



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN**

AUTORAS:

**PATRICIA CONCEPCIÓN PITA MACÍAS
SINDY DEL ROCIO SANCLEMENTE VERA**

TUTORA:

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG.

CALCETA, NOVIEMBRE DE 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo PATRICIA CONCEPCIÓN PITA MACÍAS con cédula de ciudadanía 1313623496 y SINDY DEL ROCIO SANCLEMENTE VERA con cédula de ciudadanía 1310965577, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN, es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



PITA MACÍAS
PATRICIA CONCEPCIÓN
CC: 1313623496



SANCLEMENTE VERA
SINDY DEL ROCIO
CC: 1310965577

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

PATRICIA CONCEPCIÓN PITA MACÍAS con cédula de ciudadanía 1313623496 y SINDY DEL ROCIO SANCLEMENTE VERA con cédula de ciudadanía 1310965577, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Patricia Pita Macías.

**PITA MACÍAS
PATRICIA CONCEPCIÓN
CC: 1313623496**

Sindy Sanclemente De Intriago

**SANCLEMENTE VERA
SINDY DEL ROCIO
CC: 1310965577**

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN, que ha sido desarrollado por PITA MACÍAS PATRICIA CONCEPCIÓN y SANCLEMENTE VERA SINDY DEL ROCIO, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG

**CC: 1310476740
TUTORA**

REPÚBLICA DEL ECUADOR



ESPAMMFL
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ



CERTIFICACIÓN DEL COORDINADOR DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Yo, María José Valarezo Molina, coordinadora del Grupo de Investigación Políticas Públicas y Desarrollo Local Sostenible (PPyDLS) **CERTIFICO** que las estudiantes **Pita Macias Patricia Concepción y Sanclemente Vera Sindy del Rocio** realizaron su Trabajo de Integración Curricular titulado: INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración Pública. Este trabajo se ejecutó como parte de una actividad del proyecto de investigación titulado *Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde La administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Junín* y registrado en la Secretaría Nacional de Planificación con CUP 918.800.000.00.388.097.

María José Valarezo Molina
COORDINADORA DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN
POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESARROLLO LOCAL
SOSTENIBLE (PPyDLS)

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN JUNÍN**, que ha sido desarrollado por **PITA MACÍAS PATRICIA CONCEPCIÓN** y **SANCLEMENTE VERA SINDY DEL ROCIO**, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

LIC. ANAMEY MENDOZA MERA, MG.
CC: 130869496-5
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

**ING. BYRON ALEJANDRO
RODRÍGUEZ LOOR, MG.**
CC: 131357256-0

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

**ING. MILDRED DEL CARMEN
HERNÁNDEZ RIVADENEIRA**
CC: 130460573-4

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López", ESPAM MFL, por ser el templo del saber en dónde nos hemos forjado como profesionales, totalmente capacitados y competentes para afrontar los desafíos del mundo laboral.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín, por permitirnos llevar a cabo nuestra investigación en sus instalaciones, siempre prestos a ser parte de nuestro desarrollo y al cuál esperamos aportar con los resultados obtenidos a su constante mejora.

A nuestra querida tutora Ing. Marie Lía Velásquez Vera, por ser la guía en este proceso.

A todos quienes conforman el tribunal, al Lcdo. José Luis García Vera a todos quienes de alguna u otra manera aportaron a la cristalización del trabajo de titulación.

A mi compañera de tesis Patricia Pita por ser parte de este sueño que lo iniciamos juntas y como no a mis amigas por todo su apoyo durante toda esta etapa de estudio Yomira Daza, Yelixa sabando, Valeria Hidrovo, Dallely Barberan.

Gracias a Dios, por haberme dado la vida, acompañado a lo largo de mi carrera, por ser luz en mi camino y por darme la sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos. A mi compañera de tesis Sindy del Rocio Sanclemente por siempre brindarme su apoyo incondicional durante todo mi proceso académico y más aún que hoy por hoy se ha convertido en mi compañera de titulación.

SANCLEMENTE VERA SINDY DEL ROCIO

PITA MACIAS PATRICIA CONCEPCIÓN

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

A mis padres que han sabido formarme con buenos hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi hijo y hermanos que siempre han estado junto a mí brindándome su apoyo incondicional; y todas aquellas personas que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

PITA MACÍAS PATRICIA CONCEPCIÓN

DEDICATORIA

A Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mí convivir diario.

A mis padres Elpidio Sanclemente, Gudelia Vera por ser los guías en el sendero de cada acto que realizo hoy, por su comprensión y ayuda en momentos malos y buenos, Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia.

A mi esposo Emilio Intriago Pacheco por su paciencia, comprensión, empeño, fuerza, amor, por ser tal y como es. Realmente me llena por dentro para conseguir un equilibrio que me permita dar el máximo de mí.

A mis hijas Cindy Paulina y Emily Ximena Intriago Sanclemente que han soportado mis ausencias y mis momentos difíciles son y siempre serán mi motivación para salir adelante cada día.

A mi hermana María Eugenia Sanclemente Vera por estar siempre pendiente de mis hijas mientras estaba ausente de casa.

SANCLEMENTE VERA SINDY DEL ROCIO

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	iv
CERTIFICACIÓN DEL COORDINADOR DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	ix
CONTENIDO GENERAL.....	x
CONTENIDO TABLAS.....	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	6
1.3. OBJETIVOS.....	8
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	8
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.4. IDEA A DEFENDER.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. DISCAPACIDAD	10
2.1.1. DEFINICIÓN.....	10
2.1.2. MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD	12
2.1.3. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13

2.1.4. TIPOS DE DISCAPACIDAD	14
2.1.5. ESCALA DE VALORACIÓN DE DISCAPACIDAD	16
2.2. INCLUSIÓN LABORAL	17
2.2.1. DEFINICIÓN	17
2.2.2. MARCO LEGAL DE LA INCLUSIÓN LABORAL	18
2.2.3. DIMENSIONES DE LA INCLUSIÓN LABORAL	22
2.2.4. BARRERAS EN LA INCLUSIÓN LABORAL	24
2.2.5. BENEFICIOS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL	27
2.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	28
2.3.1. DEFINICIÓN	28
2.3.2. CARACTERÍSTICAS	28
2.4. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JUNÍN	29
2.4.1. CONTEXTUALIZACIÓN	29
2.4.3. GOOGLE FORMS	31
2.4.4. ESCALA DE LIKERT	32
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	34
3.1. UBICACIÓN	34
3.2. DURACIÓN	34
3.3. MÉTODOS	34
3.3.1. INDUCTIVO	34
3.3.2. DEDUCTIVO	35
3.3.3. ANALÍTICO	35
3.3.4. SINTÉTICO	35
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	36
3.4.1. BIBLIOGRÁFICA	36
3.4.2. DE CAMPO	36
3.4.3. DESCRIPTIVA	37

3.5.	TÉCNICAS.....	37
3.5.1.	ENTREVISTA.....	37
3.5.2.	ENCUESTA.....	37
3.5.3.	HERRAMIENTAS.....	38
3.6.	POBLACIÓN.....	38
3.7.	MUESTRA.....	39
3.8.	VARIABLES.....	39
3.8.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
3.8.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	39
3.9.	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1.	Situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín.....	43
4.2.	Nivel de satisfacción de inclusión en torno al trabajo y factores de precariedad laboral el GAD Municipal del cantón Junín.....	54
4.3.	Plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Junín.....	63
4.3.1.	Introducción.....	63
4.3.2.	Objetivo general.....	63
4.3.3.	Diagnóstico situacional.....	63
4.3.4.	Plan de acción.....	66
	CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
5.1.	Conclusiones.....	67
	Recomendaciones.....	68
	BIBLIOGRAFÍA.....	69
	ANEXOS.....	77

CONTENIDO TABLAS

Tabla 2.1. Artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador.....	12
Tabla 2.2. Definición de los tipos de discapacidades	16
Tabla 2.3. Dimensiones de la Inclusión según Booth y Ainscow	23
Tabla 2.4. Tipos de barreras de la inclusión laboral	26
Tabla 2.5. Características de la Administración Pública.....	29
Tabla 2.6. Tipos de escala de Likert	32
Tabla 4.1. Aporte de la inclusión laboral al desarrollo institucional.....	44
Tabla 4.2. Desempeño de funciones de personas con discapacidad	45
Tabla 4.3. Posibilidades laborales de las personas con discapacidad	46
Tabla 4.4. Importancia de actividades inclusivas	48
Tabla 4.5. Estabilidad laboral.....	49
Tabla 4.6. Remuneración justa	50
Tabla 4.7. La jornada laboral y sus derechos	51
Tabla 4.8. Regulaciones de la ley ante la jornada laboral	52
Tabla 4.9. Ambiente inclusivo	54
Tabla 4.10. Desempeño de funciones	55
Tabla 4.11. Satisfacción en las actividades laborales asignadas	56
Tabla 4.12. Políticas de inclusión laboral	57
Tabla 4.13. Promoción de políticas de inclusión laboral.....	58
Tabla 4.14. Matriz del problema.....	64
Tabla 4.15. Plan de acción	66

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1.1. Estadísticas de Discapacidad.....	3
Figura 2.1. Hilo conductor correspondiente al marco teórico.....	10
Figura 2.2. Tipos de discapacidad.....	15
Figura 2.3. Grado de discapacidad.....	17
Figura 2.4. Objetivos Estratégicos GAD Junín.....	30

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado cantonal de Junín con el objetivo de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública, para la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable. La investigación fue de tipo no experimental descriptiva, empleando métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, con la implementación de la entrevista y encuesta basada en la escala de Likert como técnicas de recolección de datos. Se desarrolló en tres etapas: en la primera se identificó la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en esta institución. En la segunda etapa se estableció el nivel de satisfacción de inclusión en torno al trabajo y factores de precariedad laboral y con la tercera etapa se elaboró el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los resultados revelaron que existen barreras sociales que dificultan el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades laborales y limitan su desarrollo profesional. Además, un incumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad. Por último, la insatisfacción laboral de estas personas, debido a la falta de reconocimiento y valoración de sus habilidades y contribuciones por parte del personal. Las conclusiones y recomendaciones destacan la necesidad de implementar apropiadamente el plan de acción a fin de promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Municipio de Junín.

PALABRAS CLAVE

Diversidad, satisfacción, desarrollo, capacidad, gestión.

ABSTRACT

This study was carried out in the Junín Cantonal Decentralized Autonomous Government with the objective of analyzing the labor inclusion of people with disabilities in public administration, to improve the conditions of equal opportunities for this vulnerable group. The research was of a non-experimental descriptive type, using inductive, deductive, analytical and synthetic methods, with the implementation of the interview and survey based on the Likert scale as data collection techniques. It was developed in three stages: in the first, the socio-employment situation of people with disabilities who work in this institution was identified. In the second stage, the level of satisfaction of inclusion around work and job insecurity factors was established, and with the third stage, the action plan was developed in favor of the labor inclusion of people with disabilities. The results revealed that there are social barriers that hinder the access of people with disabilities to job opportunities and limit their professional development. In addition, a breach of the laws and regulations related to equal employment opportunities for people with disabilities. Finally, the job dissatisfaction of these people, due to the lack of recognition and appreciation of their skills and contributions by the staff. The conclusions and recommendations highlight the need to properly implement the action plan in order to promote the full labor inclusion of people with disabilities in the Public Administration of the Municipality in Junín.

KEY WORDS

Diversity, satisfaction, development, capacity, management.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El mundo se preocupa cada vez más, por llevar a cabo prácticas inclusivas en todos los ámbitos, tanto sociales, económicos, educativos y laborales; en este sentido, la inclusión laboral se apodera de una vital relevancia mundial al formar parte de uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que es desarrollada y propuesta por las Naciones Unidas en su asamblea. La cual establece o plantea transformar la visión desde una perspectiva revolucionaria sobre la sustentabilidad económica, social y medioambiental, respaldada por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas que la adoptaron, y que sirve como el principal punto de orientación para las actividades de la comunidad global hasta el año 2030 (Naciones Unidas, 2023).

La palabra inclusión por su parte, es muy amplia y abarca muchos aspectos, es por ello que López (2022) define la inclusión laboral como “el proceso de mejora de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades” (párr. 16). De acuerdo al Banco Mundial (2021) las condiciones laborales de las personas con discapacidad son muy bajas, en la región de América Latina y el Caribe, los trabajadores con discapacidad experimentan una tasa de empleo no formal que, en promedio, supera en 11 puntos porcentuales a la de otros trabajadores. En naciones como Costa Rica y México, estas personas perciben salarios un 20% inferiores.

De acuerdo a lo citado anteriormente, son numerosas las afectaciones sociales, entre ellas el aumento de la tasa de desempleo de este grupo vulnerable, la privación de sus derechos y la limitación de su crecimiento profesional. En cuanto al primer efecto, como referencia “en España, tan sólo el 25 por ciento de las

personas con discapacidad en edad laboral tienen un empleo, una tasa a todas luces insuficiente y muy lejos de la mostrada por las personas sin discapacidad” (RRHH Digital, 2022, párr. 4).

Por lo tanto, el poco acceso laboral al que se enfrentan las personas con discapacidad no es su único problema, ya que como lo mencionan los autores las oportunidades de crecimiento profesional se ven minimizadas por las restricciones a las que se enfrentan en sus lugares de trabajo, lo que conlleva al atropello de sus derechos. Es importante indicar, que en el Ecuador son las políticas públicas las encargadas de plantear los mecanismos para el cumplimiento de estas normas como herramientas de transformación social. Para Rivera (2019) una política pública es:

Un instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas, la ley y el dinero, para lograr una transformación del comportamiento de las personas que supuestamente son responsables de algún problema público (p. 223).

De tal manera, que aplicadas a la inclusión laboral estas tienen una intencionalidad positiva en el comportamiento de las personas frente a sus pares que presentan algún tipo de discapacidad y que la sociedad tiene el deber de aceptar e incluir en todos los ámbitos. En el país, el tema de la inclusión ha cobrado mayor fuerza desde el 2008 con las reformas constitucionales instauradas por el Estado, enfocadas en proporcionar una mejor calidad de vida a la población. En el 2012 entra en vigencia

en el país la Ley Orgánica de Discapacidades, para asegurar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidades en todos los ámbitos.

Dentro de la política de inclusión laboral ocupa un lugar importante la incorporación de personas con discapacidad, lo cual está normado por la Ley Orgánica de Discapacidades, que en su artículo 47 exige que el servidor público o trabajador privado que tenga 25 trabajadores como mínimo, deba contratar al menos el 4% de profesionales con discapacidad. (Macías y Fariñas, 2019, p. 8).

