



**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 EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN TOSAGUA**

AUTORAS:

**GÉNESIS ESTEFANÍA CHÁVEZ PÁRRAGA
DENIS ANDREA MORENO NAVARRETE**

TUTORA:

DRA. FÁTIMA ELIZABETH PALACIOS BRIONES

CALCETA, FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Génesis Estefanía Chávez Párraga, con cédula de ciudadanía 131654725-4, y Denis Andrea Moreno Navarrete, con cédula de ciudadanía 131475348-2, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA**, 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.



GÉNESIS ESTEFANÍA CHÁVEZ PÁRRAGA

CC: 131654725-4



DENIS ANDREA MORENO NAVARRETE

CC:131475348-2

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Génesis Estefanía Chávez Párraga, con cédula de ciudadanía 131654725-4, y Denis Andrea Moreno Navarrete, con cédula de ciudadanía 131475348-2, 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 EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



GÉNESIS ESTEFANÍA CHÁVEZ PÁRRAGA

CC: 131654725-4



DENIS ANDREA MORENO NAVARRETE

CC:131475348-2

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Fátima Elizabeth Palacios Briones, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA**, que ha sido desarrollado por Génesis Estefanía Chávez Párraga, y Denis Andrea Moreno Navarrete, previo a la obtención del título de Licenciado 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.

DRA. FÁTIMA ELIZABETH PALACIOS BRIONES

CC: 1305863415

TUTORA

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 EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA**, que ha sido desarrollado por Génesis Estefanía Chávez Párraga, y Denis Andrea Moreno Navarrete, previo a la obtención del título de Licenciado 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. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA
CC:1310626104
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

ECON. ERNESTO MIGUEL GUEVARA CUBILLAS
CC: 1310179328
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. ENRRY JOSÉ COX FIGUEROA
CC:1309488086
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien nos ha guiado y nos ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de una educación superior de calidad en la cual han forjado nuestros conocimientos profesionales día a día.

A nuestra tutora de tesis, Dra. Fátima Elizabeth Palacios Briones, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha logrado en nosotras ese entusiasmo para poder terminar nuestra tesis con éxito.

A nuestras familias por su comprensión y sus sabios consejos que no desmayaron en ningún momento, y nos supieron orientar por el sendero del estudio, y así poder culminar nuestros estudios universitarios.

LAS AUTORAS

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino.

A mis hijos, gracias porque son mi inspiración y fortaleza, una sonrisa de ustedes ilumina mi mundo y me da fuerzas necesarias para luchar y conseguir mis metas.

Para mis padres que, gracias a su apoyo, comprensión, consejos, dedicación, amor y ayuda en los momentos difíciles he logrado cumplir con esta meta. Me han dado todo lo que soy como persona, mis principios, mi carácter, mis valores y mi perseverancia.

A mi hermano por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar. A mi sobrina quien ha sido y es parte de mi motivación, inspiración y felicidad.

A mi esposo, quien ha sido de gran ayuda durante toda mi carrera universitaria y el apoyo primordial para la culminación de la misma. Gracias por ese amor incondicional, por ser un buen amigo y compañero en todo momento.

Génesis Chávez

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante como lo es mi formación profesional.

A mis padres por ser mi motivación, por acompañarme en esta etapa tan importante de mi vida de cumplir uno de mis sueños y demostrarme siempre su cariño y apoyo que día a día me han brindado e inculcarme buenos valores de responsabilidad y perseverancia, gracias por creer en mí porque sin ustedes nada de esto hubiese sido posible.

A mi pareja por su comprensión, apoyo y amor incondicional que me ha demostrado en todo momento.

Denis Moreno

CONTENIDO GENERAL

CARATULA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	3
1.3. OBJETIVOS	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.4. IDEA A DEFENDER.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. INCLUSIÓN LABORAL	7
2.1.1. GENERALIDADES	7
2.1.2. MARCO LEGAL DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN ECUADOR....	7

2.1.3. EMPLEABILIDAD	10
2.2. DISCAPACIDAD	10
2.2.1. GENERALIDADES	10
2.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	11
2.2.3. DISCAPACIDAD Y CAMPO LABORAL	16
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	18
3.1. UBICACIÓN	18
3.2. DURACIÓN	18
3.3. MÉTODOS	18
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO	18
3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO	19
3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO	19
3.3.4. MÉTODO SINTÉTICO	19
3.3.5. INVESTIGACIÓN DE CAMPO	19
3.3.6. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA	20
3.3.7. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	20
3.4. TÉCNICAS	20
3.4.1. LA ENTREVISTA	20
3.4.2. LA ENCUESTA	20
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	21
3.5.1. POBLACIÓN	21
3.5.2. MUESTRA	21
3.6. PROCEDIMIENTO	21
3.6.1. IDENTIFICAR LA SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA	21

3.6.2. DETERMINAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TORNO A SU TRABAJO Y FACTORES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA.....	22
3.6.3. 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 TOSAGUA.....	22
3.7. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	23
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
4.1. SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA	24
4.1.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.....	24
4.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TORNO A SU TRABAJO Y FACTORES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA.....	25
4.2.1. TABULACIÓN DE LA ENCUESTA.....	25
4.3. INSTRUMENTO PARA EL PLAN DE ACCIÓN EN FAVOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA.....	33
4.3.1. PROTOCOLO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA.....	33
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1. CONCLUSIONES.....	37
5.2. RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	43

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 4.1. Clúster marco legal de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	25
Tabla 4.2. Clúster proporcionalidad de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua	26
Tabla 4.3. Clúster capacitación de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	27
Tabla 4.4. Clúster movilidad de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	28
Tabla 4.5. Clúster ambiente laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua	29
Tabla 4.6. Clúster evaluación laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	30
Tabla 4.7. Clúster motivación laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	31

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2.1. Hilo conductor correspondiente al marco teórico	6
Figura 3.2. Ubicación geográfica del GAD Municipal del cantón Tosagua	18
Figura 4.3. Grado de satisfacción global de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.	32

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública en el GAD Municipal del cantón Tosagua, periodo 2022, para el diseño de un instrumento enfocado en las mejoras laborales. Para este fin se empleó una investigación descriptiva, bibliográfica, de campo y con enfoque mixto; se empleó una encuesta sobre una población universo de 250 empleados en total y una muestra de 8 personas con discapacidad, así como una entrevista al jefe de Talento Humano institucional, con una duración total de 10 semanas. Los resultados indican que existe un incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades ya que el GAD de Tosagua cuenta con 8 personas con discapacidad, lo que representa el 3,2% de la nómina (250 empleados); por otra parte, la organización efectúa la verificación de perfiles previo a la contratación, sin embargo, no se cuenta con un protocolo adaptado para el reclutamiento de las personas con discapacidad. Con relación al grado de satisfacción, se evidenció un 64% de satisfacción global positiva entre los trabajadores con las diferentes variables consultadas. No obstante, hay un 21% de trabajadores insatisfechos con las condiciones laborales, entre éstas, la inexistencia de un transporte exclusivo para su uso de las personas con discapacidad, insatisfacción con la movilidad y de incentivos laborales que oferta la organización. Como producto del presente estudio se configuró un protocolo para la contratación y promoción laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

Palabras clave: Discapacidad, inclusión, desempeño laboral, satisfacción

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the labor inclusion of people with disabilities from the public administration in the Municipal GAD in Tosagua canton, period 2022, for the design of an instrument focused on labor improvements. For this purpose, a descriptive, bibliographic, field and mixed approach research was used; a survey was used on a universe population of 250 employees in total and a sample of 8 people with disabilities, as well as an interview with the head of institutional Human Talent, with a total duration of 10 weeks. The results indicate that there is a non-compliance with the Organic Law on Disabilities since the GAD in Tosagua has 8 people with disabilities, which represents 3.2% of the payroll (250 employees); on the other hand, the organization carries out profile verification prior to hiring, however, there is no adapted protocol for the recruitment of people with disabilities. In relation to the degree of satisfaction, a 64% positive overall satisfaction was evident among workers with the different variables consulted. However, there are 21% of workers dissatisfied with working conditions, including the lack of exclusive transportation for the use of people with disabilities, dissatisfaction with mobility and work incentives offered by the organization. As a product of this study, a protocol was configured for the hiring and job promotion of people with disabilities in the Municipal GAD of the Tosagua canton.

Keywords: Disability, inclusion, job performance, satisfaction.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La discapacidad es una condición que impide a una persona con discapacidad (mental, física o sensorial) realizar las actividades diarias y limita la participación en la sociedad, lo que ocurre cuando la sociedad lo rechaza o restringe el acceso a oportunidades de rehabilitación, educación, formación profesional, mercado laboral, cultura y ejercicio de derechos y obligaciones (Quimiz et al., 2017).

A nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80 % de este número están en edad de trabajar (Banco Mundial, 2022). Esta es una muestra de que la problemática es ecuménica y tiene una gran significancia sobre la población.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá (CEPAL, 2016). Estos datos muestran la significancia de la inclusión laboral en la región y el país, así como la complejidad que lo caracteriza.

Estas limitaciones físicas, mentales o sensoriales representan una barrera inexorable para ejercer ciertas actividades de la vida cotidiana como el desempeño laboral de la persona. En Ecuador existen 471,205 personas con discapacidad aproximadamente, de las cuales Manabí participa con 45,850 personas (9.73%) y el cantón Tosagua registra 1,397 personas con esa condición, lo que significa el 3.04% del conglomerado manabita (Consejo de Discapacidades, 2022).

De acuerdo con el Consejo de Discapacidades (2022), en temas laborales Ecuador tiene 68,901 personas laboralmente activas (14.62%), mientras que el mismo rubro para Manabí significa el 10.38%; en el cantón Tosagua apenas el 6.34% tiene actividad laboral activa.

En términos de inclusión, Taruchaín et al. (2021) manifiestan que han existido muchos avances en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, el acceso al empleo se da muy frecuentemente en condiciones especiales y sin pleno acceso a todos los derechos que tiene el trabajador, una realidad generalizada por diferentes factores que afectan el desempeño laboral del trabajador con discapacidad (Chicaiza, 2022).

