Santa Elena para el fortalecimiento de estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.	Estrategia 1. Marketing de servicios de crecimiento orgánico.	Ampliar las acciones informativas dirigida a las personas con discapacidad e instituciones de la provincia de Santa Elena mediante estrategias de difusión socializando los procesos inmersos en la inclusión laboral que se aplica en territorio.	Actividades de Comunicación	\$ 160	Incremento del reconocimiento de las acciones institucionales realizadas en beneficio de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia. Incremento de la participación de instituciones públicas y privadas que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Incremento de la participación de usuarios con discapacidad que fortalezcan las competencias laborales y el desarrollo personal.
			Actividades de Relaciones Públicas	\$ 140	
			Actividades de Marketing Directo	\$ 280	
	Estrategia 2. Buenas prácticas de inclusión laboral.	Fortalecer los conocimientos en materia de discapacidades del personal de las instituciones públicas y privadas a través de charlas de sensibilización, ferias de empleo y asesoramiento legal aumentando la concientización sobre la inclusión laboral.	Actividades de Charlas de Sensibilización	\$ 80	
			Actividades de Asesoramiento Legal	\$ 60	
			Actividades de Ferias de Empleo	\$ 100	
	Estrategia 3. Fortalecimiento de competencias laborales y desarrollo personal.	Articular procesos formativos en el ámbito laboral y desarrollo personal mediante convenios y alianzas estratégicas con instituciones comprometidas en el tema de discapacidades reforzando la inclusión laboral.	Actividades de Gestión de Procesos Formativos	\$ 160	

Nota: Se presenta los resultados propuestos de la aplicación del plan de mejoras; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

CONCLUSIONES

En el contexto de la situación actual con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Santa Elena, según la información obtenida mediante la investigación, existe alrededor de 1.165 personas con discapacidad laboralmente activas, en donde el 30% corresponden al género femenino y el 70% al género masculino, de los cuales el 61% poseen una edad entre los 36 a 50 años. Además, el 61% poseen discapacidad física, el 23% tienen discapacidad auditiva, el 9% discapacidad visual, el 5% discapacidad intelectual y el 2% discapacidad psicosocial. En este sentido, el 38% se encuentran trabajando en el sector privado, mientras que el 62% en el sector público.

Con respecto a las perspectivas de las instituciones en cuanto a la inclusión laboral del grupo de atención prioritaria, mediante las entrevistas a 4 expertos, se detectaron los problemas inmersos en el tema con mayor frecuencia que son: desconocimiento sobre buenas prácticas de inclusión laboral, los espacios de trabajo con reducida accesibilidad, reducido desarrollo de competencias laborales de los postulantes y el desconocimiento sobre la normativa legal de discapacidades. En cuanto a la opinión de las 100 personas con discapacidad encuestadas, el 28% calificó con una puntuación de 2 puntos los avances relacionados a la inclusión laboral de manera general y además el 32% considera que regularmente obtienen información del mercado laboral. Un dato adicional es que el 51% considera importante el apoyo brindado por parte del Servicio de Integración Laboral, en cuanto a los procesos de formación a usuarios y charlas de sensibilización a empresas.

En relación a los componentes estratégicos para la mejora de la efectividad de los procesos realizados por la institución en beneficio de la inclusión laboral en la provincia de Santa Elena, mediante los datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación, el diagnóstico y la aplicación de la matriz FODA se pudo determinar las acciones claves para brindar soluciones en base a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. En donde, las actividades se encuentran enmarcadas en el desarrollo del marketing de servicios de crecimiento orgánico institucional, la socialización de las buenas prácticas de inclusión laboral a las instituciones y el fortalecimiento de competencias laborales y desarrollo personal del grupo de atención prioritaria.

Con relación a la propuesta, en base a las opiniones de los 4 delegados de Talento Humano indicaron que es indispensable que una institución especializada les brinde apoyo en los procesos de inclusión laboral y el 69% de las personas con discapacidad encuestadas mencionaron que utilizarían frecuentemente los procesos que lleva a cabo el Servicio de Integración Laboral Santa Elena, se plantea el plan de mejoras para el fortalecimiento de las estrategias implementadas en territorio; el cual mediante el trabajo articulado con las instituciones públicas y privadas, busca aportar al incremento de espacios de trabajo que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades con el enfoque del modelo de derechos humanos e inclusión social.