Según El Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2022) Guayas es la provincia con mayor población de personas con discapacidad, con 24,93%; seguida por la provincia de Pichincha con 16,24%; y, la provincia de Manabí con el 9,73%. Además, tal como se visualiza en la figura 1 existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad física e intelectual. Por otra parte, Márquez (2018) asegura en su estudio académico que para el 2018 el 70% de las empresas en el Ecuador cumplían con lo estipulado en la contratación de personas con discapacidad.

Figura 1.1. Estadísticas de Discapacidad



Fuente: Datos tomados de CONADIS, 2022

Las empresas tienen una responsabilidad inclusiva muy marcada, teniendo como finalidad garantizar el acceso laboral de personas con discapacidad. Representan acciones positivas para el respeto a los derechos y la disminución de brechas de desigualdad, inequidad y discriminación. Permitiendo a las personas con discapacidad crecer profesionalmente y autosuficientes. Sin embargo, una de las causas del incumplimiento de estas disposiciones o barreras que se encuentran, según Altamirano (2021) son que cuando van a contratarlos observan primero el género, pensando así que los hombres tienen mayor potencial, el tipo de discapacidad y el porcentaje, debido a esto se los contratan porque se cree que de ello dependerá mucho su rendimiento.

Es decir, buscan cumplir con esta disposición contratando personas con bajo porcentaje de discapacidad, ya que para muchas empresas incorporar a una persona con estas condiciones representa una carga laboral, que no les genera productividad, por ello incumplen en la medida de lo posible las leyes establecidas para la inclusión laboral; ya que, como indica Canossa (2020):

Las tasas de desempleo entre las Personas con Discapacidad (PcD) son considerablemente altas, y su involucramiento en la fuerza laboral es notable menor en comparación con las personas sin discapacidad. Por lo tanto, abogar por la inclusión de la discapacidad implica fomentar y asegurar que las PcD puedan participar en la educación, la capacitación y el empleo, así como en todas las esferas de la sociedad. Esto implica proporcionar los respaldos necesarios y realizar ajustes razonables para permitir su plena participación (p. 55).

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Junín cuenta con 187 colaboradores correspondientes al sector público, de los cuales 5 son personas con discapacidad y 3 con enfermedades catastróficas, siendo un total de 8 personas en estado de vulnerabilidad que se encuentran trabajando; ahora bien, de acuerdo a la Ley de Discapacidades el municipio debe tener el 4% de personas con inclusión laboral, es decir, 8 personas como mínimo, por lo tanto, si cumple con dicho requerimiento.

Por lo tanto, el GAD Junín, para dar cumplimiento a las leyes sobre inclusión laboral como parte de su responsabilidad social y legal para con el Estado ecuatoriano y la sociedad, no solo debe contar con el número de personas con discapacidad requerido, sino que también, debe proporcionarles un trabajo justo que permita su crecimiento y desarrollo profesional dentro de sus competencias y habilidades.

De acuerdo a breves conversatorios obtenidos en el GAD Junín con la Directora de Talento Humano, resume que una de las principales problemáticas radica en la asignación de sus funciones y la sobreestimación de sus capacidades, ya que en gran medida se les otorga puestos que no les permite desarrollar y crecer profesionalmente, o peor aún no tienen claro y definido su rol; lo que aparentemente evidencia que la administración solo busca cumplir con las leyes estipuladas sin responsabilidad ética, humana y social (comunicación personal, 17 de noviembre de 2022).

En consecuencia, con el desarrollo de esta investigación permite tener resultados relevantes de los procesos de inclusión laboral llevados a cabo en el sector público, su alcance aporta además en el diagnóstico de las principales barreras que afectan al cumplimiento de estas normativas vigentes en las leyes ecuatorianas y que son promovidas durante la última década con mayor fuerza.

De esta manera, se pueden proponer acciones de mejoras para el GAD Municipal del cantón Junín, y con ello referentes para otras instituciones y empresas, basadas en un plan de mejoras que promueva el cumplimiento de estas normativas para la inclusión laboral, con responsabilidad social, el respeto de los derechos humanos, con estrategias focalizadas al desarrollo profesional en igualdad de condiciones para todos los servidores públicos. En este sentido, se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante investigativa: ¿De qué manera contribuye la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Junín?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Con los resultados obtenidos se propone mejoras importantes, a una de las problemáticas recurrentes en el sector público, en donde las políticas no se aplican de manera adecuada, mostrando deficiencia en la inclusión laboral, ya que muchas empresas o instituciones públicas lo hacen solo por el cumplimiento legal y no se apropian realmente de estas políticas con responsabilidad, pensando en los derechos de las personas con discapacidad.

El presente trabajo investigativo es de mucha conveniencia para el desarrollo de la administración pública, ya que permite analizar las actuales políticas que rigen la inclusión laboral en el sector público y así poder mejorar su aplicación, sirviendo de referente para todas las empresas, proporcionándoles los hallazgos de la investigación que pueden orientar y articular los procesos administrativos y labores en cuanto a la inclusión laboral.

Además, cuenta con una alta relevancia social, debido a que sus resultados tienen una trascendencia en la sociedad al tratarse de un tema de interés mundial enfocado en uno de los objetivos de desarrollo sostenible, siendo uno de estos el objetivo número 10 sobre reducción de las desigualdades (Naciones Unidas, 2018).

Fueron beneficiados directos las personas con discapacidad, al ser políticas destinadas a su mejor calidad de vida; de forma indirecta a todo el sector empresarial, tanto público como privado.

Como valor teórico, se obtiene mayor énfasis en las políticas públicas con enfoque inclusivo para proporcionar información actualizada a los interesados en este campo de estudio y su aplicación a nivel administrativo. Así mismo, aporta al desarrollo científico con nuevos instrumentos de recolección de datos y la divulgación científica de resultados actualizados, entre las variables de estudio, políticas públicas y la inclusión laboral.

Finalmente, esta investigación tiene como sustento legal, la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona en su Sección Sexta: Personas con discapacidad, que “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” y su literal 5 que reconoce entre sus derechos: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (tit. 2, cap. 3, art. 47).

De igual manera, en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en su Sección Quinta enfocada en el trabajo, establece:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que

se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (tit. 2, cap. 2, art. 47).

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del GAD cantonal de Junín, para la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

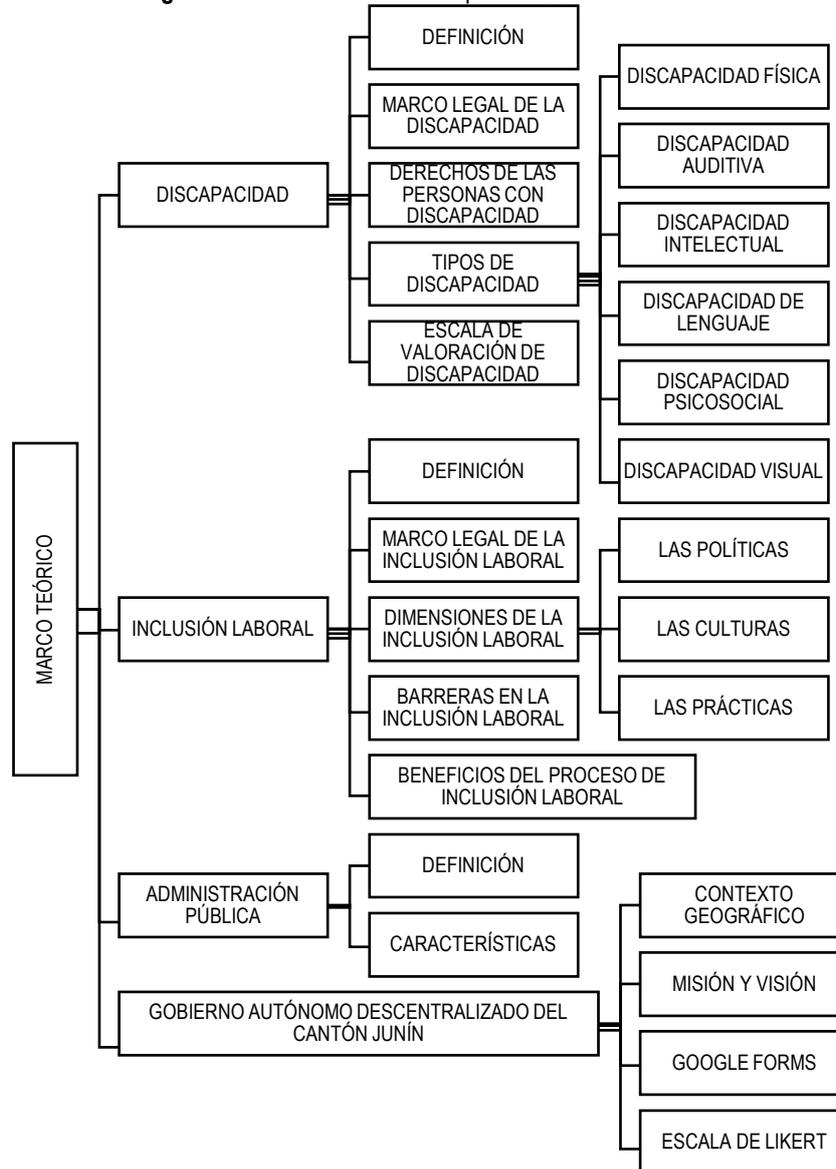
- Identificar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín.
- Determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral el GAD Municipal del cantón Junín.
- Diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Junín.

1.4. IDEA A DEFENDER

La inclusión de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado cantonal de Junín mejora las condiciones de igualdad de oportunidades y accesibilidad laboral de este grupo vulnerable.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Figura 2.1. Hilo conductor correspondiente al marco teórico



Fuente: Elaboración propia, 2023

2.1. DISCAPACIDAD

2.1.1. DEFINICIÓN

En un principio Luna et al. (2018) definió la discapacidad como “el conjunto de factores ambientales, físicos, biológicos, culturales, económicos y sociales que tienen el potencial de influir en el desarrollo de una actividad a nivel individual,

familiar o social en diferentes etapas del ciclo de vida” (p. 45), esta definición dejaba en manos del Estado la responsabilidad de normalizar la percepción que la ciudadanía tenía referente a las personas con discapacidad.

Sin embargo, Luna et al. (2018) propuso un enfoque más social y humano que permita ver la discapacidad desde la sociedad y promueva acciones encaminadas a cambiar el entorno para asegurar la participación de las personas con discapacidad en la vida social, que pretende organizar a la población en grupos sociales en el marco del reconocimiento de derechos para personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden desempeñar funciones laborales de manera plena y efectiva siempre que cuenten con la oportunidad y el apoyo adecuado, así como los recursos apropiados para un desarrollo efectivo. Quinn y Degener (2002) sugieren que:

El concepto social de discapacidad se basa en tres ideas fundamentales: a) La diversidad humana no es una característica inherente, sino que es moldeada y aplicada por la sociedad mediante términos contrastantes, como masculino/femenino, blanco/negro, capacitado/discapacitado; b) La selección de términos para evaluar a las personas no ocurre de manera imparcial; en cambio, está influenciada por un sistema histórico de relaciones de poder, control o estatus; y c) La identificación de diversas categorías de personas en función de descriptores que reflejan criterios o normas predominantes de segregación, conllevan un propósito implícito y resulta en consecuencias específicas (Gómez, 2021, p. 76).

Además, Lino (2021) indica que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias motoras, intelectuales, mentales o sensoriales, ya sean congénitas o involuntarias, tales como ciertas capacidades físicas o mentales limitadas. Siendo así la discapacidad, una condición del ser humano, en la que se limitan algunas de sus habilidades y se desarrollan otras, estas barreras pueden representar una dificultad varias según su grado de discapacidad y tipo. Por lo tanto, se deben emplear habilidades blandas que permitan la inserción de estas personas al mercado laboral.

2.1.2. MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

Desde el 2012 en el Ecuador entró en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, compuesta por 117 artículos. Se tomarán en cuenta algunos de los artículos de esta ley para un mejor análisis y comprensión de la discapacidad y de las normativas que la respaldan, los cuales se enfocan principalmente en el objeto, fines y definición, los mismos que exponen con mayor detalle en la tabla 2.1.

Tabla 2.1. Artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
Artículo 1: Objeto de la ley.	La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República.
Artículo 3: Fines.	Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades; Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención; Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución; Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad; Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, y, Garantizar y promover la participación e inclusión plenas.
Artículo 6: Definición	Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Fuente: Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.

Esta ley muestra claramente sus objetivos y propósitos, que van enfocados en el rescate de los derechos de este grupo de personas, que por mucho tiempo vivió excluida de la sociedad, por diferentes razones; y que gracias a esta ley tienen la oportunidad de vivir en comunidad, en igualdad de condiciones y goce de sus derechos humanos. Los fines establecidos en la ley, toman en consideración todos los aspectos necesarios para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, eliminar toda barrera discriminatoria y fomentar la participación social conforme a los derechos de todo ser humano.

Por lo tanto, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), establece que de acuerdo a las deficiencias que puede presentar una persona y que limita sus capacidades, es una persona con discapacidad, sin importar el origen de esta condición, ya sea genética, accidental o de cualquiera otra índole, para garantizar el respeto de los derechos humanos. Las personas con discapacidad cuentan con todos los derechos humanos al igual que los demás, sin embargo, en la mencionada ley se resaltan algunos, entre ellos el derecho al trabajo.

El trabajo es una oportunidad a la que toda persona tiene derecho a acceder para mejorar su calidad de vida y continuar con su desarrollo profesional, sin ser la excepción las personas con discapacidad, abordándose con mayor amplitud este tema en los apartados posteriores correspondientes a la inclusión laboral, como un derecho al que toda persona debe tener acceso con equidad y respeto, para su cumplimiento.

2.1.3. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) promueve el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, sobre todo, es los ámbitos de salud, educación y trabajo o participación social, asesorando a los países con políticas que permitan sensibilizar a la sociedad; a fin de promover una sociedad más

incluyente en todos los aspectos, por ellos es importante implementar normativas que regulen su cumplimiento (OMS, 2022).