El goce de los derechos plenos, espacios laborales inclusivos, ambientes de trabajo óptimos y un trato equitativo, merece la ejecución de acciones administrativas efectivas y oportunas. Lamentablemente, las empresas contratan personas con discapacidad para cumplir con el requisito previsto por la Ley, en la que un porcentaje mínimo de la nómina debe estar constituido por personas con discapacidad.

A pesar de las políticas públicas direccionadas a garantizar el acceso laboral de las personas con discapacidad, existen entidades que evaden los controles evitando la contratación de discapacitados por razones logísticas, de inversión y por consideraciones netamente económicas. No obstante, las entidades públicas están lejos de evitar la contratación de discapacitados debido al estricto control al que se someten, razón por la que es más común el enrolamiento de personas con discapacidad en este tipo de entidades.

Más allá de la inclusión laboral y el porcentaje de personas activas laboralmente, se presenta otro fenómeno que es la precariedad laboral. Este hecho se suscita con mayor frecuencia en el entorno de la economía informal, por lo que, en las entidades legalmente constituidas, los casos de personas con discapacidad en situación de precariedad laboral son pocos (Núñez y López, 2022).

El estudio de Díaz y Gavela (2022) determinó que los trabajadores dependientes mantienen una situación laboral atípica donde los trabajadores no tienen las condiciones adecuadas porque no tienen todos los derechos de los trabajadores. La flexibilidad laboral, falta de seguridad social, aumento de jornada laboral, caída de salarios, inestabilidad en el empleo, falta de protección sindical son algunas de las causas de la inseguridad laboral.

A nivel local, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Tosagua cuenta con una buena cantidad de personas con discapacidad laborando en los diferentes departamentos institucionales. Se desconoce en la actualidad la situación técnico-laboral, sociolaboral y socioeconómico de estas personas que sostienen a familias producto de su relación laboral con el estado.

Estos problemas desencadenan a su vez el registro de situaciones particulares que limitan el acceso pleno del derecho universal y constitucional de las personas con discapacidad. Factores como la precariedad laboral y situación sociolaboral, han desmejorado el estatus de estas personas mientras laboran para el estado, originando otros problemas de compleja resolución,

Con el antecedente expuesto se formula el siguiente problema:

¿Cómo incide la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Gestión Administrativa del GAD Municipal del cantón Tosagua?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es conveniente por la gran trascendencia del problema que abarca. El trabajo es muy significativo por su contribución teórica al proyecto para el fortalecimiento de la inclusión en la administración pública que la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí (ESPAM MFL) desarrolla en la actualidad, con la finalidad de aportar en la resolución integral de la problemática.

A criterio de Mina y Barzola (2018) la administración pública requiere de un alto nivel de eficiencia en pleno cumplimiento de las normativas legales que regulan procesos técnicos, económicos y laborales, siendo este último muy significativo por el nivel de exclusión laboral existente.

Ecuador es el país con mayor índice de personas con discapacidad (CEPAL, 2016), en consecuencia, existe amplia incidencia de exclusión laboral a pesar de los esfuerzos jurídicos por normar el acceso al derecho al trabajo promovidos en las dos últimas décadas.

La importancia legal de la investigación se fundamenta en los instrumentos jurídicos vigentes que regulan la temática en Ecuador. De acuerdo con el Art. 42, N. 33 del Código del Trabajo los empleadores (públicos o privados) deben contratar al menos a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores (Código de Trabajo, 2005), motivo por el que es fundamental conocer el nivel de cumplimiento de la ley y el nivel de satisfacción laboral con el que se desenvuelven las personas con discapacidad en el cantón Tosagua.

Teóricamente el estudio aportará con valiosa información que podrá ser empleada como instrumento para la configuración de futuros estudios; estos datos y hallazgos podrán emplearse en investigaciones que promuevan la evaluación integral de la inclusión laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

La investigación tiene importancia metodológica debido a que se diseñará un instrumento estandarizado para evaluar en todas las instituciones públicas la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo como probable consecuencia, el mejoramiento de las condiciones en que trabajan las personas con discapacidad en el sector público.

Las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias mientras desarrollan actividades laborales (Díaz y Gavela, 2022), por lo que la estructuración de un diagnóstico sociolaboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua, tendrá utilidad práctica para determinar el nivel de satisfacción con su trabajo y factores de precariedad laboral, viabilizando un instrumento como aporte para futuros planes de desarrollo de la temática.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública en el GAD Municipal del cantón Tosagua, periodo 2022, para el diseño de un instrumento enfocado en las mejoras laborales.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Tosagua.
- ✓ Determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.
- ✓ 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 Tosagua.

1.4. IDEA A DEFENDER

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Tosagua cumple con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

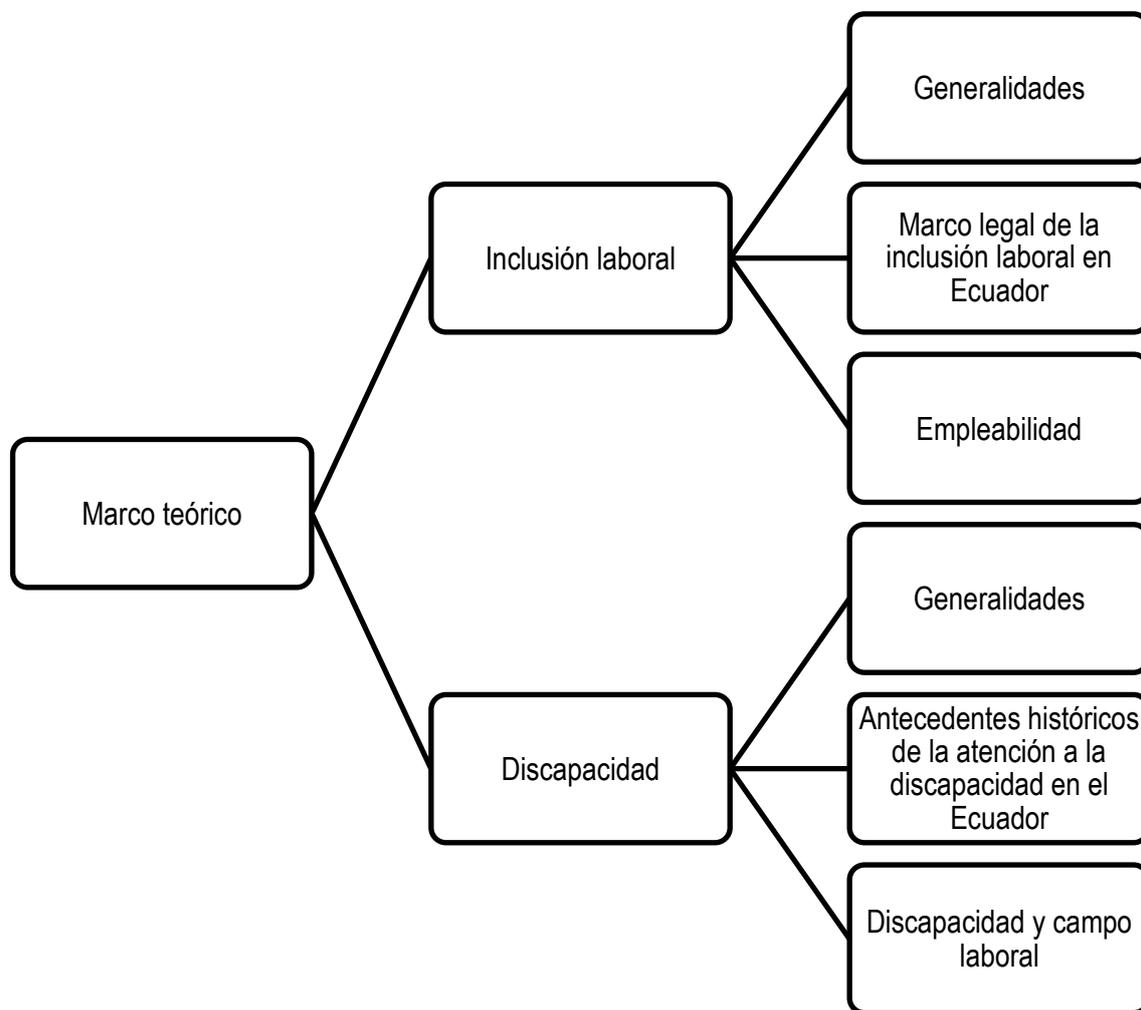


Figura 2.1. Hilo conductor correspondiente al marco teórico

2.1. INCLUSIÓN LABORAL

2.1.1. GENERALIDADES

La inclusión laboral es un eje transversal naciente en función de las estrategias ecuménicas por la estructuración de espacios laborales plenos para personas tradicionalmente limitadas de este derecho. El concepto data desde las últimas cuatro décadas, donde, los países en función de sus necesidades particulares y con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrollan legislación que aplican normativas en beneficio de las personas con discapacidad (Plaza y Díaz, 2019).

La inclusión y empleabilidad son términos asociados, para poder referirse a una situación en la que una persona, por alguna razón o circunstancia, no puede unirse a un determinado grupo y se encuentra en una situación en la que está excluida, es decir, en una situación en la que lo "deja afuera" o "al margen". Ciertos beneficios sociales o "trabajos secundarios" para determinados grupos generales. (Chicaiza, 2022).

En este contexto, la inclusión laboral es configurada como la garantía del derecho de las personas con discapacidad al acceso al trabajo de manera fluida y en condiciones favorables para su ejecución. Son docenas de normativas que hasta la actualidad la OIT ha desarrollado en virtud del mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con otras capacidades, muchas de estas normativas se ajustan a la realidad jurídica en función de la jurisdicción en que se encuentre el caso (Sánchez et al., 2019).