RECOMENDACIONES

Es importante la ampliación de estudios focalizados en la participación de personas con discapacidad en el campo laboral en cada una de las instituciones tanto públicas y privadas de la provincia de Santa Elena que tengan como obligatoriedad, la contratación del grupo de atención prioritaria según los lineamientos de la Ley Orgánica de Discapacidades, que permita analizar las perspectivas del tema desde el punto de vista de directivos y colaboradores, además de medir el grado de compromiso de ambas partes en el aporte de una cultura organizacional que promueva las buenas prácticas de inclusión laboral.

Se recomienda a las instituciones públicas y privadas, la participación en las charlas de sensibilización y los asesoramientos promovidos por organismos especializados en el tema de discapacidades en contenido tales como: buen trato, lenguaje positivo, buenas prácticas de inserción laboral, accesibilidad, entre otros; de esta forma permite proyectar su responsabilidad social empresarial a la comunidad como organizaciones que promueven la inclusión.

Se recomienda al SIL Santa Elena, continuar con su accionar en beneficio de la inclusión laboral del grupo de atención prioritaria con condiciones de discapacidad, considerando la aplicación del plan de mejoras para el fortalecimiento de las estrategias que lleva a cabo en territorio, en conjunto con las instituciones públicas y privadas, así como de las organizaciones de la sociedad civil comprometidas en el desarrollo económico y productivo de las personas con discapacidad y sus familias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Analuisa Zumba, T., Román Escobedo, V., & González Ramón, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher*, 38-48. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.2.208>
- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, VIII(1), 1-6. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115/4355
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%c3%bl0_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias González, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa, Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%c3%bl0_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Aristizábal Gómez, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, XXI(40), 59-72. <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/discapacidad-revision-teorica-juridica/1554>
- Arteaga Ureta, F., Mera Bravo, E., & Palacios López, A. (2021). Discapacidad e inclusión social: Retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. *Revista Universidad y Sociedad*, XIV(3), 256-262. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/2867/2821/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Banco Mundial. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Resumen ejecutivo*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Betancourth Unuzungo, M., & Miranda Carvajal, W. (2018). Visibilización de las personas con discapacidad en el Ecuador: Un enfoque desde los derechos de participación ciudadana / política. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, II(1), 37-52. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/2016>
- Beunza García, S., Gómez Parra, J., & Álvarez Melcón, Á. (2022). Variables que influyen en las actitudes hacia las personas con discapacidad: estudio transversal. *Revista Española de Discapacidad*, X(1), 29-54. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/763/459>

- Blanco, J. M. (2020). El impacto de la pandemia de la COVID19 en los derechos humanos de la personas con discapacidad. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 71-92. <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/download/210/119>
- Bonilla, J. (2019). Los Paradigmas y modelos sobre la discapacidad: evolución histórica e implicaciones educativas. *Revista Electrónica Paradigma*, XXVI(42), 75-89. <https://www.lamjol.info/index.php/PARADIGMA/article/view/9019/10173>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%200la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Castro Medina, R. (2022). Discapacidad, género e inclusión laboral. Incentivos sociolaborales para el autoempleo el emprendimiento en Andalucía. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, I(5), 224-243. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8558575.pdf>
- COCEMFE. (2019). *Manual de Lenguaje Inclusivo*. https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/02/20181010_COCEMFE_Lenguaje_inclusivo.pdf
- CONADIS, MDT y FENEDIF. (2019). Derechos Humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para las personas con discapacidad. Quito. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/GUIA%20DE%20DERECHOS%20HUMANOS%20INCLUSION%20LABORAL%20Y%20BUENAS%20PRATICAS%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para La Igualdad de Discapacidades 2017-2021*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Septiembre de 2021). *Estadística de discapacidades*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025*. <https://drive.google.com/drive/folders/1ACVnOZGvDXPD1GN955Z-u78V7Da783VU>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2020). *Derechos humanos, inclusión laboral y buenas técnicas para las personas con discapacidad*. Quito.
- Díaz García, L., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, XLVIII(3), 25-54. <https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, XXXIX(51), 1-12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- García Carrizo, J. (2022). Estrategias para la inclusión de personas con discapacidad El caso del Ouseburn Valley. *Revista Prisma Social*(37), 182 - 211. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4570/5314>
- Gómez Rúa, N., Pérez Medina, A., López Arango, D., & Medina Ruiz, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de

- inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, XI(2), 3-24.
www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n2/2145-7719-cesd-11-02-3.pdf
- González Alvarado, M. V. (2020). La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca. Cuenca, Azuay, Ecuador.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35159/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández Ríos, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, VI(2), 46-59.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera Rojas, A., & Rodríguez Villabona, A. (2021). Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea. Bogotá, Colombia.
http://pensamiento.unal.edu.co/fileadmin/recursos/focos/meritocracia/Documentos_CPEM/MeritoYEmpleoPublico_9789587945355.pdf
- Huete Nieves, R., & García Ramos, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante. *Cuadernos de Turismo*(49), 51-76.
<https://revistas.um.es/turismo/article/view/521791/324891>
- Imacaña Núñez, S., & Villacrés López, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, V(1), 170-183.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>
- Martín Blanco, J. (2020). El impacto de la pandemia de la COVID19 en los derechos humanos de la persona con discapacidad. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, IV(2), 71-92.
<http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/210>
- Moreno Pilo, M., Morán Suárez, M., Gómez Sánchez, L., Solís García, P., & Alcedo, M. (2022). Actitudes hacia las personas con discapacidad: una revisión de la literatura. *Revista Española de Discapacidad*, X(1), 7-27.
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/764/458>
- Moreno Tapia, L. M., & Caisachana Ortiz, C. G. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Revista científica*, 7(1), 1080-1095.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1758/3508>
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos humanos sobre las personas con discapacidad*.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Oviedo Cáceres, M., & Hernández Quirama, A. (2020). Universidad y discapacidad: “La estrategia básica es la perseverancia”. *Revista Colombiana de Educación*, I(79), 395-422. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n79/0120-3916-rcde-79-395.pdf>
- Palacios, A. (2020). ¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad? Algunas reflexiones –ligeras brisas- frente al necesario impulso de una nueva ola del modelo social. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 12-42. <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/download/208/117>

- Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc. São Paul*, XXIX(4), 1-12. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>
- Peña Quintana, M., Santana Vega, L., & García, L. (2021). El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad en Canarias. *Siglo Cero*, LIII(1), 159-178. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/scero2022531159178/27710>
- Pérez Dalmed, M., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, VII(1), 7-27. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/download/429/339/>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Regalamento-lod-decre_-194.pdf
- Rodas Tobar, M., Andrés Romero, M., & Astudillo Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, XII(24), 368-384. <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6538/6032>
- Rubiolo, P., Díaz, M., Abascal, M., & Luque, L. (2021). Apoyos en procesos de transición a la adultez de jóvenes con discapacidades desde un enfoque de derechos. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, V(II), 25-44. <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/276/148>
- Sanabria Rangel, P. E., Lozano Martínez, M. P., & Muñoz Rodríguez, L. E. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital*. *Innovar*, XXXII(85), 133-153. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/101191/83798>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saénz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad y Sociedad*, XI(5), 201-205. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Taruchaín Pozo, L. F., Hidalgo Vásquez, V., Silva Jiménez, V., Márquez Altamirano, C., & Molina-Quinteros, C. R. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1783/3556>
- UNICEF. (2021). *Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de discapacidades*. <https://www.unicef.org/peru/sites/unicef.org/peru/files/2021->

10/DIRECTRICES%20PARA%20UN%20LENGUAJE%20INCLUSIVO%20EN%20EL%20%20C3%81MBITO%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD.pdf

- Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, VI(3), 1-18. <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/14.2017.10/2060>
- Villegas Pazmiño, W. I. (2022). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estudio comparado en la legislación de Ecuador y España. Ambato, Tungurahua, Ecuador. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/TRABAJO%20217%20-%20MADEC%203%2c%20VILLEGAS%20PAZMI%20c3%91O%20WILSON%20I%20SRAEL.pdf>
- Zambrano Santos, Z. L., Navajas Romero, V., Mera Leones, R. M., & Ceular Villamandos, N. (2022). Perfil de las personas con discapacidad desde un enfoque laboral y legal en el Ecuador. *Encuentros Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 315-333. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5980095>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma del Trabajo de Investigación