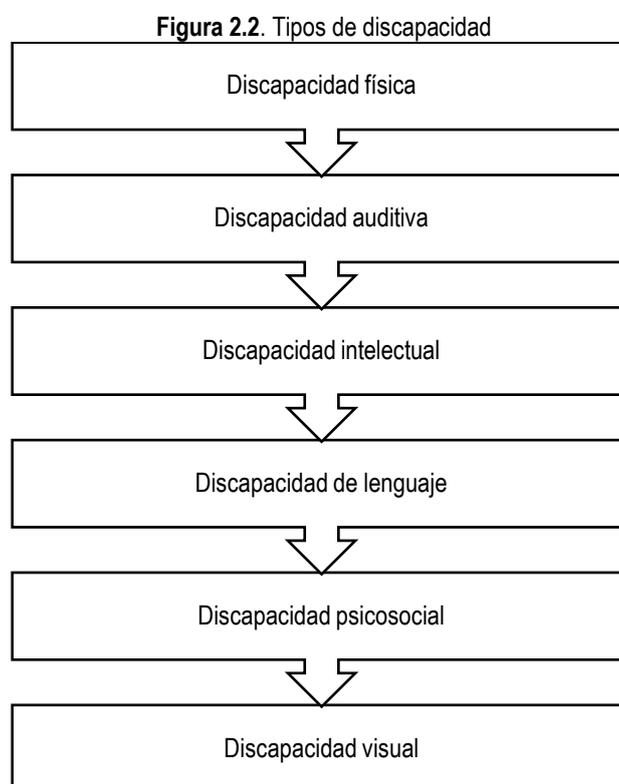
En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su convención del 30 de marzo de 2007 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, genera un cambio hacia el trato que ellos reciben, reconociendo “sus derechos como personas con discapacidad en el trabajo, teniendo las mismas condiciones que los demás, incluido el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo elegido o aceptado libremente en un mercado laboral” (Naciones Unidas, 2022^a, p. 4). La Convención establece las responsabilidades de los Estados en términos de asegurar y salvar la plena experiencia de los derechos humanos en un nivel equitativo para las personas con discapacidad, incluidos los siguientes:

Derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con los demás, incluido el derecho a ganarse la vida por trabajo libremente elegido o aceptado en un lugar de trabajo abierto, inclusivo y accesible; prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad; derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, en igualdad de condiciones con las demás; derechos laborales y sindicales; acceso a la orientación técnica y profesional, los servicios de colocación y la formación; promoción de oportunidades de empleo y promoción profesional (Naciones Unidas, 2022, p. 4-12).

2.1.4. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) Las personas con discapacidad tienen limitaciones duraderas de tipo físico, mental, intelectual o sensorial que, cuando interactúan con distintos obstáculos, pueden dificultar su

integración total y activa en la sociedad en igualdad de términos con las demás personas (OPS, 2022). Por su parte, el Ministerio de Salud Pública (2022) clasifica la discapacidad de la siguiente manera:



Fuente: Datos tomados de Ministerio de Salud Pública (2022)

Cada uno de los tipos de discapacidad, están definidos por las limitaciones que lo caracteriza, las cuales deben ser entendidas y aceptadas por la sociedad. Es fundamental tener un conocimiento general de los tipos de discapacidad existentes y con base a ellas tomar decisiones que sean de beneficio tanto para la persona como para la empresa, para un oportuno abordamiento laboral, que considere las condiciones y necesidades de cada una de las personas que presentan esta condición; a continuación, en la tabla 2.2., se describen cada uno de los tipos de discapacidad según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Salud Pública:

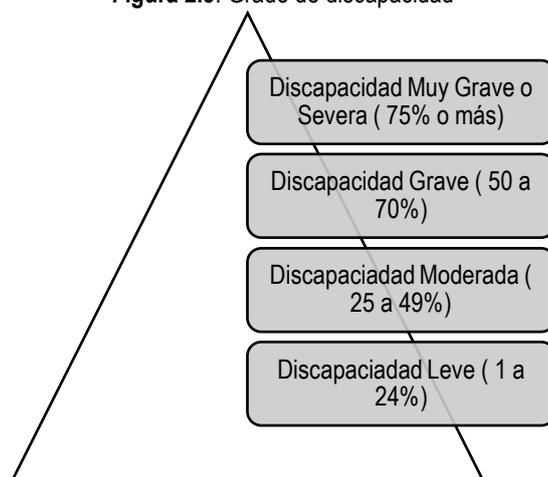
Tabla 2.2. Definición de los tipos de discapacidades

TIPO DE DISCAPACIDAD	DEFINICIÓN
Discapacidad física	La discapacidad física es aquella en la que el individuo presenta dificultades a nivel neuromuscular esquelético o en sus órganos internos; limitando sus capacidades de movilización, desplazamiento, fuerza, entre otras. Esta discapacidad, por lo general requiere de algún aparato externo para que la persona realice su vida diaria, tales como: sillas de ruedas, muletas, prótesis, bastones, etc. (CONADIS y MSP, 2017).
Discapacidad auditiva	Esta discapacidad limita la habilidad de escuchar de las personas, por ende, generará problemas en la comunicación verbal, ya que el proceso de adquisición del lenguaje se ve afectado.
Discapacidad intelectual	La discapacidad intelectual es la que muestra dificultades en el desarrollo intelectual de las personas, generalmente surge antes de los 18 años (CONADIS y MSP, 2017). Este tipo de discapacidad afecta el desarrollo cognitivo de las personas, limitándolas en su aprendizaje significativamente de acuerdo al grado de discapacidad que presente.
Discapacidad de lenguaje	El desarrollo de este tipo de discapacidad se debe en ocasiones a la auditiva o por secuelas neurológicas, que afectan la pronunciación, la expresión y la comprensión del lenguaje.
Discapacidad psicosocial	Esta discapacidad es aquella que involucra problemas de tipo mental o psicológicos, por secuelas en enfermedades de este tipo; afecta directamente a las emociones, el humor, las relaciones interpersonales, los sentimientos y las conductas del individuo (CONADIS y MSP, 2017). Esta discapacidad tiene un gran impacto en el desarrollo emocional de las personas que la presentan.
Discapacidad visual	Las personas con esta discapacidad pueden ver poco o no ver nada, además es considerada una discapacidad sensorial, porque afecta directamente a uno de los órganos sensoriales, al igual que la auditiva y de lenguaje.

Fuente: Datos tomados de CONADIS y MSP (2017)

2.1.5. ESCALA DE VALORACIÓN DE DISCAPACIDAD

La discapacidad de una persona, debe estar categorizada de acuerdo a su nivel de intensidad o complejidad, para ello, es necesario estipular lineamientos que ayuden a clasificar de alguna manera los niveles de discapacidad, que ayuden a tener claras las necesidades de cada individuo. Ante ello, el CONADIS y MSP (2021, p. 17) del Ecuador, clasifican la discapacidad según su grado de afectación:

Figura 2.3. Grado de discapacidad

Fuente: Datos tomados de CONADIS y MSP (2017)

Los grados de discapacidad, permiten identificar el nivel de afectación que presenta una persona de acuerdo al tipo que pertenece, de esta manera se podrá tomar en cuenta las adaptaciones necesarias para su desenvolvimiento y desempeño laboral, ya que a mayor grado mayor limitaciones; esto permite tomar decisiones más personalizadas ante las necesidades de cada persona, así como llevar a cabo las gestiones de adaptación que se requieran.

2.2. INCLUSIÓN LABORAL

2.2.1. DEFINICIÓN

Para Orlando y Cifuentes citado por Lino (2021) la inclusión laboral es incluir a las personas que presentan discapacidades en las empresas o instituciones, ofreciendo las mismas oportunidades a ellos, sin diferenciación de derechos con el resto, teniendo en cuenta la manera de fortalecer sus capacidades. En este sentido, se puede decir, que, la inclusión laboral es la integración diversa y equitativa de las personas con diferentes necesidades a cumplir funciones con igualdad de condiciones y derechos; sin prejuicios ni espacio a discriminación alguna.

Según Aliaga et al. (2021) “la igualdad de oportunidades es el principio fundamental de justicia social que constituye la OIT, quienes promueven los ajustes razonables en temas de discapacidad y la inclusión en los lugares de trabajo” (p. 9). Todas las personas deben tener la oportunidad de desarrollarse profesional y personalmente, por lo tanto, la inclusión laboral crea oportunidades para que las personas puedan crecer profesionalmente. De igual forma, las empresas u organismos que promueven la inclusión mejoran el clima organizacional y promueven el cambio social, convirtiéndose en un referente para la sociedad.

2.2.2. MARCO LEGAL DE LA INCLUSIÓN LABORAL

El marco legal que respalda la inclusión laboral es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Discapacidades. De esta manera, se pretende establecer las principales normativas vigentes, para que la inclusión de las personas con discapacidad sea una realidad y la sociedad lo cumpla. En la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su sección sexta, establece en el artículo 47 sobre las garantías que brinda el Estado a este grupo de personas, establece:

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 47).

De manera general, la Carta Magna de la República garantiza el acceso laboral a las personas con discapacidad, definiéndolo como un derecho. Por otra parte, la LOSEP establece lineamientos específicos sobre la inclusión laboral, con la contratación de personas con discapacidad, en el artículo 64, en donde se establece el porcentaje de personal con discapacidad que debe tener una institución o empresa:

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

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona

discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4% (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010, art. 64).

Además, en este artículo se estipula lineamientos claros sobre la capacidad productiva de las personas con discapacidad en las empresas, ya que estas deben garantizar su desempeño laboral con igualdad de condiciones para llevar a cabo sus funciones. De esta manera, la institución debe realizar capacitaciones al iniciar cada año cuando, en los meses anteriores se incorporarán personas con discapacidad en la empresa, promoviendo el trato digno y el respeto hacia sus derechos.

En el sector público la ley establece claramente, que en toda institución con más de 25 personas debe cumplir con un 4% de personal con discapacidad, además, exige el trato digno y la asignación responsable de sus labores, así como también, promueve el buen trato de sus compañeros, con cursos de inducción obligatorios cada que una persona con discapacidad ingrese a la empresa o institución a laborar. Finalmente, la Ley Orgánica de Discapacidades menciona en su artículo 46 las políticas laborales para las personas con discapacidad:

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

aplicando criterios de equidad de género (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 46).

En esta ley se plantea como política laboral la inclusión de personas con discapacidad dentro de toda entidad u organización, misma que debe ser cumplida por las empresas, tanto en el sector público como privado, en conformidad a lo establecido en esta ley, se menciona en su artículo 47 todo lo referente al porcentaje de inclusión laboral en las instituciones y sus excepciones:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el

desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 47).

Este artículo es similar al 64 de la LOSEP en donde se define, el porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar, además, de otras especificaciones, como son en el caso las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada, que solo toman en cuenta el personal administrativo para la inclusión laboral, es decir, que deben tener 25 personas con cargos administrativos para que dispongan del 4% de personas con discapacidad.

2.2.3. DIMENSIONES DE LA INCLUSIÓN LABORAL

Según Ainskov y Booth (2000 citado por Gutiérrez et al., 2019), La inclusión se compone de tres aspectos: político, cultural y práctico. Estas tres facetas se entrecruzan, refuerzan mutuamente y se validan entre sí, sin que ninguna tenga prioridad sobre los demás. Todas mantienen una interdependencia igualitaria, con cada dimensión necesitando de las otras dos. Cada uno de estos aspectos se divide en dos partes o criterios, de donde se derivan los indicadores correspondientes. La

siguiente tabla detalla cómo las diferentes dimensiones de la inclusión están relacionadas y se intercalan entre sí, mostrando la necesidad de las tres dimensiones en la inclusión tanto en la escuela como en el trabajo.

Tabla 2.3. Dimensiones de la Inclusión según Booth y Ainscow

DIMENSIONES	SECCIONES	DEFINICIÓN
CULTURA	Construir comunidad	Se relaciona con la creación de una comunidad escolar, segura, acogedora, colaboradora en la que cada uno es valorado
	Establecer valores Inclusivos	Los valores que constituyen la base de la inclusión se centran en el respeto hacia la diversidad, siendo el principal de ellos el respeto por las diferencias.
POLÍTICAS	Desarrollar una escuela para todos	Se trata de asegurar que las políticas y asistencias estén en línea con los derechos y el progreso de las personas con discapacidad, a compartir no solo las estructuras administrativas.
	Organizar el apoyo para atender la diversidad	En este apartado, el respaldo abarca a todos los empeños de la Institución para reducir los obstáculos que interfieren con el proceso de enseñanza y aprendizaje, involucrando recursos, políticas y estrategias con ese propósito.
PRÁCTICAS	Orquestar el proceso de enseñanza	Estas son las actividades planificadas por la Institución con el fin de ofrecer el respaldo requerido a las personas con discapacidad que forman parte de su comunidad educativa.
	Movilizar recursos	Se relaciona con asegurar que las acciones sean congruentes con la cultura y políticas de inclusión, lo que implica movilizar todos los recursos disponibles, tanto materiales como humanos, para garantizar la participación de cada individuo.

Fuente: Datos tomados de Gómez (2018)

La dimensión cultural toma en consideración todos los valores que deben ser incluidos en las empresas e instituciones para establecer precedentes y pautas inclusivas, siendo la base de ellos el respeto hacia las diferencias y la diversidad; que permiten la construcción de la sociedad con enfoques hacia el respeto de los derechos universales de las personas independientemente de sus condiciones o capacidades.

La dimensión política establece las normas que van ligadas a los valores, para el desarrollo armónico del ambiente laboral, la organización estructural de las funciones asignadas y al comportamiento de las personas frente a la diversidad; considerando la implementación de estrategias inclusivas y garantizando su cumplimiento, que propicien un clima agradable y adecuado para el correcto desempeño del personal.

La dimensión práctica, como su nombre lo indica es aquella que busca medir el grado de cumplimiento de las dimensiones anteriormente mencionadas, es decir, llevarlas de la teoría a la práctica, con la finalidad de promover la inclusión laboral, mediante charlas, capacitaciones, normas, lineamientos, políticas, entre otras que permitan llevar a cabo responsablemente este compromiso social y el pleno goce de los derechos humanos.

2.2.4. BARRERAS EN LA INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo es un aspecto muy discutido en la sociedad y en el mercado laboral, a causa de que aún persisten normas que no permiten que este grupo sea efectivamente utilizado e implementado en un determinado trabajo, limitándolos en todas las áreas en los diferentes ámbitos de su entorno. Para Pérez y Chávez (2019) las personas con discapacidad se enfrentan a disímiles barreras para acceder a un servicio público, la inclusión se ve limitada, por diferentes barreras sociales y personales, en toda la sociedad.

A nivel laboral, no es la excepción, ya que la falta de conocimiento de muchas personas puede provocar comportamientos inapropiados de discriminación, sobre todo. Según Gómez Rúa et al. (2020) las personas con discapacidad desempleadas han enfrentado al menos 6 barreras para el trabajo digno: “las actitudinales, las comunicativas y físicas; y otras como las sociales, las culturales y las económicas”

(p. 23). Además, destaca otras barreras físicas como la inaccesibilidad al lugar de trabajo y el escaso transporte confiable.

En el mundo laboral, las personas con discapacidad luchan constantemente por conseguir las mejores condiciones laborales y superar las barreras que les impiden integrarse plenamente en la sociedad. Las barreras sociales que tienen mayor impacto están relacionadas con los prejuicios y discriminaciones que han sufrido a lo largo de la historia, personas que ven a las personas con discapacidad como dependientes, víctimas de una historia trágica que necesitan ayuda a través de la caridad.