La inclusión laboral es y debe ser considerada un acceso universal, pues la accesibilidad no debe ser entendida como un derecho de aquellos individuos que poseen una discapacidad, sino que, por el contrario, es un derecho de todas las personas sin distinción de ninguna índole y, por ende, la adecuación de espacios laborales, debe enfocarse en equiparar las igualdades de oportunidades para todos los empleados (Díaz et al., 2021).

2.1.2. MARCO LEGAL DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN ECUADOR

En cuanto a inclusión laboral, el país ha seguido desarrollándose mediante el establecimiento de estructuras obligatorias de selección de empleo en organismos públicos y privados, obligando a adaptar los requisitos y herramientas de clasificación de empleo para promover la intervención de las personas con discapacidad sobre la educación profesional, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su Art. 51 establece:

“...todos los programas regulares de formación y capacitación se incluya a las personas con discapacidad; una vez esté contratada, gozará de estabilidad especial en el trabajo, y en caso de que fuera despedida injustificadamente, se aplica una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, adicional de la indemnización legal correspondiente; para el caso de renuncias voluntaria, por ningún motivo se considerará los que ocupan las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado un hijo o un cónyuge con discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

El Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813 de 7 de julio de 2011, declara “Cesación de funciones supresión por compra de renuncias con indemnización. - Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias...”, este decreto infringe los derechos constitucionales al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, que ya están protegidos por la ley (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), que en carácter textual presenta: “Para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen la personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad...”:

De hecho, cuando se trata de Supresión de puestos o Compras de renuncias obligatorias por el Estado, la una parece sinónimo de la otra y viceversa, pero el concepto es el mismo, estas se las realiza con el único fin de eliminar estas divisas o puestos de trabajo para reducir la carga burocrática, que a la situación con cualquiera de las dos elecciones las personas resultan sin trabajo. (Imacaña y Villacrés, 2022).

En materia de tratamiento, rehabilitación, atención especializada permanente y prioritaria, el artículo 19 de la Ley de Organización de las Personas con Discapacidad es decisivo y preserva la realidad de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la situación de las personas sin discapacidad. En caso de discapacidad de la madre, se otorgan tres meses adicionales si nace un niño discapacitado; de manera similar, los funcionarios responsables del cuidado de personas con discapacidad grave en una jornada laboral de ocho horas dedicarán dos horas al día para completarlo. sus responsabilidades de cuidado; La normativa prohíbe la reducción del salario de una persona con discapacidad en su cargo en cualquier circunstancia relacionada con su condición. (Chicaiza, 2022).

Varias personas nacen con algún tipo de discapacidad y es importante explorar todos los aspectos de las responsabilidades desde el principio para tener una comprensión más clara del papel del Estado, así como de las leyes que garantizan los derechos de las personas con cualquier tipo de discapacidad. discapacidad congénita (Taruchaín et al., 2021).

El Ministerio de Relaciones Laborales instruyó realizar supervisión y control de la inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas a nivel nacional con el fin de verificar la plena inclusión, el cumplimiento de las normas y las condiciones de trabajo.; todas estas revisiones de seguimiento, serán mostrados regularmente en el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para la evaluación de la política pública en materia laboral de discapacidades (Taruchaín et al., 2021).

Finalmente, instruye a las instituciones públicas, a través del Servicio Ecuatoriano de Formación Profesional (SECAP), a implementar programas de capacitación gratuitos, progresivos y continuos sobre clima y cultura organizacional en cada institución pública que aborden los siguientes temas: adecuada preparación y orientación, habilidades y actitudes de atención hacia los compañeros con discapacidad, que debe ser coherente con la misión de cada organización. (Chicaiza, 2022).

2.1.3. EMPLEABILIDAD

Al hablar de inclusión laboral en los tiempos actuales, es importante referirse a lo que se conoce como empleabilidad, pues son conceptos que deberían ir de la mano. A criterio de Merino y Esli, (2021) esta es entendida como: “Las competencias y cualificaciones que se consideran transferibles que refuerzan la capacidad de los individuos para aprovechar oportunidades educativas y de formación que se les puedan presentar, con miras hacia conseguir un trabajo decente” (p. 2).

Este concepto debería ser tomado en cuenta al momento de planear procesos de inclusión laboral, pero desde el punto de vista práctico y operativo, pues para que pueda darse una inclusión realmente verdadera, todas las personas sin distinción alguna, deberían tener acceso a oportunidades de formación, lo que les daría un mayor nivel de competitividad en este mercado que de por sí, es exigente y difícil por las altas demandas (Núñez y López, 2022).

No obstante, los grupos susceptibles de exclusión tales como las personas con discapacidad intelectual, mayormente no cuentan con estas oportunidades, lo que genera que su inserción en el mercado laboral muchas veces ni siquiera llegue a ocurrir, convirtiéndose en una carga para las personas cercanas a su entorno, cuando pudiesen auto sustentarse (Miranda, 2021).

2.2. DISCAPACIDAD

2.2.1. GENERALIDADES

Una de cada 10 personas en el mundo cuenta con una discapacidad, unos 650 millones de personas, de las cuales unos 450 millones se encuentran en la edad para trabajar, algunos de ellos están empleados y plenamente integrados en la sociedad, pero como grupo las personas con discapacidad siempre suelen encontrarse en la siguiente situación, como lo es: la pobreza y el desempleo. Su exclusión social le cuesta a la sociedad entre 1,37 y 1,94 billones de dólares al año del Producto Interno Bruto (PIB) (OIT, 2019).

Casi el 80% de las personas con discapacidad viven en zonas rurales de países en desarrollo, donde tienen poco o ningún acceso a los servicios que necesitan (OIT, 2020). Por estas razones, tiene sentido social y económico ofrecer empleos decentes a las personas con discapacidad. (Imacaña y Villacrés, 2022).

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad (Pineda y Luna, 2018). Con frecuencia, las personas con discapacidad son relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo (Heras, 2018) o muchos están subempleados (Cristancho y Buitrago, 2018). Esto afecta de una u otra manera a su autoestima y en algunos de los casos muchos optan por resignarse y deciden desistir de sus intentos. Pero la experiencia va a demostrar que si encuentran un trabajo que se ajuste a sus capacidades, destrezas e intereses, pueden hacer una contribución significativa al lugar de trabajo. (Guillén et al., 2018).

Se estima que hay mil millones de personas con discapacidad en el mundo, en otras palabras, el 15% de la población mundial. La mayoría de ellos están en edad de trabajar. En ILOSTAT se dispone de nuevos indicadores del mercado laboral lo cual revelan muchos de los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo en comparación con aquellas que no cuentan con una discapacidad. (OIT, 2022).

2.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Inicialmente, la atención a las personas con discapacidad en el país era brindada en gran medida por el sector privado con baja cobertura de servicios, contenido insuficiente y mala calidad. Este período corresponde al inicio del Velasquezismo, que pretendía ganar el poder a cualquier precio, marcando una fase política sin un rumbo claro, con pocas ideas y lineamientos que impulsaran el progreso general del país, sino que establecieran una preferencia para el sistema que era la fuerza económica dominante en ese momento; Esta situación

dificultó que el sector social pudiera satisfacer sus necesidades específicas. En respuesta a la incapacidad del Estado para abordar la discapacidad, alrededor de la década de 1940 un grupo de padres y organizaciones de la sociedad civil (OSC) comenzaron a brindar atención basada en estándares benévolos y caritativos (Carrillo et al., 2019).

La década de 1940, Ecuador atravesaba una serie de revueltas políticas que marcarían tristemente el rumbo del país, dejando atrás el modelo agroexportador e ingresando en el período de Industrialización Sustitutiva de Importaciones, hacía suponer la modernización del Estado para lo cual se emprendieron profundos estudios de las condiciones económicas y sociales, para con los resultados proponer políticas que orienten la dirección del país (Rivadeneira, 2021).

En 1953 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presenta el informe sobre el desarrollo económico en Ecuador, donde se evidenció una economía primitiva e inestable y bases institucionales débiles las cuales obstaculizaron la formulación e implementación de políticas de desarrollo (Corporación para el Desarrollo [CORDES], 1998, p. 255), y como resultado el país entró en un complejo proceso de desarrollo destinado a abordar las causas de atraso y subdesarrollo, pero por lo demás, sugirió la sustitución de importaciones originando el crecimiento sostenido a través del abastecimiento del mercado interno con fabricación nacional, equilibrando las escaseces y el aforo de importar y así resguardar el equilibrio de la medida de pagos (Rivadeneira, 2021).

La CEPAL se propuso transformar el país y para ello se crearon varias instituciones nacionales para hacer posible el proyecto. Para ello se crearon y fortalecieron instituciones estatales que brindan servicios a diversos sectores sociales, económicos y políticos. El Ministerio de Educación se fortaleció mediante el establecimiento de escuelas de educación especial para personas con discapacidad (Díaz, 2021).

En la década de 1970, la industrialización se aceleró con el boom petrolero, pero el grado de industrialización del sector agrícola fue diferente, lo que a la larga

creó un desequilibrio entre los sectores de la economía, lo que llevó a un aumento de las importaciones de bienes capaz de cubrir necesidades y canasta familiar; a pesar del comportamiento de la economía se realizaron grandes inversiones en proyectos a lo largo de todo el país, pero gran parte de estas inversiones no tuvieron criterios de beneficios socioeconómicos y la situación fiscal no fue suficientemente planificada, estos hechos quedaron asociados a la expansión lo que provocó desequilibrios fiscales al gasto público, como resultado de lo cual se acelerará el crecimiento de la deuda externa pública y privada (Rivadeneira, 2021).

Esta etapa está marcada por la prosperidad, estabilidad y desarrollo económico, hubo significativos progresos en el sistema de comunicaciones y la red vial, en la industria, en la modernización de las ciudades, en la política social la cual amplió la cobertura de servicios públicos, en definitiva, mejoró el nivel de vida de la población (Carrillo et al., 2019).