Actividades	Año	2022								2023																							
	Mes	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo							
	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Aspectos preliminares					X																												
Introducción								X																									
Cuerpo del trabajo de titulación												X																					
Capítulo I: Marco Teórico																				X													
Capítulo II: Marco Metodológico																								X									
Capítulo III: Análisis de Resultados																									X								
Capítulo IV: Propuesta																												X					
Conclusiones																																X	
Recomendaciones																																X	
Referencias bibliográficas																																X	
Anexos																																X	

Nota: Se presenta el cronograma del informe de investigación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Tema	Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
		Objetivo general				
Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, SIL provincia de Santa Elena	¿Cuál es el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas?	Establecer el impacto de las estrategias implementadas por el SIL Santa Elena en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.	La discapacidad	Causas de la discapacidad Modelos de discapacidad Tipos de discapacidad	Genética Eventos durante el embarazo Eventos después del nacimiento Adquiridas Modelo tradicional Modelo médico Modelo de derechos humanos e inclusión social Física Auditiva Psicosocial Intelectual Visual Auditiva	Enfoque: Mixto: cuantitativo y cualitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional

Nota: Se presenta la matriz de consistencia del informe de investigación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Tema	Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, SIL provincia de Santa Elena	Sistematización del problema	Objetivos específicos				
	¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena?	Diagnosticar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena.		Proceso de inclusión	Levantamiento de perfil Proceso de selección Acompañamiento Inducción Accesibilidad Adaptación de puestos Capacitaciones Charlas de sensibilización	Población: Cuantitativa: 100 usuarios con discapacidad. Cualitativa: 2 instituciones públicas y 2 instituciones privadas.
	¿Cuál es la perspectiva de las instituciones y de las personas con discapacidad sobre los procesos de inclusión laboral implementados por el SIL Santa Elena?	Analizar la perspectiva de las instituciones y de las personas con discapacidad sobre los procesos de inclusión laboral implementados por el SIL Santa Elena.		Paradigmas de inclusión laboral	Estereotipos sociales Enfoque inclusivo	Muestra y tipo de muestreo: 100 usuarios con discapacidad, muestreo no probabilístico.
	¿Qué componentes estratégicos de inclusión laboral de personas con discapacidad podrían ser implementados en los procesos del SIL Santa Elena?	Identificar los componentes estratégicos de inclusión laboral de personas con discapacidad para ser implementados en los procesos del SIL Santa Elena.	Estrategias de inclusión laboral	Lenguaje Positivo	Terminología correcta Buen trato	
	¿Qué propuesta dirigida para el SIL Santa Elena se podría establecer para el fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad?	Proponer un plan de mejoras para el SIL Santa Elena encaminado al fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad.		Orientaciones sobre inclusión laboral	Cálculo del porcentaje Estabilidad Laboral Permisos, rehabilitación y tratamiento Formalización de relación laboral	Técnicas e instrumentos: Encuesta y entrevista.
				Características de personas con discapacidad activas laboralmente	Edad Género Condición de discapacidad Inserción en sectores públicos y privados	
				Reconocimiento legal	Normativa legal internacional Normativa legal nacional	

Nota: Se presenta la matriz de consistencia del informe de investigación; Elaborado por el Ing. Alexis Perero.

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Información



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

Tema: Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, SIL provincia de Santa Elena.

Objetivo: Recabar información sobre la perspectiva de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Entrevista a Jefe de Talento Humano

- 1. ¿La institución cuenta con programas que garanticen la inclusión laboral para personas con discapacidad como lo indica el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades?**

- 2. ¿Qué acciones desarrollan para fortalecer los procesos que se encuentran inmersos en la contratación de personas con discapacidad?**

- 3. ¿Qué potenciales ventajas percibe a la hora de contratar a personas con discapacidad?**

- 4. ¿Qué tipo de inconvenientes se han suscitado durante el proceso de contratación y durante la relación laboral con los colaboradores con discapacidad?**

- 5. ¿Qué actividades realizan en la institución para promover un entorno laboral inclusivo?**

- 6. ¿Considera que la infraestructura, tecnología y los mecanismos de comunicación interna de la institución cumplen con las condiciones de accesibilidad para todos los tipos de discapacidades según la normativa INEN?**

7. ¿Los colaboradores se capacitan y preparan para conocer el buen trato y lenguaje positivo para el fortalecimiento de la convivencia con las personas con discapacidad?