Imacaña y Villacrés (2022) consideran que en su mayor parte en las instituciones públicas y privadas “las condiciones laborales no son equitativas para este conjunto de individuos. Esto se debe a que se restringe su acceso a roles superiores o más destacados, así como a nuevas perspectivas, a pesar de que es fundamental considerarlos como contribuyentes valiosos para la sociedad” (p. 172), siendo esta una de las más grandes limitantes y obstáculos para lograr una verdadera inclusión laboral.

Para Méndez (2019) “la sociedad se basa en prejuicios relacionados con la capacidad de trabajo y la productividad. Esto resulta en que una persona con discapacidad deba esforzarse más para encontrar un trabajo, y para demostrar que es una persona normal” (párr. 2). Siendo estas una de las principales barreras que enfrentan este grupo de personas diariamente. Además, el autor resalta la falta de profesionalización como una barrera laboral, lo cual dificulta aún más la inserción al trabajo para ellos. Con base a ello se plantea la siguiente clasificación o tipos de barreras de la inclusión laboral:

Tabla 2.4. Tipos de barreras de la inclusión laboral

BARRERAS	DEFINICIÓN
BARRERAS FÍSICAS	Inaccessibilidad al lugar de trabajo Falta de adaptaciones físicas en las empresas
BARRERAS SOCIALES	La discriminación Los prejuicios sociales
BARRERAS PROFESIONALES	Discriminación en el proceso de selección Rechazo en la selección laboral Limitaciones en las funciones laborales

Fuente: Datos tomados de Méndez (2019)

Las barreras físicas, como su nombre lo indican son aquellas que no facilitan el acceso y desenvolvimiento de las personas con discapacidad en un determinado lugar; es decir, por ejemplo, en el caso de la discapacidad física la ubicación estratégica de rampas, señaléticas para las personas con discapacidad auditiva, entre otras, que garanticen la seguridad de las personas.

Las barreras sociales, también conocidas como personales, ya que son aquellas que se producen a partir del criterio personal del individuo, su comportamiento y actitudes hacia las personas con discapacidad; resaltando aquí, la discriminación y los prejuicios sociales. Estos afectan el acceso laboral de las personas, ya que se convierten en etiquetas sociales que los marcan como individuos poco útiles en el mundo laboral.

Finalmente, las barreras profesionales, que incluyen: la discriminación en el proceso de selección, donde prefieren contratar a una persona con menor grado de discapacidad que implique menos adaptaciones y mayor rentabilidad para la empresa; el rechazo durante la selección, cuando se encuentran con personas con un grado de discapacidad más alto, y las limitaciones en sus funciones laborales cuando son contratados, ya que les asignan labores poco relevantes y sin oportunidad de crecimiento, subestimando sus capacidades.

2.2.5. BENEFICIOS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL

Las personas con discapacidad son un grupo vulnerable en el mundo, que enfrenta enormes desafíos económicos, sociales, políticos y culturales, algunos de los cuales son necesidades humanas básicas: salud, vivienda digna, educación y empleo formal. Por ello, las leyes en la actualidad, sobre todo en el Ecuador buscan eliminar estas barreras sociales y laborales existentes, para garantizar un mercado laboral inclusivo.

Meléndez (2018) menciona dos aspectos importantes en el que resulta beneficioso la inclusión laboral, es decir, desde dos enfoques. El primero, está direccionado al beneficio de las personas con discapacidad, que sin duda alguna al acceder a una fuente de empleo podrá fortalecer sus capacidades y habilidades, por la oportunidad laboral, permitiéndole un crecimiento profesional. El segundo, aspecto por su parte, se enfoca al beneficio corporativo, ya que contratar personas con discapacidad y ofrecerles un trato digno fortalece su imagen social, para que su público objetivo o los usuarios puedan tener una visión positiva sobre la institución.

Es importante que cualquier acción que se lleve a cabo se centre en un marco inclusivo, para que todas las oportunidades de empleo sean plenamente accesibles y de calidad para este grupo de personas con discapacidad; lo cual permitiría tener beneficios importantes que involucren sobre todo la oportunidad de crecimiento laboral, el mejoramiento de las condiciones de vida y la oportunidad para demostrar que son seres útiles y capaces, así como también, Duque y Ruiz (2018) mencionan el desarrollo de un enfoque social de inclusión de género sin distinción en personas con discapacidad por ser mujeres como parte de estos beneficios.

2.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

2.3.1. DEFINICIÓN

La administración pública para Terán (2018) “no es una ciencia exacta, bajo este enfoque su estudio se centra como ciencia social, por lo que agrupa el desarrollo de las organizaciones públicas y el poder político, es decir es una ciencia política” (p. 51). Está directamente relacionada al Estado y es regida por él, para el desarrollo de la sociedad mediante los principios gubernamentales. Esta administración tiene a su cargo la toma de decisiones para dar respuestas a la sociedad con políticas públicas (Abad, 2020), dando cumplimiento a su función básica, que es la formación y promoción del poder político o estrechas relaciones entre el gobierno y el pueblo. Los componentes principales de la administración estatal son las instituciones estatales y los funcionarios públicos.

2.3.2. CARACTERÍSTICAS

Las características principales de la administración pública incluyen la legalidad, la transparencia, la eficiencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas. Las decisiones y acciones de la administración pública deben estar basadas en la ley y en el interés general, y deben ser ejecutadas de manera abierta y accesible a la ciudadanía. Además, se busca la optimización de los recursos y la eficacia en la prestación de servicios públicos.

Desde un punto de vista formal, la administración pública se entiende como una unidad administrativa, es decir, organizaciones públicas que derivan sus capacidades y recursos del poder político. Necesario para satisfacer el interés social. En este sentido, Álava et al. (2018) establece las siguientes características de la administración pública:

Tabla 2.5. Características de la Administración Pública

CARACTERÍSTICAS	DEFINICIÓN
UNIVERSALIDAD	El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc.
ESPECIFICIDAD	La administración posee atributos particulares que la distinguen de otras disciplinas o técnicas. Aunque hace uso de otras ciencias y técnicas como apoyo, tiene cualidades distintivas que le confieren su naturaleza singular, lo que significa que no debe ser confundida con otras áreas del conocimiento.
UNIDAD TEMPORAL	A pesar de la identificación de etapas, fases y componentes en el proceso administrativo, este fenómeno es singular, lo que implica que en cualquier momento de la existencia de una empresa, se presentan, en diferentes grados, la totalidad o la mayoría de los componentes administrativos.
UNIDAD JERÁRQUICA	Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración.
VALOR INSTRUMENTAL	La administración se emplea como un medio para lograr un propósito; en otras palabras, se utiliza en las entidades sociales con el propósito de alcanzar eficientemente los objetivos que se han establecido.
AMPLITUD DE EJERCICIO	Es empleada en todas las jerarquías de una entidad estructurada, tales como presidentes, gerentes, supervisores, amas de casa, y más.
INTERDISCIPLINARIEDAD	La administración aprovecha los principios, procesos, procedimientos y enfoques de otras disciplinas que están vinculados con la eficacia en el trabajo. Tiene conexiones con áreas como matemáticas, estadísticas, derecho, economía, contabilidad, mercadotecnia, sociología, psicología, filosofía, antropología, entre otras.
FLEXIBILIDAD	Los principios y metodologías administrativas son flexibles y pueden ser ajustados según las variadas exigencias de la empresa o la comunidad

Fuente: Datos tomados de Álava et al. (2018)

2.4. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JUNÍN

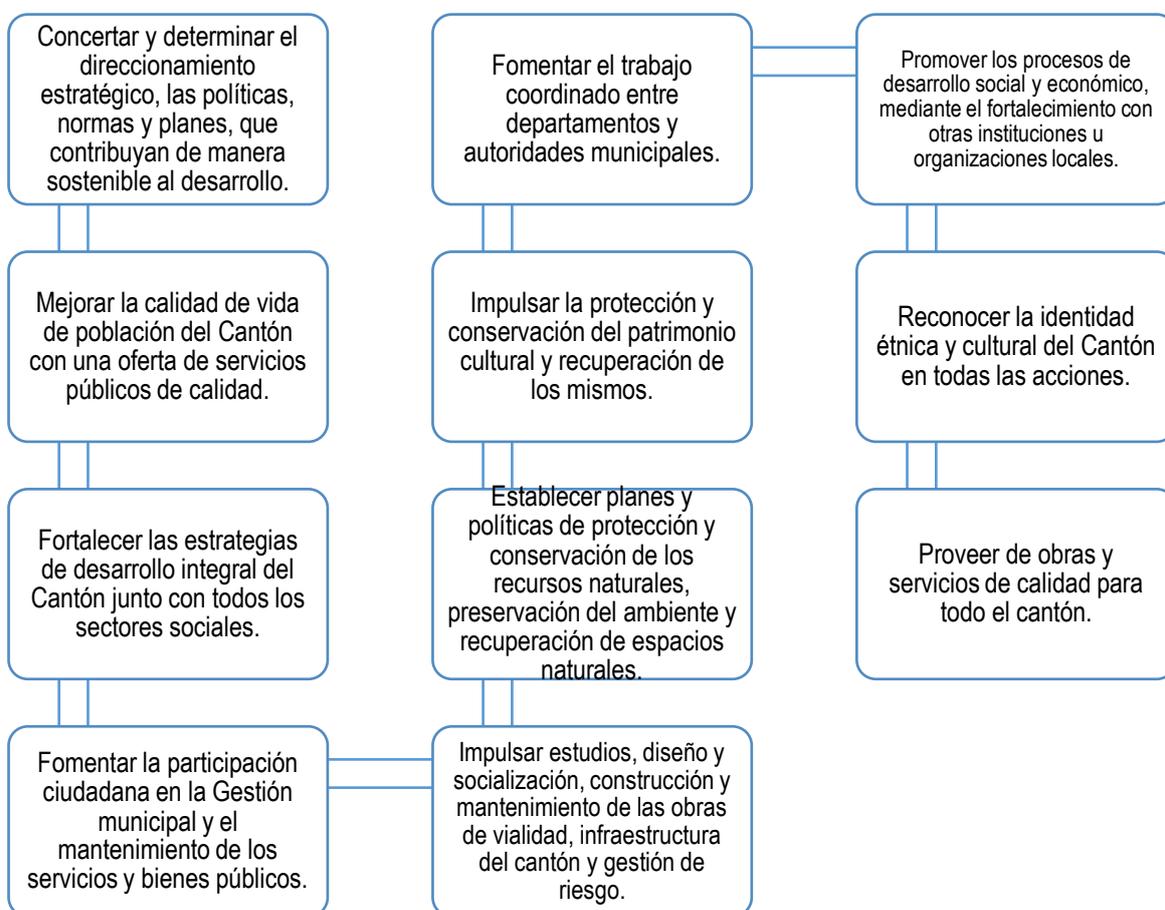
2.4.1. CONTEXTUALIZACIÓN

Los GAD, son los organismos que conforman la organización territorial del Estado ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador y el COOTAD. Los GAD son organizaciones descentralizadas con autonomía política,

administrativa y financiera, regidas por valores como solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorialidad, integración y participación de la ciudadanía.

El GAD Junín, es una institución cantonal, al servicio de su comunidad, que debe cumplir con las reglamentaciones y normativas existentes. Así mismo, tiene la obligación de hacer efectivas las leyes de inclusión laboral, actualmente, cuenta con 187 servidores públicos, de los cuales 8 son catalogadas personas con discapacidad de acuerdo a la ley. Ante ello, el GAD Junín cuenta con los siguientes objetivos estratégicos:

Figura 2.4. Objetivos Estratégicos GAD Junín



Fuente: Datos tomados de GAD Junín (2022)

2.4.2. MISIÓN Y VISIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JUNÍN

La misión del GAD Junín es impulsar el desarrollo planificado y sustentable, a través de la dotación de bienes y servicios de calidad con un presupuesto distribuido en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural del cantón, además trabajar con transparencia, creando espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural.

La visión del Gobierno Municipal del cantón Junín, es ser un referente en la administración pública que ha institucionalizado la práctica de una cultura de participación, concertación y corresponsabilidad entre los actores territoriales; dispone de una estructura organizacional que permite generar políticas públicas y liderazgos locales con un personal capacitado que trabaja planificadamente basado en principios y valores como la solidaridad, honestidad, responsabilidad, equidad, integración, participación, eficiencia, eficacia y transparencia; potenciando la economía, turismo, comercio, agricultura, industria y artesanía, garantizando los derechos de las personas y respetando la naturaleza.

2.4.3. GOOGLE FORMS

Google pone a disposición de los usuarios varias herramientas, entre ellas la creación de formularios, que sirven como cuestionarios para evaluaciones o recolección de datos. “Los formularios de Google permiten planificar eventos, enviar encuestas, hacer preguntas a cierto público o recopilar otros tipos de información de forma fácil y eficiente” (López et al., 2018, p. 90). Por su parte, Tormo (2018) destaca algunas características de esta herramienta que son: ofrece un servicio gratuito a sus usuarios, su interfaz es sencilla e intuitiva, permite elaborar cuestionarios con muchas opciones de preguntas, recoge información online, se diseña directamente en la web y es accesible para todos; ya que solo requiere de un ordenador e internet para su uso.

2.4.4. ESCALA DE LIKERT

La escala de Likert fue creada por Rensis Likert, que se reconoce como un conjunto de ítems mostrados como afirmaciones, para que las personas se identifiquen con ellas de acuerdo a una escala (Ocampo, 2020). Por lo tanto, se emplea en la aplicación de encuestas o cuestionarios, que tiene como finalidad valorar la información recolectada. Para Hernández et al. (2018), esta escala solicita al sujeto externar sus reacciones seleccionando uno de los cinco puntos o categorías mostrados de la escala. Estas categorías tienen un valor numérico como se presenta en la tabla 2.6.

Tabla 2.6. Tipos de escala de Likert

CATEGORÍA	ESCALA	DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA
DE ACUERDO	1	Totalmente en desacuerdo
	2	En desacuerdo
	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	4	De acuerdo
	5	Totalmente de acuerdo
DE FRECUENCIA	1	Nunca
	2	Casi nunca
	3	Ocasionalmente
	4	Casi siempre
	5	Siempre
DE IMPORTANCIA	1	No es importante
	2	Poco importante
	3	Algo importante
	4	Importante
	5	Muy importante
DE PROBABILIDAD	1	Nada probable
	2	Poco probable
	3	Algo probable
	4	Probable
	5	Muy probable
DE SATISFACCIÓN	1	Totalmente insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Algo satisfecho
	4	Satisfecho
	5	Totalmente satisfecho
DE VALOR	1	Pésima
	2	Mala
	3	Regular
	4	Buena
	5	Excelente

DE DIFICULTAD	1	Muy difícil
	2	Difícil
	3	Regular
	4	Fácil
	5	Muy fácil

Fuente: Datos tomados de Hernández et al. (2018)

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se realizó en las instalaciones del GAD del cantón Junín, perteneciente a la provincia de Manabí, ubicado en la Avenida Eloy Alfaro y calle Coronel García, al lado de la Plaza Cívica Dr. Carlos Morales, frente a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones.