En cuanto a la prestación de servicios a personas con discapacidad, el país ha ampliado la cobertura y creado un marco legal e institucional. La Ley de Educación General establece que la educación especial es responsabilidad del estado, para el desempeño de esta tarea con actividades profesionales y la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, esta tarea ha sido encomendada a la Comisión Estatal de Readaptación Profesional y las unidades estructurales de educación especial (Díaz, 2021).

La interrupción repentina del estado de desarrollo a los nuevos trastornos y problemas económicos marcó el comienzo de un período de crisis, ajuste y neoliberalismo, caracterizado también por una productividad decreciente y desequilibrios económicos cada vez más profundos, como la injusticia social, desempleo y subdesarrollo (Guillén, 2021).

Después de siete años de dictadura militar, Ecuador volvió a la democracia y un gobierno populista llegó al poder. Se ganó las esperanzas de la mayoría de la población, pero los problemas internacionales y el conflicto territorial con Perú no permitieron que se solucionara fácilmente. Durante su corto mandato en el poder, fue responsable de la salud. Dentro del Ministerio se creó el

Departamento Nacional de Rehabilitación, organismo responsable de la organización e implementación de la rehabilitación funcional, y entre 1981 y 1984, la cobertura de la atención aumentó significativamente en casi todas las regiones. (Rivadeneira, 2021).

Los resultados del conflicto armado, los problemas de deuda externa y los desequilibrios económicos obligaron al entonces gobierno (en 1982) a transferir la deuda privada al sector público, lo que complicó aún más la ya difícil situación del país y fue el principal motivo desde entonces. A finales de siglo, el país no pudo encontrar la manera de desarrollarse y, en cambio, crecieron la pobreza, la miseria y el subdesarrollo (Díaz, 2021).

En 1984, con el fin de atender a los discapacitados y a los grupos vulnerables de la sociedad, se promulgó la Ley de Protección de los Discapacitados y de conformidad con esa ley se creó la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM). Es relacionado para el Ministerio de Asuntos Sociales y es responsable de la cooperación con todas las agencias públicas y privadas y de la coordinación de las cuestiones de discapacidad (Díaz, 2021).

En la última década del siglo (1990-2000), había varias instituciones públicas y privadas que brindaban diferentes áreas de atención para las personas con discapacidad, pero este incremento fue desorganizado, lo que resultó en duplicación, fragmentación, abuso de los recursos escasos, falta de coordinación y acción inconsistente (Rivadeneira, 2021).

En 1992, el país experimentó un importante cambio ideológico durante el reinado de las tendencias neoliberales, cuando el país se encontró nuevamente en un conflicto militar con Perú en este mismo período, cuyos intereses se superponen para garantizar el bienestar de su pueblo, se promulgó la Ley de Discapacidad N° 180 de 1992 (Díaz, 2021).

En 1993, se creó el Consejo Nacional de Discapacitados, CONADIS, para formular políticas, coordinar esfuerzos y promover la investigación. La Junta prioriza, agiliza y atiende principalmente a las personas con discapacidad a través del Sistema Nacional de Prevención de la Discapacidad e integración. Ese

mismo año, junto con diversos organismos de los sectores público y privado en el ámbito de la prevención y la atención, se elaboró y aplicó un plan nacional para las personas con discapacidad. (Díaz, 2021).

El año 2006 marcó el inicio del nuevo gobierno y la fase de desarrollo con el lema de la revolución civil iniciaron cambios en todos los órdenes y sectores de la economía, la sociedad, la política y el estado; en particular, la atención se centró en los grupos mayoritarios pobres y marginados. Así, a través de la vicepresidenta de la república, se ha introducido en el país un nuevo modelo de atención y prevención de la discapacidad, implementando medidas para actualizar la legislación laboral, emitiendo políticas sectoriales y locales en todos los ámbitos y coordinando actividades para mejorar la calidad de atención a nivel nacional (Rivadeneira, 2021).

En el año 2007, Ecuador colocó la atención y prevención de las personas con discapacidad en la política nacional, lo que permitió a la Vicepresidenta de la República llevar a cabo esta tarea a través de la implementación de varios programas sociales, tales como: Programa Rompiendo Barreras (Programa Manuela Espejo, 2012), luego Acción Solidaria “Manuela Espejo”, Acción Joaquín Gallegos Lara, Acción Con Pie Derecho y Sonríe Ecuador, realizada en distintas fechas, estas brindan diversos servicios médicos, sociales, asistencia técnica y humanitaria, bonos de desarrollo e inclusión y supervisión de obra para gente con discapacidades (Díaz, 2021).

La nueva Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, contiene 21 artículos en favor de las personas con discapacidad (Constitución Política del Ecuador, 2008), garantiza que las personas con discapacidad puedan trabajar en relaciones de dependencia en igualdad de condiciones y recibir vivienda, permitiendo al Estado y a los empleadores implementar beneficios sociales y asistencia especial para promover sus actividades. (Rivadeneira, 2021).

Como parte de este mandato constitucional, se firmaron convenios con 14 instituciones del Estado, los cuales definen funciones de acuerdo a las tareas que habitualmente realiza cada institución, y estas son:

Ministerio Coordinador de Desarrollo Social; Ministerio de Inclusión Económica y Social (Antes Ministerio de Bienestar Social a través de la Dirección Nacional de Discapacidades “DINADIS”- antiguo “DINARIM”); Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana; Secretaría Nacional de Planificación del Estado SENPLADES; Ministerio de Economía; Ministerio de Defensa; Registro Civil; Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS; Ministerio de Salud; Ministerio de Vivienda; Ministerio de Relaciones Laborales; Ministerio de Educación; Ministerio de Industrias; Correos del Ecuador (Díaz, 2021, p.24).

2.2.3. DISCAPACIDAD Y CAMPO LABORAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la discapacidad como las deficiencias, las limitaciones de actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2016).

La discapacidad es una condición que incluye a las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, ante diversas deficiencias, pueden impedirles participar plena y eficazmente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (Espinal, 2022).

A pesar de los múltiples esfuerzos por limitar la exclusión laboral de las personas con discapacidad, no se ha cumplido a cabalidad con este propósito. En Ecuador, existen fuertes regulaciones tanto en la Constitución Política del Ecuador (2008), el Código del Trabajo (2005), Ley Orgánica de Discapacidades (2012), entre otras. Estos instrumentos jurídicos han modificado el fondo y la forma en que se concibe la ocupación de mano de obra a partir de personas con discapacidad (Ulloa y Ubillús, 2018).

La aplicación de las regulaciones comprende una base fundamental en el desarrollo de los derechos. No obstante, se han evidenciado muchos casos de incumplimiento de la normativa, así como el cumplimiento a medias de la ley adjetiva (Núñez y Villacrés, 2022). De este modo, Taruchaín et al. (2021)

evidenció problemas en la aplicación de la norma, con serias dificultades para el acceso al empleo y limitaciones en aquellas personas con discapacidad empleadas pero limitadas de manera física o intelectual.

Del mismo modo, los esfuerzos para el cumplimiento de la Ley determinan investigaciones como la de Mina y Barzola (2018) quienes estiman que para proteger los derechos de las personas con discapacidad a través de protección jurídica para promover un comportamiento igualitario en la administración social en cuanto al trabajo y la integración social de las personas con discapacidad y erradicar la discriminación que conduzca a un trato injusto e inhumano; El proceso de transición tiene el potencial de cambiar algunas de estas percepciones negativas e integrar a estas personas a la fuerza laboral para que tengan los mismos derechos que todos los ecuatorianos.

La recopilación bibliográfica efectuada deja como mensajes que resulta fundamental el desarrollo de estudios que diagnostiquen por una parte el nivel de cumplimiento de las regulaciones en la temática de inclusión laboral y por otra parte determinen cuáles son los escenarios evidenciados en torno a la inclusión laboral en el sector público.

El reconocimiento de las limitaciones de esta parte de la inclusión laboral permitirá de manera sistemática el mejoramiento de las condiciones laborales de los involucrados. Así mismo, el desarrollo de nuevas herramientas teóricas y empíricas para la estabilización del derecho y la normalización del cumplimiento de la normativa.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se desarrolló en el GAD Municipal del Cantón Tosagua, ubicado en la calle Bolívar y Ascázubi, parroquia Tosagua, cantón Tosagua, provincia de Manabí.

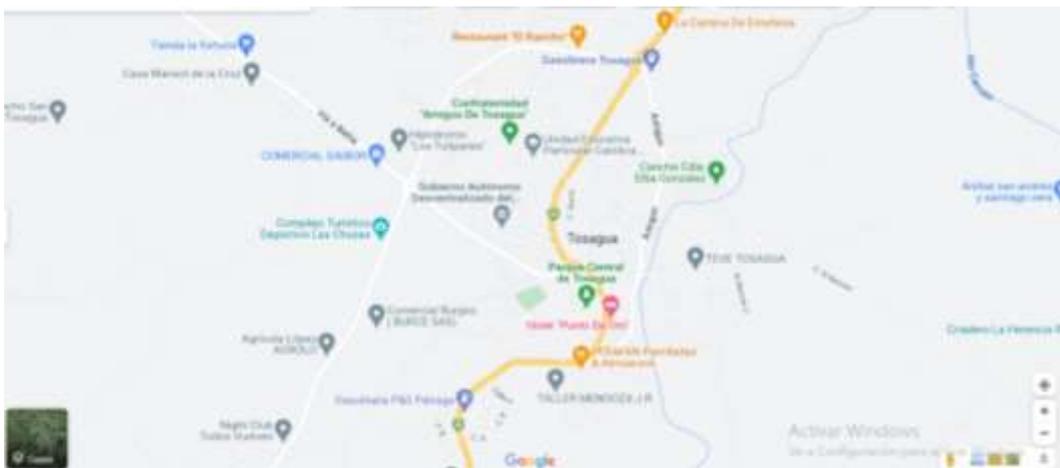


Figura 3.2. Ubicación geográfica del GAD Municipal del cantón Tosagua

3.2. DURACIÓN

La presente investigación tuvo una duración de 19 semanas y se implementó desde su aprobación.