8. ¿Se promueve en la institución, el acceso de programas de capacitación para el fortalecimiento de las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad?

9. ¿Considera usted que las personas con discapacidad de la provincia cuentan con las competencias laborales para ocupar cargos administrativos en las instituciones públicas y privadas?

10. ¿Considera usted indispensable que una institución especializada les pueda brindar asesoría en los procesos de buenas prácticas de inclusión laboral?



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

Tema: Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, SIL provincia de Santa Elena.

Objetivo: Recabar información sobre la perspectiva de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Encuesta a Usuarios con Discapacidad

Marque con una X según su respuesta.

1. Género

Masculino ___

Femenino ___

LGBTI ___

2. Edad

De 18 a 25 años ___

De 50 a 57 años ___

De 26 a 33 años ___

De 58 a 65 años ___

De 34 a 41 años ___

Mayor a 65 años ___

De 42 a 49 años ___

3. Instrucción

Primaria ___

Tercer nivel ___

Secundaria ___

Cuarto nivel ___

4. Lugar de residencia

Salinas ___

La Libertad ___

Santa Elena ___

5. Tipo de discapacidad

Física ___

Psicosocial ___

Visual ___

Intelectual ___

Auditiva ___

6. ¿Conoce usted el contexto sobre la normativa legal de inclusión laboral que se encuentra en la Ley Orgánica de Discapacidades y en los demás reglamentos vigentes?

Si ___

No ___

No contesta ___

7. Evalúe del 1 al 5 los avances de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas de la provincia de Santa Elena, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto.



8. Según su opinión: ¿Cuán fácil es para las personas con discapacidad obtener acceso a información sobre el mercado laboral de acuerdo a esta escala?

Muy difícil 1

Difícil 2

Regular 3

Fácil 4

Muy fácil 5

9. Cuan de acuerdo está usted con la opinión: “Las personas con discapacidad de la provincia cuentan con la formación en el ámbito laboral necesaria para postular en los perfiles de trabajo de empresas contratantes”.

Muy en desacuerdo 1

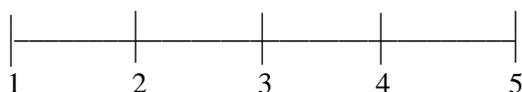
En desacuerdo 2

Neutral 3

De acuerdo 4

Muy de acuerdo 5

10. Evalúe del 1 al 5 el grado de compromiso y participación que posee en el fortalecimiento de habilidades y destrezas como un factor indispensable para la inclusión laboral, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto.



11. Seleccione un aspecto que cree usted que se debería fortalecer en las instituciones públicas y privadas locales para el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Sensibilización en discapacidades _____

Accesibilidad al medio físico _____

Adaptaciones tecnológicas y de comunicación _____

Programas de capacitaciones profesionales _____

Procesos de acompañamiento laboral _____

No contesta _____

12. ¿Considera usted importante el apoyo que ha brindado el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena al grupo de atención prioritaria?

Si ____

No ____

No contesta ____

13. Seleccione uno de los procesos gratuitos dirigidos a los usuarios que cree usted que se debería fortalecer en el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad en la provincia.

Orientación laboral ____

Capacitaciones ____

Asesoramiento legal ____

Atención psicoterapéutica ____

Ferías laborales ____

No contesta ____

14. Seleccione el grado de frecuencia que utilizaría los procesos del Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad que se encuentran disponibles.

Nunca 1

Rara vez 2

Ocasionalmente 3

Frecuentemente 4

Muy frecuentemente 5

15. Seleccione un medio por el que le gustaría recibir información de los procesos del Servicio de Integración Laboral.

Redes sociales ____

Mensajes de texto ____

Grupos de WhatsApp ____

Correo electrónico ____

Otras ____

No contesta ____