3.2. DURACIÓN

La investigación tuvo una duración de seis meses a partir de su aprobación, en este periodo se aplicaron las técnicas de recolección de datos, para su análisis y descripción de los resultados sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en el GAD Municipal del cantón Junín.

3.3. MÉTODOS

La metodología que se aplicó en la investigación, fue de un enfoque no experimental, por lo tanto, tuvo un carácter descriptivo, la misma que es definida por Tamayo (2004) como un tipo de investigación que busca describir las características del fenómeno de estudio a partir de un proceso investigativo. Para ello se aplicaron los métodos: inductivo, deductivo, analítico y sintético.

3.3.1. INDUCTIVO

El método inductivo se aplicó mediante la investigación de campo para caracterizar las variables de investigación sobre la discapacidad y la inclusión laboral,

considerando que se empleó a partir de juicios establecidos sobre el tema de investigación, contrastando dichos enfoques con los resultados obtenidos (Hernández et al., 2018). En este sentido, la inducción es un método de investigación que permite establecer teorías.

3.3.2. DEDUCTIVO

El método deductivo ayudó en la formulación de las conclusiones y recomendaciones, que se obtuvieron durante la investigación para comprobar o refutar la idea a defender, estableciendo los hallazgos correspondientes sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Junín. Para Loayza (2020) el método deductivo por su parte, consiste en la determinación de las reglas y los procesos de investigación, por medio de los cuales se definieron las conclusiones de acuerdo a la hipótesis o preguntas de investigación planteados en el estudio.

3.3.3. ANALÍTICO

El método analítico es aquel que mediante procedimientos establecidos estudió los componentes del fenómeno, el cual se aplicó durante la tabulación y análisis de los resultados para interpretar los datos obtenidos y dar cumplimiento a los objetivos específicos planeados. Para Barrera (2017) este método “implica descomponer una entidad en sus componentes individuales para examinar las causas, naturaleza y consecuencias. Se trata de la observación y evaluación detallada de un evento específico” (p. 7).

3.3.4. SINTÉTICO

La síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo a partir de elementos que han sido separados analíticamente (Hernández et al., 2018). Por lo tanto, este método permitió resumir las características del fenómeno de estudio,

para su descripción, y se aplicaron para la discusión de los resultados que ayudaron a contrastar los datos y de esta manera garantizar la validez de la investigación.

3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La siguiente investigación es de tipo descriptivo, debido a que se pretende definir las características y propiedades de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para Hernández et al. (2018) este tipo de investigación “consiste en presentar la información tal cual es, indicando cual es la situación en el momento de la investigación analizando, interpretando, imprimiendo, y evaluando lo que se desea” (p. 73). Los tipos de investigación que se aplicaron fueron: bibliográfica, de campo y descriptiva; detallados a continuación.

3.4.1. BIBLIOGRÁFICA

Este tipo de investigación es aquella que se encarga de la fundamentación teórica, por lo tanto, se aplicó en el presente estudio por medio de libros, artículos científicos y tesis, para establecer los principales contenidos conceptuales de la discapacidad y la inclusión laboral. De acuerdo con Gutiérrez (2021) la investigación bibliográfica se considera una búsqueda sistemática y exhaustiva de materiales publicados sobre un tema determinado.

3.4.2. DE CAMPO

La investigación de campo es aquella, que permitió tener un acercamiento directo con el objeto de estudio, que se empleará durante la aplicación de las técnicas de investigación para la recolección de datos. En consecuencia, Hernández et al. (2018), manifiesta que la investigación de campo se refiere a la recopilación de datos basada en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables.

3.4.3. DESCRIPTIVA

Esta investigación, describe los componentes del tema de estudio, es decir, se aplicaron para explicar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en el GAD Junín. El propósito de la investigación descriptiva es especificar características importantes de un individuo, grupo, sociedad o cualquier otro fenómeno bajo análisis (Hernández et al., 2018).

3.5. TÉCNICAS

Para la investigación sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad se aplicaron dos técnicas: la entrevista y la encuesta, estas se desarrollaron durante las etapas de investigación descritas en la metodología. En la investigación científica, las técnicas se refieren a los procedimientos y medios que hacen que un método funcione (Padua, 2018).

3.5.1. ENTREVISTA

La entrevista, consiste en una guía de preguntas previamente elaboradas, que se aplicó al Alcalde del cantón Junín y al Director de Talento Humano del GAD Junín, para dar cumplimiento a los objetivos de estudio. Para Padua (2018) la entrevista es una técnica muy útil para la recolección de datos en la investigación cualitativa; se define como presentar una conversación con un propósito en lugar de simplemente exponer hechos.

3.5.2. ENCUESTA

Esta técnica se plantea con un cuestionario de preguntas cerradas basadas en una escala de Likert, que fue aplicado a todos los empleados del GAD Junín para establecer la relación de las variables de estudio y determinar las características y elementos de cada una. La encuesta es una técnica de recolección de información

que obtiene o recoge datos sistemáticamente con base a conceptos derivados de preguntas de investigación pre construidas (Padua, 2018).

3.5.3. HERRAMIENTAS

Las herramientas que se emplearon para la aplicación de las técnicas de investigación fueron:

Google Forms: se empleó esta herramienta para digitalizar el proceso de obtención de datos, optimizando recursos y aportando a la conservación del medio ambiente, evitando el uso innecesario del papel, además, Google Forms permitió obtener datos estadísticos inmediatos para su posterior análisis.

Escala de Likert: la escala de Likert se empleó para la calificación de las respuestas de los encuestados, sobre el tema de estudio desarrollado en la presente investigación, siendo una de las herramientas más utilizadas por los investigadores, permitiendo medir: niveles de acuerdo, frecuencia, importancia, valoración, entre otros.

3.6. POBLACIÓN

La presente investigación contó con una población de estudio de 187 empleados y trabajadores, que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Junín, para lo cual se considerará el 100% de la población en el estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración responsable que se llevó a cabo en la institución mencionada.

3.7. MUESTRA

Para la muestra se consideró el 100% de la población, para garantizar mayor veracidad, considerando que, según Otzen y Manterola (2017) es necesario tomar en cuanto algunos aspectos al momento de definir la muestra, entre ellos los recursos disponibles y los requerimientos para el análisis del estudio. Por lo tanto, se recomienda tratar de tomar la muestra más grande, cuanto mayor sea la muestra, más representativa y menor el error de muestreo.

3.8. VARIABLES

3.8.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Administración pública

3.8.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Inclusión laboral de las personas con discapacidad

3.9. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

FASE I: Identificar la situación socio laboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín.

- Fundamentación teórica de la inclusión laboral y las personas con discapacidad.

- Diseño de la guía de preguntas para la entrevista sobre inclusión laboral que se aplicará al alcalde y director de talento humano, a fin de diagnosticar la situación socio laboral de las personas con discapacidad.
- Aplicación de la entrevista al alcalde y director de talento humano, para determinar la situación socio laboral de las personas con discapacidad que laboran en el GAD Junín.
- Análisis de la entrevista aplicada.

La fundamentación teórica se realizó mediante la investigación bibliográfica, posteriormente el cuadro comparativo se plasmó en los resultados de la investigación con una tabla que permitieron visualizar las principales leyes y normativas identificando las que se cumplen en el GAD Junín con un análisis descriptivo. La elaboración de la guía de preguntas para la entrevista se realizó en Google Forms, considerando preguntas abiertas. Esta primera fase de la investigación, fue de tipo cualitativa, ya que correspondió a la fundamentación teórica y la elaboración, implementación y análisis de la entrevista, que permitió identificar la situación socio laboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín.

FASE II: Determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral el GAD Municipal del cantón Junín.

- Diseño de la encuesta que se aplicará a los empleados del GAD Junín, para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral.
- Aplicación de la encuesta a los empleados del GAD Junín, para medir el nivel de satisfacción.

- Tabulación y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta.

El diseño de la encuesta se basó en una escala de Likert con preguntas enfocadas en las variables de estudio y los objetivos específicos a cumplir, mediante la herramienta de Google Forms, por lo tanto, se aplicaron de forma digital y presencial, considerando la población; así mismo, se procedió a la interpretación de los resultados con la tabulación y el análisis correspondiente. La segunda fase de la investigación, fue de tipo cuantitativa, ya que correspondió a la elaboración y aplicación de la encuesta, misma que permitió tabular los datos numéricos a fin de establecer los resultados pertinentes en el estudio.

FASE III: Diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Junín.

- Diseño de un instrumento en favor de la inclusión laboral.
- Elaboración del plan de acción sobre inclusión laboral para el GAD Junín, para determinar las estrategias más apropiadas.
- Socialización del plan de acción ante las autoridades del GAD Junín.

El plan de acción se diseñó teniendo en cuenta las problemáticas encontradas en la investigación, se planteó un objetivo y una matriz del plan con las estrategias, actividades, los responsables y los medios de verificación para el cumplimiento; además, de un cronograma para su implementación, el cual fue socializado con las autoridades del GAD Junín mediante una previa convocatoria y autorización, a fin de que se dé cumplimiento al mismo en pro de las mejoras institucionales sobre la inclusión laboral.

La tercera fase de la investigación, corresponde al diseño del plan de acción, que se desarrolló con base al diagnóstico logrado de la situación actual en el GAD Junín sobre el fenómeno de estudio y de acuerdo a los problemas identificados en los resultados, que requieren de la implementación de estrategias oportunas para mejorar la inclusión laboral.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta investigación se desarrolló con la finalidad de analizar las políticas y prácticas implementadas sobre la inclusión laboral por el GAD Junín. Los resultados obtenidos proporcionaron una visión detallada y significativa sobre el estado de la inclusión laboral, aspectos sociolaborales, satisfacción en torno al trabajo y factores de precariedad laboral sobre las personas con discapacidad desde la administración en la mencionada entidad pública, y contribuye al enriquecimiento del conocimiento en este importante ámbito de estudio y al diseño de un plan de mejoras eficiente. A continuación, se mostrarán los resultados de acuerdo a cada una de las etapas de la investigación, desarrolladas con los métodos y técnicas establecidos.

4.1. Situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín.

En este apartado se analizaron las interrogantes de la encuesta aplicada a los trabajadores u colaboradores del GAD Junín, como una de las técnicas de recolección de datos seleccionada, que permitieron diagnosticar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el municipio, considerando algunos aspectos como el desarrollo institucional, desempeño de tareas, entornos inclusivos, estabilidad laboral, remuneración, jornada, regulaciones de ley, entre otros.

Estos resultados sirvieron como punto de partida para establecer objetivos, estrategias y actividades en el plan de acción, enfocadas en los aspectos identificados con debilidades que repercuten directamente en la correcta implementación de las políticas de inclusión laboral, así como también el aporte

necesario del personal para su cumplimiento fomentando un ambiente más inclusivo y armonioso en el GAD Junín.

4.1.1. ¿Considera usted que la inclusión laboral aporta al desarrollo institucional?

Tabla 4.1. Aporte de la inclusión laboral al desarrollo institucional

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	116	62.03%
b) De acuerdo	48	25.67%
c) Neutral o indiferente	23	12.30%
d) En desacuerdo	0	0.00%
e) Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

La tabla 4.1. muestra los resultados de la encuesta sobre la inclusión laboral, en la cual se evidencia un 62% está totalmente de acuerdo, esta respuesta indica que la mayoría de los encuestados están convencidos de que la inclusión laboral es beneficiosa para el desarrollo institucional, en menos porcentaje el 26% considera estar de acuerdo reconociendo la importancia de tener un ambiente inclusivo, sin embargo, un 12% manifiesta estar neutral ante esta situación, lo cual puede ser por falta de conocimiento, finalmente el 0% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, indicando un consenso generalizado sobre la importancia de la inclusión en el contexto empresarial.

De la misma manera, con base a lo mencionado por Moreno y Caisachana (2021), en su estudio, se destaca que la inclusión laboral es un factor importante para el desarrollo institucional, ya que considera que esta inserción fomenta y apoya el desarrollo de un país mediante el trabajo productivo, mediante la revisión bibliográfica de 4 estudios por parte de los autores mencionados que abordan esta

temática, el cual muestra en su totalidad el reconocimiento positivo de estas políticas en el sector público y la sociedad.

Otros aportes significativos, hacen evidente la importancia de promover un ambiente inclusivo en las organizaciones, tanto públicas como privadas, así como Imacaña y Villacrés (2022) que destacan los avances alcanzados hoy en día, que permiten el desarrollo institucional y social más justo, equitativo y libre de prejuicios, en el que las personas con discapacidad pueden gozar de mejores condiciones de vida.

4.1.2. ¿Está usted de acuerdo en que las personas con discapacidad puedan desempeñar las mismas tareas laborales como el resto de sus compañeros?

Tabla 4.2. Desempeño de funciones de personas con discapacidad

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	2	1.07%
b) De acuerdo	4	2.14%
c) Neutral o indiferente	34	18.18%
d) En desacuerdo	102	54.55%
e) Totalmente en desacuerdo	45	24.06%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Los resultados mostrados en la tabla 4.2. revelan que un porcentaje muy bajo de 1.07% está totalmente de acuerdo en que las personas con discapacidad pueden realizar las mismas tareas laborales. Además, el 2.14% está de acuerdo en esta afirmación. Sin embargo, la mayoría de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la idea de que las personas con discapacidad puedan desempeñar las mismas tareas laborales que sus compañeros, con un 54.55% en desacuerdo y un 24.06% totalmente en desacuerdo, finalmente, un 18% se mantiene neutral. Estos resultados revelan una brecha significativa en la percepción y actitud hacia

la capacidad de las personas con discapacidad para realizar tareas laborales, lo que puede reflejar estereotipos y prejuicios arraigados.

No obstante, es fundamental desafiar y superar estos prejuicios y estigmas, considerando estudios como el de Fabián et al. (2020), quienes han demostrado que las personas con discapacidad son capaces de realizar una amplia gama de tareas laborales pese a las barreras existentes y en la mayoría de los casos por su propia cuenta, indicando que un 69% de personas con discapacidad se desempeñan en empleos informales y un 31% en formales. La inclusión laboral no solo promueve la igualdad de oportunidades, sino que también enriquece el entorno de trabajo al fomentar la diversidad de ideas, perspectivas y talentos.

En este sentido, es importante destacar lo mencionado por Lindsay et al. (2018), referente a los beneficios que surgen de contratar a personas con discapacidad, tales como la diversificación de los espacios de trabajo y la promoción de un ambiente inclusivo y positivo a través de buenas prácticas empresariales, mitigando el impacto generado por los estereotipos y prejuicios sociales.

4.1.3. ¿Está usted de acuerdo en que las personas con discapacidad tengan las mismas posibilidades laborales como el resto de sus compañeros?