3.3. MÉTODOS

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO

Se empleó el método inductivo como esquema mental en la obtención de conclusiones parciales y generales del estudio. El método inductivo es un esquema mental que permite ir de lo particular a lo general, motivo por el que la presente investigación lo aplicó para la construcción de las conclusiones y recomendaciones. El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procedió a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales (Andrade et al., 2018).

3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO

El método deductivo fue utilizado como esquema mental especialmente en la síntesis del marco teórico para estructurar ideas específicas a partir de teorías encontradas. El método deductivo es un esquema mental que permite ir de lo general a lo particular, motivo por el que la presente investigación lo aplicó para la construcción del marco teórico, donde se recopiló la información científica disponible sobre la problemática y se extrajeron las ideas y definiciones significativas para el estudio. El método deductivo es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales (Andrade et al., 2018).

3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO

Se ejecutó el método analítico en esta investigación para conocer los efectos y causas de la problemática que tiene relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Municipal del Cantón Tosagua. El método analítico es el procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general a lo específico (Bernal, 2018).

3.3.4. MÉTODO SINTÉTICO

El método sintético se empleó dentro del análisis estadístico de la investigación, es específico para la extracción de conclusiones parciales de los datos registrados. El método sintético comprende el esquema mental o tipo de razonamiento científico que permitió resumir los aspectos más relevantes de un proceso desmembrando cada uno de sus componentes (Sanmillán et al., 2019).

3.3.5. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

El presente estudio realizó una investigación de campo con enfoque mixto, (cualitativo y cuantitativo) a través de la comprensión, observación, encuestado y entrevistado de las personas con discapacidad y su entorno laboral. La investigación de campo comprende las fechas específicas en las que se recolectaron los datos. Y la forma en que la realizaron (presencial o virtual). (Hernández y Escobar, 2019).

3.3.6. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

El presente estudio aplicó la investigación descriptiva a través de la descripción de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua. La investigación descriptiva es aquella que reseña las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio (Bernal, 2018).

3.6.7. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Se usó la investigación documental en la construcción del marco teórico, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones. El tipo de investigación documental comprende la recopilación de todos los indicios teóricos científicos sobre la problemática para su posterior análisis y síntesis (Bernal, 2018).

3.4. TÉCNICAS

3.4.1. LA ENTREVISTA

Se implementó una entrevista al director de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Tosagua, con la finalidad de estimar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral corporativo mencionado. La entrevista es definida por Bernal (2018) como el método empírico basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema.

3.4.2. LA ENCUESTA

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se aplicó una encuesta a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal del Cantón Tosagua. El instrumento se constituyó de un cuestionario con preguntas de base estructurada subdivididas por ámbitos o dimensiones. Una encuesta es un método en el que se utiliza un conjunto de procedimientos de investigación estandarizados para recopilar y analizar una variedad de datos de una muestra

de casos que es representativa de una población o universo más grande, con el objetivo de investigar, describir, predecir y/o explicar una gama de características (Avila et al., 2020).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

La población del estudio se constituyó 250 del personal que labora en el GAD Municipal del cantón Tosagua, así como el director de Talento Humano.

3.5.2. MUESTRA

Se efectuó una muestra censal de las ocho personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. IDENTIFICAR LA SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

- Elaboración del instrumento de la entrevista.
- Validación del documento.
- Aplicación de la entrevista al director de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua para diagnosticar la situación actual en el ámbito socio laboral.
- Análisis de los resultados de la investigación de campo.

Para dar cumplimiento a esta fase se diseñó el instrumento de la entrevista, y, posteriormente a la validación, se aplicó una entrevista al director de Talento Humano, con el fin de examinar la situación socio laboral de las personas con discapacidad que laboran en el GAD del cantón Tosagua y por último se procede hacer el análisis de los resultados de la investigación de campo.

3.6.2. DETERMINAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TORNO A SU TRABAJO Y FACTORES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

- Diseño del instrumento para la posterior aplicación de la encuesta a las personas con discapacidad.
- Aplicación de una encuesta para medir el nivel de satisfacción y los factores de precariedad de las personas con discapacidad en torno a su trabajo.
- Tabulación de los resultados obtenidos de la encuesta.
- Análisis de los resultados de la investigación de campo.

El instrumento se diseñó empleando una adaptación al modelo SERVPERF (Ibarra y Casas, 2018) que mide el nivel de satisfacción de acuerdo a cinco categorías: elementos tangibles, fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía. Este modelo implementó un cuestionario con preguntas en forma afirmativa utilizando la escala de Likert (Luna, 2017), que oferta cinco categorías de satisfacción.

En esta fase se realizó la aplicación de una encuesta a los funcionarios del GAD del cantón Tosagua para medir el nivel de satisfacción y los factores de precariedad tienen las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, luego de tabularon los resultados para concluir con el análisis.

3.6.3. 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 TOSAGUA

- Diseño de un instrumento con sus respectivas estrategias como insumo para un plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del GAD Municipal del Cantón Tosagua.
- Socialización del instrumento con los involucrados en el proyecto.

Dando cumplimiento a la fase tres se planteó la propuesta de un plan de mejoras que contiene estrategias para viabilizar una adecuada situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua. Finalmente se efectuó una socialización de la propuesta con los involucrados en el proyecto.

3.7. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se empleó el método de análisis de proporciones y percentiles empleando el software estadístico INFOSTAT versión libre. Se utilizaron los siguientes instrumentos estadísticos: Herramientas estadísticas (descriptivas e inferenciales); de posición y de tendencia central (media, mediana y moda).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

4.1.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

El director de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua, manifiesta que la institución trata de cumplir con lo establecido en la Ley de Discapacidades, sin embargo, por temas presupuestarios existen aspectos que se escapan en cuanto al cumplimiento.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades que dicta que las empresas privadas y públicas deben tener el 4% de empleados con discapacidades. El GAD de Tosagua cuenta con 8 personas con discapacidad, lo que representa el 3,2% de la nómina (250 empleados).

En otros factores de inclusión, el GAD de Tosagua efectúa la verificación de perfiles previo a la contratación para efectos de la educación de los cargos y roles laborales en función de las capacidades del mismo; no obstante, no se cuenta con un protocolo adaptado para el reclutamiento de las personas con discapacidad.

Con relación al nivel de satisfacción, las personas con discapacidad no cuentan con un transporte exclusivo para su uso por problemas presupuestarios, sin embargo, el entrevistado considera que internamente y fuera de la institución existen los suficientes elementos de transporte que facilitan la movilización de estos empleados. Finalmente, en torno al cumplimiento de las responsabilidades laborales, en el GAD del cantón Tosagua se evalúan parámetros de evaluación contemplados en la Ley y su reglamento.

4.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TORNO A SU TRABAJO Y FACTORES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

4.2.1. TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

Dimensión Marco Legal

Los datos recabados determinan que existe un 79% de personas con discapacidad con percepción positiva con la gestión legal de su relación laboral con el GAD Municipal de Tosagua, lo que significa, un mayor porcentaje con nivel de satisfacción positivo en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral con la organización.

Las personas con discapacidad muestran su satisfacción con la dimensión marco legal, debido al adecuado cumplimiento del GAD cantonal Tosagua con las disposiciones descritas en la ley. Como consecuencia del cumplimiento de los instrumentos jurídicos vigentes que regulan las mencionadas relaciones laborales, se configuran beneficios de respeto de contratos, remuneraciones y estabilidad laboral e inclusión sociolaboral.

Con estos resultados coinciden Pita y Sanclemente (2023), quienes detectaron un nivel de satisfacción moderado (40%) en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD del cantón Junín. Esta percepción determina la receptividad que han tenido los GADs en relación al cumplimiento de la normativa regulatoria vigente.

Tabla 4.1. Clúster marco legal de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
El GAD del cantón Tosagua realiza acciones que garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad	88	12

Los protocolos para incluir a las personas con discapacidad están acordes a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales	50	50
El GAD del cantón Tosagua cumple con las normativas legales vigentes en Ecuador que regulan la inclusión laboral de personas con discapacidad	100	0
Dimensión marco legal	79	21

Dimensión Proporcionalidad

Del mismo modo, existe un 70% de encuestados con percepción positiva en torno a la proporcionalidad con la que son tratados en su trabajo en el GAD Municipal del cantón Tosagua. Cabe recalcar que existe un 75% de empleados con discapacidad con insatisfacción por el pago salarial inconexo a sus capacidades.

El hecho de inconformidad con el salario, es un factor limitante de las personas con discapacidad de manera general. Ningún trabajador puede ser sujeto a exigencias de rendimiento si no se siente motivado por la justicia en el pago de sus haberes. Estudios indican inclusive que el óptimo rendimiento de los empleados con discapacidad está correlacionado con el pago justo y oportuno de su salario (Guerrón, 2022).

Tabla 4.2. Clúster proporcionalidad de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua

INDICADOR	% POSITIVO	% NEGATIVO
Las funciones que desempeña están acorde a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales	88	12
Las funciones que desempeña son reguladas por un manual operativo	75	25

Las funciones que desempeña son útiles para la organización	100	0
El pago de su salario está acorde a lo estipulado y se paga con puntualidad	25	75
El salario que percibe cumple con las normativas laborales vigentes en el país	63	37
Dimensión proporcionalidad	70	30

Dimensión capacitación

En cuanto al ámbito capacitación, existe un 67% de encuestados con percepción positiva con la gestión del ámbito capacitación en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua. Es importante señalar que en sumatoria el 68% de los trabajadores con discapacidad, sienten un nivel de satisfacción positivo con factores de relevancia con la gestión de su conocimiento. No obstante, se evidenció un 62% de empleados en desacuerdo con la significancia de las capacitaciones, al no desarrollar un mejor desempeño laboral por consecuencia de éstas.

En este contexto, en concordancia con Pita y Sanclemente (2023) quienes también evidenciaron a la capacitación como una grave falencia, el desarrollo de verdaderos programas de capacitación que apunten a generar competencias significativas para el desempeño laboral, debe ser un eje transversal para el GAD del cantón Junín.