Tabla 4.3. Posibilidades laborales de las personas con discapacidad

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	3	1.60%
b) De acuerdo	3	1.60%
c) Neutral o indiferente	27	14.44%
d) En desacuerdo	104	55.61%
e) Totalmente en desacuerdo	50	26.74%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.3. los resultados de la encuesta demuestran que el 1.60% está totalmente de acuerdo en que las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades laborales. Además, un porcentaje similar está de acuerdo en esta afirmación. Sin embargo, la mayoría del personal se encuentra en desacuerdo con la idea de igualdad de oportunidades laborales, con un 55.61% en desacuerdo y un 26.74% totalmente en desacuerdo, esto refleja una brecha significativa en la percepción y actitud hacia la igualdad de oportunidades laborales para las personas con esta condición. Algunos colaboradores del municipio se mantienen indiferentes 14.44%. Esta percepción puede estar relacionada con la falta de información sobre las adaptaciones y apoyos para garantizar una inclusión.

Por el contrario, para Castellanos y Quintana (2019), la inclusión laboral en ocasiones genera tensión en el clima organizacional y puede propiciar situaciones de discriminación, por ello, resulta indispensable avalar la igualdad de condiciones y proporcionar el acceso a los trabajadores en situación laboral al lugar de trabajo, teniendo en cuenta la adaptación de la infraestructura, o las adaptaciones desde los aspectos sociolaborales, con base a la investigación bibliográfica realizada con 15 estudios; coinciden en un 100% que para promover una postura más positiva y constructiva, es esencial generar conciencia, educación y cambios en las actitudes hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Así mismo, Paz y Silva (2021) afirman que el sector público y privado debe posibilitar las mismas oportunidades laborales a las personas en situación de discapacidad, desarrollando un nuevo enfoque y valorando sus capacidades administrativas, que garanticen la asignación justa y equitativa de las funciones, teniendo en cuenta que sus competencias no son menores a sus limitaciones y pueden desempeñarse profesionalmente en cualquier área igual o mejor que el resto de sus compañeros de trabajo.

4.1.4. ¿Considera importante que en su lugar de trabajo se planifiquen actividades inclusivas?

Tabla 4.4. Importancia de actividades inclusivas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	61	32.62%
b) De acuerdo	66	35.29%
c) Neutral o indiferente	53	28.34%
d) En desacuerdo	7	3.74%
e) Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Los resultados detallados en la tabla 4.4. revelan que existe un respaldo significativo hacia la planificación de actividades inclusivas, con un 32.62% del personal totalmente de acuerdo y un 35.29% de acuerdo en que son importantes, esto indica un reconocimiento de la necesidad de promover un entorno laboral inclusivo y brindar oportunidades equitativas para todos los empleados, independientemente de sus capacidades. Aunque un porcentaje considerable 28.34% se mantiene neutral o indiferente en cuanto a la importancia de estas actividades, es alentador que solo un pequeño porcentaje 3.74% esté en desacuerdo, y ningún encuestado 0% esté totalmente en desacuerdo, lo cual resalta la relevancia de promover actividades inclusivas.

A pesar de ello, Pico y Torres (2018) en un estudio realizado a 80 empresas en Ecuador destacan que solo el 11,70% realizan las mejores prácticas empresariales en la inclusión de personas con discapacidad. Debido a que, la planificación de actividades inclusivas requiere un esfuerzo y recursos adicionales que podrían percibir como necesarios o poco prácticos, sin embargo, es fundamental promover la educación y la sensibilización para resaltar los beneficios que conlleva la inclusión en el lugar de trabajo.

Otros resultados, como los de Álava et al. (2022) destacan la necesidad de que en el Ecuador se ofrezcan mayores herramientas técnicas y tecnológicas, acompañadas de un trato cordial a las personas con discapacidad y generar una intervención de los entes asignados para controlar las políticas públicas en el país, con la finalidad de que ocurra una auténtica inclusión laboral.

4.1.5. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen estabilidad laboral?

Tabla 4.5. Estabilidad laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	57	30.48%
b) De acuerdo	73	39.04%
c) Neutral o indiferente	38	20.32%
d) En desacuerdo	12	6.42%
e) Totalmente en desacuerdo	7	3.74%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.5. los resultados obtenidos muestran que un porcentaje significativo de 30.48% está totalmente de acuerdo en que las personas con discapacidad tienen estabilidad laboral, el porcentaje más alto se encuentra en la opción de acuerdo con 39.04%, lo que indica un consenso generalizado sobre el tema abordado; aunque existe un porcentaje notable de neutralidad o indiferencia con el 20.32%, los hallazgos demuestran que la mayoría reconocen la capacidad de las personas con discapacidad para tener empleos estables. Finalmente, hay una minoría que se encuentra en desacuerdo con 6.42% o totalmente en desacuerdo el 3.74%.

En general, gran parte del personal considera que las personas con discapacidad tienen estabilidad laboral, al igual que, Satizabal (2019) quien determinó en su investigación que solamente el 25% de los trabajadores con discapacidad presentan un bajo nivel de estabilidad. Esto sugiere un cambio positivo en la percepción y la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Sobre lo mencionado anteriormente, Paz y Silva (2021) afirma que los crecientes desafíos en diversos ámbitos de la sociedad implican un cambio de paradigma que valore las diferencias y evita toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad, de tal manera, que puedan gozar de una estabilidad laboral en igualdad de condiciones.

4.1.6. ¿Cree usted que la remuneración de las personas con discapacidad es justa?

Tabla 4.6. Remuneración justa

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	98	52.41%
b) De acuerdo	25	13.37%
c) Neutral o indiferente	58	31.02%
d) En desacuerdo	3	1.60%
e) Totalmente en desacuerdo	3	1.60%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Se puede observar en la tabla 4.6. que la mayoría del personal con un 52.41% está totalmente de acuerdo y 13.37% de acuerdo en que la remuneración de las personas con discapacidad es justa, lo que indica un reconocimiento de la igualdad salarial en el ámbito laboral. Sin embargo, un porcentaje considerable 31.02% se mantiene neutral o indiferente en esta cuestión, posiblemente debido a una falta de conciencia o conocimiento. Solo el 1.60% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la justicia en la remuneración de las personas con discapacidad.

Por otra parte, resultados de otra investigación, como la de Rodríguez y García (2020) denotan las brechas salariales a causa de la discapacidad en una persona, en países como Reino Unido, Suecia, Perú, España, Estados Unidos y México en donde las diferencias de ingresos oscilan entre el 14% y 60% en diferentes casos, vistos como discriminación para este colectivo.

Estos resultados destacan la importancia de promover la equidad salarial y garantizar que las personas con discapacidad reciban una remuneración justa en función de sus habilidades y contribuciones. En consecuencia, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en su artículo 6 ampara a este grupo vulnerable y no permite que se reduzca sus remuneraciones, garantizando un sueldo justo, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.

4.1.7. ¿Cree usted que la jornada laboral de las personas con discapacidad respeta sus derechos?

Tabla 4.7. La jornada laboral y sus derechos

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	122	65.24%
b) De acuerdo	44	23.53%
c) Neutral o indiferente	21	11.23%
d) En desacuerdo	0	0.00%
e) Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Los resultados de la tabla 4.7. demuestran que el 65.24% está totalmente de acuerdo en que la jornada laboral de las personas con discapacidad respeta sus derechos, lo que indica un reconocimiento y apoyo a la protección de sus derechos laborales. Un porcentaje considerable 23.53% está de acuerdo, lo que refuerza la percepción positiva en cuanto a las condiciones laborales de este grupo. Aunque un porcentaje menor 11.23% se mantiene neutral o indiferente en esta cuestión, el 0% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Así mismo, Imacaña y Villacrés (2022) manifiestan que se han realizado avances significativos en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, debido a la existencia de leyes y reglamentar que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo, con el respeto pleno a sus derechos y aspectos relacionados al cumplimiento de su jornada laboral, así como las

iniciativas implementadas para promover la inclusión laboral y brindar apoyo adecuado.

Este aporte sugiere que hay avances positivos en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, gracias a la existencia de leyes y reglamentos que promueven la igualdad de oportunidades en el empleo y el respeto a sus derechos, además de esfuerzos concretos para facilitar su inclusión y brindarles el apoyo requerido en el ámbito laboral. Se resalta también el respeto completo a sus derechos y se menciona que se están abordando aspectos relacionados con el cumplimiento de su jornada laboral.

Sin embargo, Núñez y López (2022) concluyen que “a pesar de los logros alcanzados en el ámbito laboral, en algunos momentos aún se hacen notar exclusiones, desigualdades y restricciones en relación a las habilidades laborales, lo que resulta en la violación de los derechos de las personas con discapacidad” (p. 179). Estos resultados resaltan la importancia de garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde se protejan y promuevan los derechos de las personas con discapacidad en su jornada laboral.

4.1.8. ¿Cree usted que la jornada laboral de las personas con discapacidad no excede lo estipulado por ley?

Tabla 4.8. Regulaciones de la ley ante la jornada laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	156	83.42%
b) De acuerdo	31	16.58%
c) Neutral o indiferente	0	0.00%
d) En desacuerdo	0	0.00%
e) Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.8. el personal muestra una inclinación del 83.42% a estar totalmente de acuerdo en que la jornada laboral de las personas con discapacidad no excede lo estipulado por la ley, lo que indica un reconocimiento generalizado del cumplimiento de las regulaciones legales en cuanto a las horas de trabajo para este grupo. Un porcentaje menor 16.58% está de acuerdo en que se cumple con lo establecido. No se reportaron respuestas neutrales, indiferentes, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, estas están en un 0%; considerando así, que, la entidad respeta las normativas que regulan la inclusión laboral.

De igual manera, como se evidencia en la investigación de Satizabal (2019), en donde el 50% de los trabajadores con discapacidad cuentan con jornadas laborales adecuadas, que no exceden el tiempo reglamentario y algunos según su discapacidad menos horas. Estos hallazgos resaltan la importancia de asegurar que las horas de trabajo para las personas con discapacidad estén en línea con la normativa legal vigente, promoviendo así un ambiente laboral equitativo y en cumplimiento de los derechos de este grupo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación y cumplimiento de estas leyes pueden variar en diferentes contextos y países. La ONU (2022) indica que, a pesar de las aplicaciones existentes, aún existen desafíos en la aplicación efectiva de los derechos laborales para las personas con discapacidad, como la falta de conciencia y capacitación de los empleadores, la falta de adaptación de los entornos de trabajo y la discriminación en la contratación y promoción laboral. a discriminación en los procesos de contratación y ascenso también sigue siendo un problema evidente. Está claro que se requiere un esfuerzo sostenido y coordinado para lograr una inclusión laboral genuina y equitativa para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

4.2. Nivel de satisfacción de inclusión en torno al trabajo y factores de precariedad laboral el GAD Municipal del cantón Junín.

Los aspectos de satisfacción en torno al trabajo y precariedad laboral a partir de la inclusión en el GAD Junín se analizaron y discutieron con la finalidad de identificar los puntos débiles en estos aspectos que se fortalecerán con la ejecución del plan de acción diseñado, considerando las interrogantes correspondientes a este indicador y descritos a continuación:

4.2.1. ¿El GAD le brinda las garantías necesarias para propiciar un ambiente inclusivo?

Tabla 4.9. Ambiente inclusivo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	8	4.28%
b) De acuerdo	19	10.16%
c) Neutral o indiferente	53	28.34%
d) En desacuerdo	81	43.32%
e) Totalmente en desacuerdo	26	13.90%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Los resultados de la tabla 4.9. permiten evidenciar que un porcentaje muy bajo de 4,28% está totalmente de acuerdo en que el GAD proporciona las garantías necesarias. Además, una proporción ligeramente mayor 10,16% está de acuerdo, sin embargo, la mayoría se encuentran en desacuerdo con la idea de que el GAD propicie un ambiente inclusivo, con un 43,32% en desacuerdo y un 13,90% totalmente en desacuerdo, finalmente, el 28,34% se mantiene neutral o indiferente en esta cuestión.

Estos resultados sugieren que existe una percepción generalizada de que el GAD no está brindando las garantías necesarias para fomentar la inclusión en el ámbito

laboral, con base a los estudios de Bonaccio et al. (2020) quien concluye que aún existen limitantes en las organizaciones para propiciar un ambiente laboral humanizado e incluyente. Por lo tanto, se deben establecer acciones que promueven un ambiente inclusivo y trabajar en colaboración con el GAD para mejorar las garantías y medidas en este sentido.

En este sentido, Paz y Silva (2021) manifiestan que las acciones tomadas en cuenta por parte del personal y de las organizaciones como tal, se deben adaptar a los procesos de gestión de la diversidad, generando espacios de integración entre todo el personal, en donde las personas con discapacidad puedan integrarse sin dificultad en el mundo laboral.

4.2.2. ¿Cree usted que el personal con discapacidad desempeña funciones acordes a sus conocimientos, habilidades y destrezas?

Tabla 4.10. Desempeño de funciones

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	0	0.00%
b) De acuerdo	33	17.65%
c) Neutral o indiferente	53	28.34%
d) En desacuerdo	74	39.57%
e) Totalmente en desacuerdo	27	14.44%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.10 de acuerdo a los datos obtenidos ningún encuestado está totalmente de acuerdo en que el personal con discapacidad desempeñe funciones acordes a sus capacidades, sin embargo, un porcentaje considerable 17,65% está de acuerdo en que esto ocurre. Por otro lado, un 39.57% está en desacuerdo y un 14.44% está totalmente en desacuerdo, lo que indica una percepción negativa en cuanto a la asignación de tareas adecuadas a las habilidades del personal con discapacidad, y un 28,34% se mantiene neutral o indiferente al respecto.

En este sentido, Sonobrio et al., (2022) determina en su investigación que aún existen concepciones de que las personas con discapacidad no pueden desempeñar las mismas funciones que los demás, situación que reduce significativamente las posibilidades de desempeñar funciones administrativas donde puedan demostrar sus capacidades y competencias. En consecuencia, resulta necesario garantizar que se aprovechen plenamente sus conocimientos.

Para ello, autores como Paz y Silva (2021), sugieren que en las entidades públicas y privadas los profesionales que integran los equipos de recursos humanos tienen la responsabilidad de revisar nuevamente los procedimientos de búsqueda, elección y ubicación de empleados con el fin de facilitar su integración de manera exitosa. Asimismo, es importante fomentar una cultura de inclusión mediante programas internos, propiciando así distribución justa de las funciones laborales.

4.2.3. ¿Considera usted que el personal con discapacidad se siente a gusto desarrollando las actividades laborales que le han sido asignadas?

Tabla 4.11. Satisfacción en las actividades laborales asignadas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	1	0.53%
b) De acuerdo	32	17.11%
c) Neutral o indiferente	53	28.34%
d) En desacuerdo	75	40.11%
e) Totalmente en desacuerdo	26	13.90%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

Los resultados de la tabla 4.11 revelan que un porcentaje muy bajo de 0,53% está totalmente de acuerdo en que el personal con discapacidad se siente a gusto en sus actividades laborales, además, un 17,11% está de acuerdo. Sin embargo, la mayoría de los encuestados se encuentran en desacuerdo con la idea de que el personal con discapacidad se sienta a gusto en su trabajo, con un 40,11% en

desacuerdo y un 13,90% totalmente en desacuerdo y un porcentaje considerable 28,34% se mantiene neutral o indiferente a esta situación.

Retomando a Sonobrio et al., (2022) se reafirma la concepción evidenciada en los resultados teniendo en cuenta que, para las personas con discapacidad las bajas posibilidades de desempeñarse competentemente en el mundo laboral resulta en la subestimación de habilidades y conduce a una condición de fragilidad emocional y autoestima reducida en los individuos afectados, lo que finalmente repercute negativamente en su progreso en aspectos personales, laborales, sociales y familiares.

De acuerdo a los hallazgos de Caso y Cabrera (2023), existen diversos factores que contribuyen a esta situación. Por ejemplo, la falta de adaptación de los entornos laborales para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, lo que dificulta su plena participación y rendimiento. Por otra parte, la escasa capacitación y sensibilización por parte de los jefes y colegas, lo que puede generar barreras de comunicación y generar un ambiente de trabajo poco inclusivo.

4.2.4. ¿Considera usted que se cumplen las políticas de inclusión laboral en el GAD?

Tabla 4.12. Políticas de inclusión laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	8	4.28%
b) De acuerdo	19	10.16%
c) Neutral o indiferente	53	28.34%
d) En desacuerdo	81	43.32%
e) Totalmente en desacuerdo	26	13.90%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.12 se evidencia un porcentaje muy bajo de 4,28% está totalmente de acuerdo en que se cumplen las políticas de inclusión laboral en el GAD, además, un porcentaje ligeramente mayor 10,16% está de acuerdo. Sin embargo, gran parte del personal se encuentran en desacuerdo lo que representa niveles de incumplimiento de estas políticas, con un 43,32% en desacuerdo y un 13,90% totalmente en desacuerdo, finalmente, un porcentaje considerable 28,34% se mantiene neutral o indiferente.

Resultados de un estudio en Jipijapa, realizado por García et al. (2018) demuestran que no se cumple en el sector público con el porcentaje exigido por la ley de contratación de personas con discapacidad en ninguna empresa de este sector, con el justificativo de que al no contar con partidas presupuestarias están llevando a cabo este proceso de forma paulatina. No obstante, con datos más actualizados El Universo (2022) registra una encuesta sobre estos temas a 3.711 personas de las cuales el 85% asegura que sus empresas respetan las leyes y normas que regulan estos aspectos, sin embargo, manifiestan también que, al indagar más sobre las prácticas empresariales, estas no corresponden positivamente a políticas inclusivas.

4.2.5. ¿Desde sus funciones promueve usted las políticas de inclusión laboral en el GAD?

Tabla 4.13. Promoción de políticas de inclusión laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	22	11.76%
b) De acuerdo	63	33.69%
c) Neutral o indiferente	85	45.45%
d) En desacuerdo	12	6.42%
e) Totalmente en desacuerdo	5	2.67%
TOTAL	187	100.00%

Fuente: Datos tomados de las encuestas aplicadas al personal del GAD Junín

En la tabla 4.13 se pueden evidenciar en los resultados que un porcentaje significativo de 11,76% está totalmente de acuerdo en que promueven activamente estas políticas, así mismo, un 33,69% está de acuerdo, lo que indica un respaldo sustancial del aporte de los servidores a la inclusión laboral. Sin embargo, es preocupante que un gran porcentaje 45,45% se muestre neutral o indiferente en cuanto a la promoción de las políticas inclusivas, esto sugiere una falta de compromiso o conciencia sobre la importancia de estas políticas en el ámbito laboral. Por otra parte, un 6,42% está en desacuerdo y un 2,67% está totalmente en desacuerdo.

Ahora bien, en el estudio de Guzmán y Pinilla (2022) se evidencia un total desinterés del 53% de los empresarios por impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, convirtiéndose en una barrera de inserción laboral. Destacando así la necesidad de concienciar y capacitar a los profesionales para que desempeñen un papel activo en la promoción de la inclusión laboral y el compromiso de los profesionales para garantizar que se implementen de manera efectiva las políticas de inclusión laboral en todas las funciones dentro del GAD.

En consecuencia, Issa (2022) destaca que la inclusión laboral es un componente fundamental de la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Además, como funcionarios públicos, tienen la responsabilidad de implementar y promover políticas que fomenten la inclusión y el empleo digno para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

Resultados de la entrevista aplicada al alcalde y jefa de talento humano del GAD Junín

Las respuestas proporcionadas por el Alcalde y la Jefa de Talento Humano del GAD Junín durante la entrevista aplicada en la investigación se muestran detalladas en la siguiente matriz, misma que buscó hacer énfasis en la inclusión laboral de

personas con discapacidad y dar cumplimiento a los objetivos propuestos y factores de precariedad laboral.

Tabla 4.14. Matriz de respuesta de la entrevista

Pregunta	Respuesta del alcalde	Respuesta de la jefa de talento humano
1. ¿De qué manera el GAD cumple con las normativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Contamos con un reglamento interno que debe ser aplicado y por ello tenemos personas con discapacidad física que laboran en el GAD	Colocando a las personas con capacidades especiales en oficinas que pueden ser funcionales sin atender a sus derechos
2. ¿Cuáles son las condiciones laborales que se les brinda a las personas con discapacidad?	De acuerdo a la discapacidad ocuparán las funciones y puesto de trabajo	Un ambiente saludable de acorde a las necesidades del servidor publico
3. ¿Cómo es el trato que se les brinda a las personas con discapacidad?	En lo que es la parte de los accesos consideramos que ellos no pueden estar edificios, partes altas y que tienen rampas para su movilización y pregonamos el tema de la discapacidad como un tema de inclusión	Se trata a las personas con condiciones especiales igual que todos los servidores
4. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD en sus instalaciones para personas con discapacidad?	La colocación de rampas, personas que laboran en la parte administrativa colocación de muebles acordes a sus necesidades	Se ha colocado acceso en las instalaciones
5. ¿De qué manera influye en el desempeño del GAD la contratación de personas con discapacidad?	No influye en nada, porque más bien siempre buscamos que estas personas se sientan cómodas y se pueden acoplar a la actividad o trabajo que se les asigna	Cumplimos con los dispuestos en la ley somos inclusivos
6. ¿Qué mecanismos se toman en cuenta para respetar la jornada laboral?	En cuanto a discapacidad, en la mayoría de los casos es física y no consideramos necesario cortar su jornada laboral y cumplir lo reglamentario	Tienen la misma jornada laboral que los demás servidores
7. ¿De qué manera se evalúa el desempeño de las personas con discapacidad en su trabajo?	Como todos los empleados, hay un mecanismo de evaluación de acuerdo a la dirección o área donde se desempeñan siempre considerando su discapacidad	Se evalúe de acuerdo a las funciones apoyadas
8. ¿Con qué criterios se asignan las funciones al personal con discapacidad?	Contamos con un reglamento basado en el ministerio de trabajo que lo acoplamos a lo que determina el código orgánico de trabajo en conjunto con los organismos que regulan las personas con discapacidad	De acuerdo al tipo de discapacidad que posee el servidor se analiza el punto y las funciones a cumplir
9. ¿Qué estrategias se aplican para involucrar al personal que no presenta una discapacidad en la inclusión laboral?	A pesar de las limitaciones de las personas con discapacidad estas pueden desempeñar las mismas funciones que los demás y su	El procedimiento es el mismo que la respuesta anterior, de acuerdo al tipo de discapacidad que posee el servidor se analiza el

	rendimiento y desempeño es igual al resto	punto y las funciones a cumplir
10. ¿Cómo miden el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral en el GAD?	Hay ordenanzas que han sido puestas en consideración por los organismos competentes en la contratación de personas con discapacidad	Se cumple con lo dispuesto en la ley

Fuente: Datos tomados de las entrevistas aplicadas al alcalde y jefe de talento humano del GAD Junín

Los resultados de la entrevista revelan ciertos aspectos relacionados con la inclusión laboral y los posibles factores de precariedad laboral que enfrentan las personas con discapacidad empleadas en el GAD Junín. En primera instancia, se destaca la existencia de un reglamento interno y la aplicación de normas para la inclusión; sin embargo, no se precisan detalles acerca de las normas específicas ni de su implementación, lo cual genera incertidumbre respecto a su efectividad y cumplimiento.

En lo que respecta a las condiciones laborales, se menciona que las personas con discapacidad ocuparon funciones y puestos de trabajo acorde a su discapacidad. Esto puede indicar una consideración de las necesidades individuales; a pesar de ello, no se especifican las condiciones laborales concretas que se les brindan. Resulta fundamental asegurar que cuenten con un entorno laboral adecuado, adaptado y accesible que les permita desarrollar su trabajo de manera óptima.

En cuanto al trato recibido, se destaca que las personas con discapacidad son tratadas de forma equiparable a los demás empleados. Esta situación es alentadora, pues implica un trato equitativo y sin discriminación. Además, en lo que respecta a las adecuaciones en las instalaciones, se menciona la implementación de rampas y mobiliario acorde a las necesidades de las personas con discapacidad. Por otro lado, se hace referencia a la jornada laboral y se menciona que no se acorta la jornada de las personas con discapacidad, en particular aquellas con discapacidad física, cumpliendo con las establecidas. No obstante, es importante

tener en cuenta que algunas personas con discapacidad pueden requerir ajustes en su horario laboral para satisfacer sus necesidades específicas.

Por otro lado, en la evaluación del desempeño de las personas con discapacidad, se destaca que se considera el tipo de discapacidad de cada individuo al asignarles tareas. A pesar de ello, no se brindan detalles específicos sobre las estrategias para involucrar al personal sin discapacidad en la inclusión laboral. Esta área requiere mayor atención y desarrollo de iniciativas para fomentar una verdadera integración entre todos los empleados y promover una cultura inclusiva en el GAD. Por último, se menciona que se cumple con lo establecido por ley, aunque no se especifican las medidas concretas adoptadas para asegurar dicho cumplimiento.

4.3. Plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Junín.

4.3.1. Introducción

El presente plan de acción tiene como objetivo promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín, mediante la implementación de estrategias efectivas y oportunas. Se reconocieron durante la investigación los desafíos significativos que impiden a estas personas desarrollarse profesionalmente en su entorno laboral, y es responsabilidad de la institución impulsar acciones concretas para superar estas barreras y promover la igualdad de oportunidades.

4.3.2. Objetivo general

Promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín, mediante la implementación de estrategias efectivas y oportunas.

4.3.3. Diagnóstico situacional

Se identificaron como uno de los problemas existentes la presencia de barreras sociales que limitan el crecimiento profesional de las personas con discapacidad en esta entidad. Estas barreras pueden manifestarse en la falta de sensibilidad y conciencia sobre la diversidad y las capacidades de las personas con discapacidad, así como en estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad que dificultan su plena integración laboral.

Además, se reconoció que puede existir un incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Es fundamental que la administración pública se comprometa a cumplir y promover estas normativas, garantizando que las personas con discapacidad tengan acceso equitativo a empleos y oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, es necesario abordar la insatisfacción laboral que enfrentan las personas con discapacidad en este entorno. Esta insatisfacción puede ser causada por la falta de adecuaciones razonables, falta de apoyo y recursos, así como la ausencia de un ambiente inclusivo que valore sus habilidades y contribuciones. Por último, se reconoce la importancia de valorar las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad por parte de los directores departamentales. Es necesario fomentar una cultura laboral inclusiva, donde se promueve la participación activa y el reconocimiento público de los logros y capacidades de las personas con discapacidad. Las problemáticas encontradas se sustentan en los resultados de la investigación, descritos en la tabla 4.15:

Tabla 4.15. Matriz del problema

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	RESULTADOS
Barreras sociales que impiden a las personas con discapacidad acceder a oportunidades de empleo y desarrollar su potencial profesional, al tiempo que limita la diversidad y las perspectivas en el entorno laboral.	Pregunta 2: Se evidencia un 55% que están en desacuerdo en que las personas con discapacidad puedan desempeñar las mismas tareas laborales como el resto de sus compañeros. Pregunta 3: Muestra en un 56% en desacuerdo en que las personas con discapacidad tengan las mismas posibilidades laborales como el resto de sus compañeros
Incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad.	Pregunta 9: Los resultados determinan que el 43% están en desacuerdo en que El GAD le brinda las garantías necesarias para propiciar un ambiente inclusivo. Pregunta 10: Un 40% están en desacuerdo en que el personal con discapacidad desempeña funciones acordes a sus conocimientos, habilidades y destrezas

	Pregunta 12: Están en 43% en desacuerdo en que se cumplen las políticas de inclusión laboral en el GAD
Insatisfacción laboral en las personas con discapacidad	Pregunta 11: Hay un 40% en desacuerdo en que el personal con discapacidad se siente a gusto desarrollando las actividades laborales que le han sido asignadas
La falta de reconocimiento y valoración de las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad por parte del personal	Pregunta 13: Se reconoce un 45% neutral o indiferente a promover las políticas de inclusión laboral en el GAD

Fuente: Elaboración propia

4.3.4. Plan de acción

Tabla 4.16. Plan de acción

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA INICIO/FIN
Barreras sociales que impiden a las personas con discapacidad desarrollarse profesionalmente en su entorno laboral	Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Capacitación de inclusión laboral sobre las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Seminario Taller sobre los deberes y derechos de las personas con discapacidad y su rol dentro la gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> Talento Humano Financiero Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnológicos Humanos Económicos Materiales 	INICIO: 1 noviembre de 2023 FIN: 15 de noviembre 2023
Incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad.	Cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad.	Aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los tipos de discapacidad que tienen los servidores. Socialización con los directores departamentales de las áreas posibles donde van a laborar las personas con discapacidad. Monitoreo y seguimiento periódico de las prácticas de empleo y del cumplimiento de las leyes que regulan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Talento Humano Planificación Directores Departamentales 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnológicos Humanos Económicos Materiales 	INICIO: 16 de noviembre de 2023 FIN: 15 de diciembre de 2024
Insatisfacción laboral en las personas con discapacidad	Mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.	Implementación de programas de apoyo para las personas con discapacidad en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Programa de mentores o tutores que brinden apoyo individualizado a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Programas de formación continua para mejorar las competencias y habilidades de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Talento Humano Financiero Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnológicos Humanos Económicos Materiales 	INICIO: 16 de noviembre de 2023 FIN: 15 de diciembre de 2024
Falta de reconocimiento y valoración de las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad por parte de los Directores Departamentales	Fomentar el reconocimiento y la valoración de las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad por parte de los Directores Departamentales		<ul style="list-style-type: none"> Sistema de comunicación interna que resalte públicamente los éxitos y reconocimientos de las personas con discapacidad de manera equitativa. Evento de reconocimiento para destacar los logros y contribuciones de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Directores Departamentales Talento humano Financiero Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnológicos Humanos Económicos Materiales 	INICIO: 16 de noviembre de 2023 FIN: 15 de diciembre de 2024 Evento de reconocimiento: durante sesión solemne anual

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Con base en los resultados obtenidos, se identificó la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Junín, destacando una presencia significativa de personas con discapacidad en el ámbito laboral del GAD Municipal, lo cual es un indicio positivo de inclusión laboral. Sin embargo, también se identificaron desafíos y obstáculos que emergen su plena participación y desarrollo en el trabajo. Estos desafíos incluyen barreras físicas, falta de adaptaciones, así como la existencia de prejuicios y estereotipos que limitan las oportunidades de crecimiento profesional.
- En relación al nivel de satisfacción laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Junín, se encontró que la mayoría de ellas expresan un grado de satisfacción moderado en un 40%. Sin embargo, también se identificó un 39% de factores de precariedad laboral que surgen de su bienestar y desarrollo profesional. Estos factores incluyen la falta de oportunidades de promoción y capacitación, condiciones laborales desfavorables, ausencia de políticas de inclusión laboral sólidas y barreras en la interacción y comunicación con otros empleados.
- Se diseñó un plan de acción que busca abordar los desafíos identificados durante la investigación y promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín. Este plan de acción se enfoca en la implementación de estrategias efectivas y oportunas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen las situaciones de precariedad laboral que afectan a las personas con discapacidad.