Tabla 4.3. Clúster capacitación de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
La institución le ofrece capacitación continua para el mejoramiento de sus capacidades	76	24

Las capacitaciones ofertadas permiten el mejoramiento de sus capacidades	88	12
Las capacidades adquiridas permiten un mejor desempeño laboral	38	62
Dimensión capacitación	67	37

Ámbito movilidad

Los resultados indican que un 68% de encuestados está insatisfecho con la gestión del ámbito movilidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua. La carencia de un servicio de transporte exclusivo (62%) y las facilidades para el desplazamiento interno (75%), son las principales limitantes de la institución en torno a la problemática.

La inexistencia de un transporte exclusivo para personas con discapacidad, es la principal falencia detectada, confirmando con lo publicado por Navarrete (2019), quien considera fundamental que las personas con discapacidad tengan el servicio de transporte y todas las facilidades y adaptaciones para mitigar los efectos de su discapacidad.

Tabla 4.4. Clúster movilidad de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
El transporte exclusivo para las personas con discapacidad que laboran en el GAD del cantón Tosagua cuenta con las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso y/o movilidad de las personas con discapacidad	38	62
En su entorno laboral existen las condiciones necesarias para su desplazamiento	25	75
Ámbito movilidad	32	68

Ámbito ambiente laboral

Los datos establecen un 63% con percepción positiva de los encuestados con la gestión del ámbito ambiente laboral en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua. El respeto, la cordialidad, el componente mobiliario, son insumos efectivos para generar un ambiente laboral adecuado como se evidenció.

Con este criterio concuerdan Núñez y López (2022), quienes consideran que, para la constitución de un clima laboral idóneo, se requiere de un proceso coyuntural. Desde una etapa transparente de selección de personal, hasta la planificación responsable de los flujos laborales, podrían generar un buen ambiente laboral que satisfaga a todo el personal con discapacidad.

Tabla 4.5. Clúster ambiente laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
Su entorno laboral se desarrolla en el marco del respeto y cordialidad	63	37
Existe un clima laboral adecuado para el normal desempeño de sus funciones	63	37
El ambiente en el que se desempeña cuenta con elementos mobiliarios que facilitan su trabajo	63	37
Ámbito clima laboral	63	37

Ámbito valoración del desempeño

Los resultados exponen al 75% de encuestados con percepción positiva con la gestión valoración del desempeño en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua. Los principales indicadores son los parámetros de evaluación (76%) y el reconocimiento de la discapacidad como factor atenuante (74%).

La evaluación del desempeño en personas con discapacidad es un factor fundamental en el desarrollo de la problemática. En este contexto, el estudio de Intriago y Ruiz (2022) quienes evaluaron estos indicadores registrando el 81% en parámetros de evaluación y 77% en el reconocimiento de la discapacidad como factor atenuante.

Tabla 4.6. Clúster evaluación laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
Los parámetros de evaluación laboral con los que valora su trabajo el GAD cantonal del cantón Tosagua es lo suficientemente flexible acorde a la ley orgánica de discapacidades	76	24
Dentro de la evaluación del desempeño se reconoce su porcentaje de discapacidad	74	26
Ámbito valoración del desempeño	75	25

Ámbito motivación laboral

Los resultados indican al 75% de los encuestados insatisfecho con la gestión del ámbito motivación laboral en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua. El estado actual de los incentivos laborales (74%) y la remuneración por éstos (76%), demuestran la total inconformidad con la dimensión señalada.

Estos datos marcan un alto nivel de insatisfacción sobre el componente motivación laboral desde la perspectiva de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución. Se identifica a la falta de motivación como un factor crítico para el bajo porcentaje de desempeño de los trabajadores, coincidiendo con el criterio de Bravo (2021) quien llegó a la conclusión que existe relación directa y alta entre la motivación y desempeño laboral.

Tabla 4.7. Clúster motivación laboral de la encuesta para determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

INDICADOR	%	%
	POSITIVO	NEGATIVO
Existen incentivos laborales continuos y permanentes en la institución	26	74
Los incentivos llegan a ser remunerativos	24	76
Ámbito valoración del desempeño	25	75

Grado de satisfacción global de los trabajadores con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua

La aplicación de las encuestas generó resultados interesantes en cuanto al grado de satisfacción global de los trabajadores con discapacidad del GAD Municipal del cantón Tosagua. Se identificó al 43% de personas totalmente satisfechas, 21% satisfecho, 15% indeciso, 19% insatisfecho y 2% totalmente insatisfecho con su relación laboral.

Estas cifras demuestran un 64% de satisfacción global de los trabajadores con las diferentes variables consultadas. No obstante, hay un 21% de trabajadores insatisfechos con las condiciones laborales que sostienen con la organización. El alto porcentaje de personas insatisfechas se fundamenta especialmente por la inconformidad existente con el ámbito de movilidad y de incentivos laborables que oferta la organización.



Figura 4.3. Grado de satisfacción global de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

4.3. INSTRUMENTO PARA EL PLAN DE ACCIÓN EN FAVOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

A partir de los resultados extraídos de la entrevista al director de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua para diagnosticar la situación actual en el ámbito socio laboral y de la encuesta para medir el nivel de satisfacción y los factores de precariedad de las personas con discapacidad en torno a su trabajo, se evidenciaron dos ámbitos con altos niveles de insatisfacción desde las perspectivas de los trabajadores: dimensión movilidad y dimensión motivación laboral.

Estos resultados viabilizan la creación de un instrumento que mejore algunos componentes relacionados con las actividades laborales de personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua. El presente protocolo fundamenta sus principales ideas en el Manual Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo publicado por la Organización Internacional del Trabajo, (2022).

4.3.1. PROTOCOLO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

4.3.1.1. Preparación para la contratación

Todo el proceso de contratación debe seguir el principio de no discriminación para garantizar al empleador las mejores y más iguales oportunidades para los candidatos, independientemente de su discapacidad. Por ejemplo, un empleador puede: expresar su compromiso con la igualdad de oportunidades en sus procedimientos de contratación y anuncios de empleo; utilizar un logotipo que indique que la Compañía aplica las siguientes políticas; invitar a personas con discapacidades a presentar su solicitud y declarar que las solicitudes se considerarán basándose únicamente en la capacidad del solicitante.

Los empleadores deben asegurarse de recibir solicitudes de la mayor cantidad posible de personas con discapacidad durante el proceso de contratación. Esto se puede lograr, por ejemplo, consultando a agencias de empleo para personas con discapacidad u otras agencias especializadas y garantizando que el público esté informado sobre las oportunidades laborales a través de medios accesibles para diferentes personas con discapacidad (prensa escrita, radio, Internet) y garantizando que los diferentes medios también puedan enviar documentos de solicitud de empleo.

Las autoridades competentes deberían ayudar a los empleadores a facilitar la contratación de personas con discapacidad mediante el uso eficaz de los servicios de empleo. Las autoridades competentes también deberían simplificar el acceso al asesoramiento técnico, subsidios salariales y otros incentivos cuando corresponda.

Las organizaciones de empleadores pueden apoyar la contratación de trabajadores discapacitados trabajando con servicios, agencias de empleo y organizaciones de discapacidad, de esta forma podrán garantizar que los servicios prestados satisfagan positivamente las necesidades de los empleadores.

Al considerar candidatos con discapacidades para un trabajo en particular, el empleador debe estar preparado para hacer ajustes al lugar de trabajo, al sitio de trabajo y a las condiciones laborales, si es necesario, para maximizar la capacidad del candidato para realizar el trabajo. Se puede obtener asesoramiento y orientación sobre adaptaciones adecuadas de los servicios de empleo o de organizaciones profesionales, incluidas las organizaciones formadas por personas discapacitadas o que prestan servicios a ellas. Cuando corresponda, estos planes de adaptación deberían desarrollarse en consulta con todos los trabajadores, estén o no presentes, y deberían implementarse con el consentimiento de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores con discapacidad afectados.

Los criterios de elección y selección deben centrarse en cualificaciones, conocimientos y capacidades específicas que se consideren esenciales para

desempeñar las funciones de la vacante. Las pruebas candidatas deben seleccionarse con especial cuidado y su formato debe ser adecuado para personas con discapacidad. Los criterios de selección también deben revisarse cuidadosamente para garantizar que las personas con discapacidad no queden excluidas inadvertidamente.

Al publicar las convocatorias para la entrevista, los empleadores podrían invitar a los candidatos a señalar con anticipación si tienen necesidades específicas o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista.

4.3.1.2. Promoción laboral

Los trabajadores que cuenten con alguna discapacidad deberían de tener en su área de trabajo iguales oportunidades que los demás trabajadores de obtener las capacidades y experiencia necesarias e importantes para su impulso profesional.

La información sobre el desarrollo profesional y las oportunidades de promoción debe proporcionarse y difundirse dentro de la empresa utilizando diversos medios disponibles para los empleados con discapacidad. Al enviar mensajes electrónicamente, se debe prestar especial atención a la disponibilidad del mensaje.

Habría que alentar a los trabajadores con discapacidades a solicitar aumentos, principalmente cuando parecen renuentes a hacerlo debido a una insuficiencia u otro obstáculo resultante de su discapacidad, o a las dificultades que han observado en su ambiente laboral.

Al revisar los antecedentes de un empleado para un puesto de trabajo, los empleadores deben considerar la experiencia previa del empleado, en caso de llegarla a tener, así como también sus habilidades, logros y capacidades actuales, también las calificaciones formales basadas en los requisitos clave del puesto que están solicitando.

Deben desarrollarse y publicitarse oportunidades para que los empleados con discapacidades se beneficien de los programas de capacitación en el lugar de

trabajo. Las autoridades competentes u organizaciones que se ocupan de personas con discapacidad o personas con discapacidad ayudarán, cuando corresponda, a garantizar que dichas actividades incluyan los servicios de lectores e intérpretes y materiales educativos apropiados.