Recomendaciones

- Se recomienda tomar medidas adicionales para eliminar las barreras físicas y garantizar adaptaciones y apoyos adecuados. Esto implica realizar una evaluación exhaustiva de las instalaciones y entorno laboral para asegurar la accesibilidad y eliminar cualquier obstáculo que dificulte la plena participación y desarrollo de las personas con discapacidad. Además, es importante implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a todo el personal del GAD Municipal, con el fin de desafiar y superar los prejuicios y estereotipos que pueden limitar las oportunidades de crecimiento profesional de las personas con discapacidad.
- Cumplir lo estipulado por la Ley Orgánica de Discapacidades y establecer políticas sólidas de inclusión laboral que aborden específicamente las necesidades y derechos de las personas vulnerables. Esto implica implementar programas de capacitación y desarrollo profesional adaptados a sus requerimientos, así como asegurar condiciones laborales favorables que promuevan su bienestar y satisfacción. Además, se deben establecer mecanismos de retroalimentación y participación activa de las personas con discapacidad en la toma de decisiones y diseño de políticas relacionadas con su inclusión laboral.
- Para garantizar la implementación efectiva del plan de acción diseñado, se recomienda asignar recursos adecuados y establecer un cronograma claro de actividades. Es importante involucrar a todas las partes interesadas, incluyendo a las personas con discapacidad, sus representantes, el personal administrativo y demás actores relevantes, en el proceso de implementación. Se deben establecer indicadores de seguimiento y evaluación para medir el progreso y realizar los ajustes necesarios en el plan de acción.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, Ó. C. (2020). La Administración tras el coronabreak. Políticas para ¿un nuevo paradigma administrativo? *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 24, 6-23. <https://doi.org/10.24965/gapp.i24.10811>
- Álava, C. A. V., Bayona, W. I. N., y Chinga, C. R. A. (2018). Algunas especificaciones acerca de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 3(Extra 1), 284-298. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907378>
- Alava, M. F., Flores, J. A., y Floreano, E. D. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: Segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Espacios*, 43(09), 1-20. <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n09p01>
- Aliaga, F., Reyes, S., y Espinoza, E. (2021). Romeral, una política de inclusión laboral: Sostenible, con derechos y participación ciudadana. *Revista Territorios y Regionalismos*, 4, 1-19. <https://doi.org/10.29393/rtr4-16RPYA30016>
- Altamirano Falcón, F. R. (2021). *El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador* [MasterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7978>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial Suplemento 449.
- Banco Mundial. (2021). *El hoy de las personas con discapacidad en América Latina*. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/01/17/personas-con-discapacidad-america-latina>
- Barrera, C. (2017). *Método Analítico*. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Methodo_Analitico.pdf

- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 1-23. <https://doi.org/10.15359/ey.s.25-58.4>
- Caso, M. A., y Cabrera, K. Y. (2023). Inserción laboral y su relación con la satisfacción laboral de personas con discapacidad en las tiendas por departamento en Lima Metropolitana, 2022. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas* (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667794>
- Castellanos, A. M., y Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/html/>
- CONADIS, y MSP. (2021). *Guía para la atención de personas con discapacidad en la salud rural. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades—Ministerio de Salud Pública*. Ecuador. https://familiavance.com/wp-content/uploads/2021/02/CONADIS-2017-Guia-para-atencion-de-personas-con-discapacidad-en-la-salud-rural_compressed_compressed_reduce.pdf
- Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades [CONADIS]. (2022, enero). *Estadísticas de Discapacidad*. https://public.tableau.com/views/Discapacidad/Inicio?:embed=y&:showVizHome=no&:loadOrderID=0&:display_count=yes&:showTabs=y
- Duque, J. A. P., y Ruiz, A. L. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- El Universo. (2022, octubre 29). *Barómetro laboral: 21 % de empresas promueve empleo en diversidad e inclusión*. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/barometro-laboral-21-de-empresas-promueve-empleo-en-diversidad-e-inclusion-nota/>

- Fabián, E., Vilcas, L. M., y Alberto, Y. L. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- GAD Junín. (2022). *GAD Junín-Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Junín*. https://www.junin.gob.ec/objetivos_principios
- García, E. T., Orlando, J. W., y Calle, J. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11). <https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- Gómez, K. V. A. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto*. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59-72. <https://doi.org/10.22518/jour.ccs/2021.1a05>
- Gómez, M. R. (2018). *Inclusión laboral de docentes con discapacidad visual en el campo educativo* [Tesis de Posgrado, Universidad Pedagógica Nacional]. <http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/7812>
- Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., y Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Gutiérrez, H. C. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio.
- Gutiérrez, M., Hernández, R., y Jenaro, C. (2019). Escala de Evaluación de la Inclusión (EEI) para centros y servicios para personas con discapacidad: Validación preliminar. *Revista de Educación Inclusiva*, 12(1), Article 1. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/355>
- Guzmán, J. F., y Pinilla, C. A. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora U.S.B.*, 22(2), 632-665. <https://www.redalyc.org/journal/4077/407774881007/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana.

- Imacaña, S. A., y Villacrés, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Issa, V. (2022, noviembre 15). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro oficial N° 796 (2012). https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica del Servidor Público, Registro Oficial Suplemento 294 (2010). <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., y Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634-655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Lino, J. A. (2021). *Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021*. [MasterThesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6233>
- Loayza, E. F. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Educare et Comunicare*, 8(2), 56-66. <https://www.academica.org/edward.faustino.loayza.maturrano/16>
- López, H. P. L., Vera, M. G. P., y Vera, S. M. P. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 0-0. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.374>

- López, M. (2022, marzo 1). *¿Qué significa inclusión laboral?* Fundación ConTrabajo. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>
- Luna, A., Carvajalino, J., y Sierra, S. (2018). *De la incapacidad a la diversidad. Análisis y evaluación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en Colombia* (Ediciones Uniandes). Análisis de políticas públicas en Colombia: enfoques y estudios de caso. <https://vlex.com.co/vid/incapacidad-diversidad-analisis-evaluacion-779243153>
- Macías, N. P., y Fariñas, L. D. (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2). <https://www.redalyc.org/journal/4255/425560735010/html/>
- Márquez, M. L. (2018). Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidades en el sector público de Guayaquil. *Universidad Politécnica Salesiana*, 2-23. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f2cd8510c8d77fccbf0948d29e3f71cd
- Meléndez, S. (2018). Comunicación interna incluyente: Dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación y Desarrollo*, 24(1), 26-52. <https://www.redalyc.org/journal/268/26846686002/html/>
- Méndez, E. (2019, octubre 14). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Pasos y barreras*. <https://iberoamericasocial.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-pasos-y-barreras/>
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Dirección Nacional de Discapacidades, Rehabilitación y Cuidados Paliativos – Ministerio de Salud Pública*. <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades-rehabilitacion-y-cuidados-paliativos/>

- Moreno, L. M., y Caisachana, C. G. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(Extra 1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>
- Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. (LC/G.2681-P/Rev.3). Santiago.
- Naciones Unidas. (2022a). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version-ESPA%C3%91OL.pdf
- Naciones Unidas. (2022b, noviembre 22). *Presentación virtual: Desafíos y reflexiones en los sistemas de protección social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe* [Text]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/eventos/presentacion-virtual-desafios-reflexiones-sistemas-proteccion-social-la-inclusion-laboral>
- Naciones Unidas. (2023). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Núñez, S. A. I., y López, J. M. V. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), Article S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Ocampo, D. S. (2020, octubre 27). Las escalas tipo Likert. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/las-escalas-tipo-likert/>
- OPS. (2022). *Discapacidad—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud y derechos humanos*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padua, J. (2018). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Paz, E., y Silva, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, e190724. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>
- Pérez, D. D., y Chávez, V. E. H. L. (2019). Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: Un camino de oportunidades y desafíos. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), 67-84. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103006/>
- Pico, F. P., y Torres, S. S. (2018). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Rivera, J. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: Un análisis desde la teoría y la práctica, entrevista a André-Noël Roth. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, 5, 223-229. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1207>
- Rodriguez, R. E., y García, F. D. J. (2020). DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE TRABAJADORES CON Y SIN DISCAPACIDAD EN MÉXICO, ¿DISCRIMINACIÓN O MENOR PRODUCTIVIDAD? *Ensayos Revista de Economía*, 39(2). <https://doi.org/10.29105/ensayos39.2-4>
- RRHH Digital. (2022, mayo 3). Tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar no encuentra empleo. *RRHH Digital*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/152276/Tres-de-cada-cuatro-personas-con-discapacidad-en-edad-de-trabajar-no-encuentra-empleo/>

- Satizabal, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *Revista CS*, 61-88. <https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>
- Sonobrio, P. E., Lozano, M. P., y Muñoz, L. E. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes a laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>
- Tamayo, M. T. y. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta edición). Editorial Limusa. https://books.google.com.cu/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?id=BhymmEqkkJwC&redir_esc=y
- Terán, J. C. P. (2018). Análisis de la evolución de la administración pública y su aplicación en la UPEC. *Visión Empresarial*, 8, Article 8. <https://doi.org/10.32645/13906852.775>
- Tormo, J. V. G.-. (2018). Aplicación de TICS (Formulario on-line) como metodología docente activa en estudios de postgrado. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v3.1257>

ANEXOS

ANEXO 1.

ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD JUNÍN

La presente encuesta tiene como objetivo analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del GAD cantonal de Junín, para la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable. Sea lo más honesto posible, ya que los datos obtenidos serán con fines absolutamente académicos.

DATOS GENERALES								
Género	Masculino		Femenino		Otros			
Posee una discapacidad o pertenece a un grupo vulnerable:				Si	No			
Nivel de instrucción	Educación Básica		Bachiller		Tercer nivel		Cuarto nivel	

INCLUSIÓN LABORAL

1. ¿Considera usted que la inclusión laboral aporta al desarrollo institucional?

- f) Totalmente de acuerdo ()
- g) De acuerdo ()
- h) Neutral o indiferente ()
- i) En desacuerdo ()
- j) Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Está usted de acuerdo en que las personas con discapacidad puedan desempeñar las mismas tareas laborales como el resto de sus compañeros?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Está usted de acuerdo en que las personas con discapacidad tengan las mismas posibilidades laborales como el resto de sus compañeros?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿Considera importante que en su lugar de trabajo se planifiquen actividades inclusivas?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

ASPECTOS SOCIOLABORALES

5. **¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen estabilidad laboral?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6. **¿Cree usted que la remuneración de las personas con discapacidad es justa?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. **¿Cree usted que la jornada laboral de las personas con discapacidad respeta sus derechos?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

8. **¿Cree usted que la jornada laboral de las personas con discapacidad no excede lo estipulado por ley?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

SATISFACCIÓN EN TORNO AL TRABAJO Y FACTORES DE PRECARIEDAD LABORAL

9. **¿El GAD le brinda las garantías necesarias para propiciar un ambiente inclusivo?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. **¿Cree usted que el personal con discapacidad desempeña funciones acordes a sus conocimientos, habilidades y destrezas?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral o indiferente

- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

11. ¿Considera usted que el personal con discapacidad se siente a gusto desarrollando las actividades laborales que le han sido asignadas?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

12. ¿Considera usted que se cumplen las políticas de inclusión laboral en el GAD?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

13. ¿Desde sus funciones promueve usted las políticas de inclusión laboral en el GAD?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Neutral o indiferente ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Totalmente en desacuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2.

ENTREVISTA AL ALCALDE O JEFE DE TALENTO HUMANO DEL GAD JUNÍN

La presente entrevista se direcciona al cumplimiento del objetivo de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del GAD cantonal de Junín, para la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable. Se le agradece su colaboración.

1. ¿De qué manera el GAD cumple con las normativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
2. ¿Cuáles son las condiciones laborales que se les brinda a las personas con discapacidad?
3. ¿Cómo es el trato que se les brinda a las personas con discapacidad?
4. ¿Qué adecuaciones ha implementado el GAD en sus instalaciones para personas con discapacidad?
5. ¿De qué manera influye en el desempeño del GAD la contratación de personas con discapacidad?
6. ¿Qué mecanismos se toman en cuenta para respetar la jornada laboral?
7. ¿De qué manera se evalúa el desempeño de las personas con discapacidad en su trabajo?
8. ¿Con qué criterios se asignan las funciones al personal con discapacidad?
9. ¿Qué estrategias se aplican para involucrar al personal que no presenta una discapacidad en la inclusión laboral?
10. ¿Cómo miden el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral en el GAD?

ANEXO 3. Fotos



Nota: Aplicación de la entrevista a la jefa de talento humano del GAD Junín



Nota: Aplicación de encuesta al personal del GAD Junín



Nota: Aplicación de encuesta al personal del GAD Junín



Nota: Aplicación de encuesta al personal del GAD Junín



Nota: Aplicación de encuesta al personal del GAD Junín



Nota: Aplicación de encuesta al personal del GAD Junín



Nota: Aplicación de la entrevista al alcalde del GAD Junín



Nota: Aplicación de la entrevista al alcalde del GAD Junín