Los empleadores deberían considerar adaptar los horarios, ubicaciones y programas de capacitación para facilitar y maximizar la participación de las personas con discapacidad en actividades diseñadas para promover el desarrollo profesional de todos los trabajadores.

Las personas con dificultades de comunicación y discapacidad intelectual deben tener acceso a materiales y manuales de formación en su área de trabajo; si de ser necesario, se deben utilizar otros medios para presentar materiales impresos originales, especialmente material visual en lugar de texto, si es necesario.

A la hora de contratar personas que vayan a beneficiarse de una formación profesional en el lugar de trabajo, se debe implementar una política de igualdad para que todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidad, tengan la oportunidad de participar en cursos y, si es necesario, adaptar materiales y manuales de formación.

Las autoridades competentes deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a instituciones educativas para adquirir las habilidades necesarias para acceder a empleos vulnerables.

Al seleccionar oportunidades y servicios de capacitación externos, los empleadores deben considerar la disponibilidad de oportunidades de capacitación para empleados con discapacidades.

La evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debería realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a los demás trabajadores que ocupan puestos idénticos o similares.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Dentro del GAD Municipal del cantón Tosagua existe un incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades que dicta que las empresas privadas y públicas deben tener el 4% de empleados con discapacidades. El GAD de Tosagua cuenta con 8 personas con discapacidad, lo que representa el 3,2% de la nómina (250 empleados); por otra parte, la organización efectúa la verificación de perfiles previo a la contratación para efectos de la educación de los cargos y roles laborales en función de las capacidades del mismo; no obstante, no se cuenta con un protocolo adaptado para el reclutamiento de las personas con discapacidad. Con relación al grado de satisfacción, las personas con discapacidad no cuentan con un transporte exclusivo para su uso por problemas presupuestarios, sin embargo. Finalmente, en torno al cumplimiento de las responsabilidades laborales, en el GAD Municipal del cantón Tosagua se evalúan parámetros de evaluación contemplados en la Ley y su reglamento.

El presente estudio evidenció un 64% de satisfacción global positiva entre los trabajadores con las diferentes variables consultadas. No obstante, hay un 21% de trabajadores insatisfechos con las condiciones laborales que sostienen con el GAD Municipal del cantón Tosagua. El alto porcentaje de personas insatisfechas se fundamenta especialmente por la inconformidad existente con el ámbito de movilidad y de incentivos laborales que oferta la organización.

Como producto del presente estudio se configuró un protocolo para la contratación y promoción laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua. Este instrumento se fundamenta en la necesidad identificada post diagnóstico y tiene como finalidad aportar al plan de acción anual que la organización desarrolla a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

5.2. RECOMENDACIONES

Diseñar, ejecutar y evaluar un protocolo especial de captación de personal con discapacidad, que viabilice el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades que determina que las empresas privadas y públicas deben tener el 4% de empleados con discapacidades, de este modo se podrá mejorar el ambiente sociolaboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua.

Implementar el sistema de transporte para trabajadores GAD Municipal del cantón Tosagua y mejorar de manera integral las condiciones laborales en las que se desempeñan los empleados con discapacidad. De este modo se incrementará el nivel de satisfacción de los empleados y el nivel de cumplimiento de la Ley de discapacidades y otros instrumentos jurídicos que regulan la actividad.

Implementar el protocolo para la contratación y promoción laboral de las personas con discapacidad en el GAD Municipal del cantón Tosagua. De este modo se ofertarán garantías a las personas con discapacidad de un proceso de contratación equitativo y justo, ofertando las mismas posibilidades de contratación en un proceso inclusivo y transparente.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, F., Alejo, O., y Armendariz, C. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-117.pdf>
- Avila, H., González, M., y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿ métodos o técnicas de indagación empírica? *Didascalía: didáctica y educación*, 11(3), 62-79. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Banco Mundial. (21 de noviembre de 2022). *Discapacidad*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books>
- Bravo, B. (2021). Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Universidad César Vallejo. Carrillo, J., Prado, E., y Moreira, T. (2019). Importancia de la evaluación clínica en la discapacidad. *Dominio de las Ciencias*, 5(3), 71-87. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i3.925>
- Chicaiza, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Consejo de Discapacidades. (2022). *Estadísticas de discapacidad*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Cristancho, L., y Buitrago, A. (2018). Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. Tendencias Sociales. *Revista de Sociología*, 1(1), 169-196. <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ts.1.2018.21366>
- Díaz, J., y Gavela, R. (2022). *Informalidad en América Latina y precariedad laboral en Ecuador, período 2019-2020 [tesis de pregrado Universidad Politécnica Nacional]*. Repositorio institucional EPN <https://190.15.133.37/bitstream/15000/22914/1/CD%2012370.pdf>.
- Díaz, M. (2021). *Cuidador principal y la discapacidad en el Ecuador: un enfoque de revisión [Tesis pregrado Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio institucional UCE <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32846/1/DIAZ%20CABRERA%2cMELISSA%20SELENA.pdf>.
- Espinal, J. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y*

Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora. ISSN: 2697-3626, 5(10), 144-155.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>

- Guerrón, N. (2022). Incidencia del salario mínimo sobre el empleo de personas con discapacidad en el Ecuador. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Guillén, C. (2021). Historia de la industria del Ecuador: 1920-2020. *Boletín Academia Nacional de Historia*, 99(205), 245-283.
<https://doi.org/http://159.89.236.61/index.php/boletinesANHE/article/view/198>
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18(5), 101-109.
https://doi.org/https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Hernández, C., y Escobar, A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Ibarra, L., y Casas, E. (2018). Aplicación del modelo Servperf en los centros de atención Telcel, Hermosillo: una medición de la calidad en el servicio. *Contaduría y administración*, 60(1), 229-260.
<https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n1/v60n1a10.pdf>
- Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad y tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Instituto de Estadísticas de la Organización Mundial del Trabajo. (2022). *Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. OIT.
- Intriago, M., y Ruiz, S. (2022). Desempeño de las competencias laborales en personas con discapacidad en las cadenas de supermercados en la ciudad de Portoviejo–Ecuador. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(7), 187-196.
- Guillén, C. (2021). Historia de la industria del Ecuador: 1920-2020. *Boletín Academia Nacional de Historia*, 99(205), 245-283.
<https://doi.org/http://159.89.236.61/index.php/boletinesANHE/article/view/198>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de Septiembre de 2012). *De la inclusión laboral*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Luna, M. (2017). Manual práctico para el diseño de la escala Likert. *Xihmai*, 2(4), 1-3. <https://doi.org/https://doi.org/10.37646/xihmai.v2i4.101>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación

- clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Merino, A., y Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Mina, E., y Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 34-39. <https://doi.org/http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Miranda, H. (2021). Discapacidad intelectual: demanda por un análisis cultural y social crítico en Ecuador. *Intersticios Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2), 49-68. <https://doi.org/https://intersticios.es/article/view/20706/13720>
- Naranjo, M. (9 de diciembre de 2020). *Nuevo instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://nmslaw.com.ec/nuevo-instructivo-porcentaje-inclusion-laboral-discapacidad/#:~:text=El%20empleador%20p%C3%BAblico%20o%20privado,individuales%2C%20procurando%20los%20principios%20de>
- Navarrete, N. (2019). El diseño inclusivo en el servicio de transporte público de Ibarra para personas con discapacidad visual . Universidad Técnica del Norte.
- Núñez, A., y López, M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(51), 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Núñez, I., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(51), 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT
- OIT. (2020). *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2016). *Informe sobre la discapacidad*. https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789240688230_spa.pdf.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2019). *Datos sobre discapacidad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf.
- Pineda, J., y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, 1(35), 158-177. <https://doi.org/>. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>

- Pita, P., y Sanclemente, S. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Junín. Calceta: ESPAM MFL.
- Piza, N., Amaiquema, F., y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Plaza, N., y Díaz, L. (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2), 177-191. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v162n2/0252-8584-eyd-162-02-e10.pdf>
- Quimiz, T., Perdomo, W., y García, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11), 1390-1411. <https://doi.org/https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- Rivadeneira, J. (2021). *El acceso a la justicia de las personas con discapacidad en la República del Ecuador [Tesis pregrado Universidad La Rioja]*. Repositorio Institucional La Rioja <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=304009>.
- Sanmillán, I., Lario, D., y Ceccato, R. (2019). Habilidades predictoras de éxito en el aprendizaje inicial de la lectura y su relación con dos métodos de enseñanza. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 149-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1462>
- Taruchaín, L., Hidalgo, V., Silva, V., Márquez, C., y Molina, C. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>
- Ulloa, N., y Ubillús, A. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 11(33), 18-36. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715709>

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de entrevista a director de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua.

ESPAMMFL
 ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
 DE INGENIERÍA DE MANABÍ 1961-1962

ENTREVISTA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La presente entrevista tiene como finalidad de identificar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal del cantón Tosagua, para diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CARGO QUE DESEMPEÑA:	
VARIABLES	PREGUNTAS
INCLUSIÓN LABORAL	¿Cuántas personas laboran en el GAD del cantón Tosagua? ¿Cuántas de estas personas tienen discapacidad?
	En el GAD laboran 250 personas de las cuales 8 cuentan con discapacidad.
	¿Qué acciones realiza el GAD del cantón Tosagua para garantizar la inclusión laboral?
	Siempre proponer a la inclusión laboral cuando se tienen personas con discapacidad, verificando los perfiles y demás puntos que corresponden a su discapacidad.
	¿Existe algún protocolo para incluir o reclutar a las personas con discapacidad? ¿Cuál es?
	Por el momento no contamos con un protocolo para reclutar a las personas con discapacidad.
	¿Cuál es la normativa legal en el Ecuador que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad?
	La ley orgánica de las discapacidades.
	¿Cuáles son las limitaciones en el campo laboral de las personas con discapacidad?
	Las limitaciones que conforman a su condición en la realización de su trabajo no le permita sea esta física, mental o sensorial, porque hay que funcionar dependiendo de cada caso.
NIVEL DE SATISFACCIÓN	¿Existe algún tipo de transporte exclusivo para las personas con discapacidad que laboran en el GAD del cantón Tosagua? ¿Por qué?
	No, porque no existe presupuesto ni siquiera para comprar un vehículo a nombre de la institución como transporte de personal.
	¿El transporte cuenta con las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso y/o movilidad de las personas con discapacidad?
	No contamos con transporte.
	¿Existen alternativas para el transporte? Explique
	El personal que cuenta con discapacidad puede desplazarse naturalmente dentro de la institución y fuera existen los transportes públicos y los privados.
	¿Cuáles son los parámetros de evaluación laboral que deben cumplir las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal del cantón Tosagua?
	Deben cumplir lo que rigen los reglamentos y los organismos de discapacidades, como el desempeño individual y la experiencia.
	¿Se experimentaron beneficios institucionales a partir de la inclusión laboral de personas con discapacidad? ¿Cuáles son?
	Si, son los mismos que provee la ley y los reglamentos.

Anexo 2. Modelo de encuesta a trabajadores con discapacidad del GAD Municipal del cantón Tosagua

ENCUESTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

La presente encuesta es dirigida a los representantes del personal con discapacidad en torno a su trabajo y factores de productividad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua, que permitirá diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A continuación, se presentan los significados de las escalas de evaluación (que oscilan de 1 al 5 donde: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Neutral o indiferente = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5, usted deberá marcar el grado de acuerdo, señalando con una X el número de la escala que mejor refleje su opinión).

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
MARCO LEGAL	ACCIONES LEGALES	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA REALIZA ACCIONES QUE GARANTICEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	X				
	CUMPLIMIENTO DE MANDATOS	LOS PROTOCOLOS PARA CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y ACTIVIDADES INDIVIDUALES.					X
DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DE FUNCIONES	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA CUMPLE CON LAS NORMATIVAS LEGALES VIGENTES EN EL CANTÓN QUE REGULAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	X				
		LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y ACTIVIDADES INDIVIDUALES	X				
CAPACITACIÓN CONTINUA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA SON REQUERIDAS POR UN SÁMBALO DE PUESTO	X				
		LA INSTITUCIÓN LE OFERTA CAPACITACIÓN CONTINUA PARA EL RECONOCIMIENTO DE SUS CAPACIDADES	X				X
ÁMBITO LABORAL	PAGO DE SALARIOS	LAS CAPACITACIONES OPERADAS PERMITEN EL RECONOCIMIENTO DE SUS CAPACIDADES INTELECTUALES	X				
	MOVILIDAD	EL PAGO DE SU SALARIO ESTÁ ACORDE A LO ESTIPULADO Y SE PAGA CON PUNTUALIDAD	X	X			
		EL SALARIO QUE PERCIBE CUMPLE CON LA ESCALA SALARIAL ESTABLECIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO				X	
		EL TRANSPORTE EXCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA CUENTA CON LAS ADAPTACIONES NECESARIAS PARA FACILITAR EL ACCESO Y/O MOVILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD					X
	CLIMA LABORAL	EN SU ENTORNO LABORAL EXISTEN LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA SU DESPLAZAMIENTO					X
	VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO	SU ENTORNO LABORAL SE DESARROLLA EN EL MARCO DEL RESPETO Y CORRALARIAN			X		
		LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN LABORAL CON LOS QUE VALORA SU TRABAJO EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA ES LO SUFICIENTEMENTE FLEXIBLE ACORDES A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES			X		
	INCENTIVOS LABORALES	DENTRO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE RECONOCE SU PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD			X		
		EXISTEN INCENTIVOS LABORALES CONTINUOS Y PERMANENTES EN LA INSTITUCIÓN				X	
		LOS INCENTIVOS SON RECONOCIDOS POR EL JEFE INMEDIATO O POR LA MÁXIMA AUTORIDAD					X

Anexo 3. Modelo de encuesta a trabajadores con discapacidad del GAD Municipal del cantón Tosagua

La presente encuesta se dirige al cumplimiento del objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de productividad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua, que permitirá diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A continuación, se presentan los significados de las escalas de evaluación tipo escala de Likert ponderadas del 1 al 5 donde: Totalmente en desacuerdo = 1, En Desacuerdo = 2, Neutral o indiferente = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5, usual deberá valorar el grado de acuerdo, señalando con una X el ítem de la escala que mejor refleje su opinión.

ENCUESTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA			1	2	3	4	5
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
MARCO LEGAL	ACCIONES LEGALES	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA REALIZA ACCIONES QUE GARANTIZAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	X				
		LOS PROTOCOLOS PARA CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y APETITES INDIVIDUALES.	X				
DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DE FUNCIONES	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA CUMPLE CON LAS NORMATIVAS LEGALES VIGENTES EN ECUADOR QUE REGULAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	X				
		LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y APETITES INDIVIDUALES.	X				
CAPACITACIÓN CONTINUA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA SON REGULARES POR UN SALARIO DE PUESTO.	X				
		LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA SON ÚTILES PARA LA ORGANIZACIÓN.	X				
ÁMBITO LABORAL	PAGO DE SALARIOS	LA INSTITUCIÓN LE OFERTA CAPACITACIÓN CONTINUA PARA EL MEJORAMIENTO DE SUS CAPACIDADES.			X		
		EL PAGO DE SU SALARIO ESTÁ ACORDE A LO ESTIPULADO Y SE PAGA CON PUNTUALIDAD.	X				
	MOVILIDAD	EL SALARIO QUE PERCIBE CUMPLE CON LA ESCALA SALARIAL ESTABLECIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO.	X				
		EL TRANSPORTE EXCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA EXISTE CON LAS ADAPTACIONES NECESARIAS PARA FACILITAR EL ACCESO Y/O MOVILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	X				
	CLIMA LABORAL	EN SU ENTORNO LABORAL EXISTEN LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA SU DESPLAZAMIENTO.	X				
	VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO	SU ENTORNO LABORAL SE DESARROLLA EN EL MARCO DEL RESPETO Y CORDIALIDAD.		X			
LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN LABORAL CON LOS QUE VALORA SU TRABAJO EL GAD CANTONAL DEL CANTÓN TOSAGUA ES LO SUFICIENTEMENTE FLEXIBLE ACORDE A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.					X		
INCENTIVOS LABORALES	DENTRO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE RECONOCE SU PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD.				X		
	EXISTEN INCENTIVOS LABORALES CONTINUOS Y PERMANENTES EN LA INSTITUCIÓN.				X		
		LOS INCENTIVOS SON RECONOCIDOS POR EL JEFE INMEDIATO O POR LA MÁXIMA AUTORIDAD.			X		

Anexo 4. Modelo de encuesta a trabajadores con discapacidad del GAD Municipal del cantón Tosagua

ENCUESTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

La presente encuesta se dirige al cumplimiento del objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de productividad laboral en el GAD Municipal del cantón Tosagua, que permitirá diseñar un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A continuación, se presentan los significados de las escalas de evaluación tipo escala de Likert ponderadas del 1 al 5 donde: Totalmente en desacuerdo = 1, En Desacuerdo = 2, Neutral o Indiferente = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5, nivel deberá marcar el grado de acuerdo, señalando con una X el número de la escala que mejor refleje su opinión.

ENCUESTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Totalmente de de acuerdo
RÁMBDO LEGAL	ACCIONES LEGALES	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA REALIZA ACCIONES QUE GARANTIZAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	X				
		LOS PROCEDIMIENTOS PARA CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y AFECTIVAS INDIVIDUALES.	X				
DESEMPEÑO	CUMPLIMIENTO DE MANDATOS	EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA CUMPLE CON LAS NORMATIVAS LEGALES VIGENTES EN MATERIA QUE REGULA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	X				
		DESEMPEÑO DE FUNCIONES	LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA ESTÁN ACORDES A SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIONES FÍSICAS Y AFECTIVAS INDIVIDUALES	X			
CAPACITACIÓN CONTINUA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA SON REGULADAS POR UN MANUAL DE PUESTO.	X				
		LA INSTITUCIÓN LE OFERTA CAPACITACIÓN CONTINUA PARA EL MEJORAMIENTO DE SUS CAPACIDADES	X				
		LAS CAPACITACIONES OFERTAS PERMITEN EL MEJORAMIENTO DE SUS CAPACIDADES INTELECTUALES	X				
ÁMBITO LABORAL	PAGO DE SALARIOS	LAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS PERMITEN UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL	X				
		EL PAGO DE SU SALARIO ESTÁ ACORDE A LO ESTIPULADO Y SE PAGA CON PUNTUALIDAD	X				
	MOVILIDAD	EL SALARIO QUE PERCIBE CORRESPONDE CON LA ESCALA SALARIAL ESTABLECIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO	X				
		EL TRANSPORTE EXCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA CUENTA CON LAS ADAPTACIONES NECESARIAS PARA FACILITAR EL ACCESO Y/O MOVILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	X				
	VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO	EN SU ENTORNO LABORAL EXISTEN LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA SU DESPLAZAMIENTO	X				
		SU ENTORNO LABORAL SE DESARROLLA EN EL MARCO DEL RESPETO Y CORDIALIDAD	X				
INCENTIVOS LABORALES	LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN LABORAL CON LOS QUE VALORA SU TRABAJO EN EL GAD CANTONAL DEL CANTÓN TOSAGUA ES LO SUFICIENTEMENTE FLEXIBLE ACORDE A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD	X					
	DENTRO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE RECONOCE SU PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD	X					
		EXISTEN INCENTIVOS LABORALES CONTINUOS Y PERMANENTES EN LA INSTITUCIÓN	X				
		LOS INCENTIVOS SON RECONOCIDOS POR EL JEFE INMEDIATO O POR LA MÁXIMA AUTORIDAD.	X				

Anexo 5. Evidencia fotográfica de la aplicación de encuesta a trabajadores con discapacidad del GAD Municipal del cantón Tosagua



Anexo 6. Evidencia fotográfica de la aplicación de entrevista a director de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua

